

ภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น  
กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี  
Leadership Roles in Community Development of Local Government  
Administrators: A Case Study of Wat Pradu Sub-district Municipality,  
Mueang District, Surat Thani Province.

สุดาพร ย่องแก้ว<sup>1\*</sup>  
ธวัชพล ทองอินทรราช<sup>2</sup>  
สุพัฒพงศ์ แยมอิม<sup>3</sup>

Sudaporn Yongkaew  
Tuvapon Tong-intarach  
Supatpong Yaem Im

Received : 27 ตุลาคม 2566

Revised : 25 กันยายน 2567

Accepted : 1 ตุลาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานของผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นการศึกษาแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนในเขตเทศบาลตำบลวัดประดู่ จำนวน 393 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบเจาะจงจากนายกเทศมนตรี ประธานสภา รองปลัดเทศบาล กำนันตำบลวัดประดู่ จำนวนทั้งสิ้น 5 ราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและสร้างข้อสรุป

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการกระตุ้นความสามารถ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านลักษณะทางกายภาพ และด้านการสร้าง แรงจูงใจ 2) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า อายุ การศึกษา รายได้ อาชีพ สถานะภาพการสมรส และพื้นที่อยู่อาศัยที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) แนวทางในการบริหารงานของผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีดังนี้ ด้านการกระตุ้นความสามารถ ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาตนเองทั้งด้านการแสวงหาข้อมูล คิดริเริ่มนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์นักพัฒนามองการไกลและสามารถขับเคลื่อนชุมชนไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ด้านลักษณะทางกายภาพ ผู้บริหารมีความเป็นกันเองสามารถเข้าถึงได้ง่าย มีการเพิ่มช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาท้องถิ่น และด้านการสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารมีความเสียสละเพื่อให้การบริหารเป็นผลสำเร็จ ให้ลำดับความสำคัญของงานโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ การพัฒนาชุมชน เทศบาลตำบล องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

<sup>1</sup> นักศึกษาลัทธิรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

\* Corresponding Author, Student of Master of Political Science, The Degree of Political Science program Field in Politics and Administration, Graduate School Suratthani Rajabhat University.

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี  
Assist. Prof. Dr., Faculty of Political Science, Suratthani Rajabhat University.

<sup>3</sup> อาจารย์ ดร. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี  
Lecturer (B. Pol. Sc.), Faculty of Political Science, Suratthani Rajabhat University.

### Abstract

This research aims to 1) study the level of factors affecting opinions on leadership roles in community development of local administrative organization administrators, 2) compare problems and obstacles affecting leadership roles in community development of local administrative organization administrators classified by personal factors, and 3) propose guidelines for the management of leaders' roles in community development of local administrative organization administrators. A case study was conducted at Wat Pradu Sub-district Municipality, Mueang Surat Thani District, Surat Thani Province. This was a mixed-method research. The quantitative research used a questionnaire as a tool to collect data from 393 people in Wat Pradu Subdistrict Municipality. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, and analysis of variance. The qualitative research used in-depth interviews with the mayor, council chairman, deputy permanent secretary, and headman of Wat Pradu Subdistrict, a total of 5 people. The data were analyzed by way of content analysis and conclusions were drawn.

The research results found that 1) the level of factors affecting the leadership that plays a role in community development of local government administrators is at the highest level, ranked from most to least as follows: stimulating ability, having ideological influence, physical characteristics, and creating motivation. 2) The results of comparing the factors affecting the leadership that plays a role in the development of local government organizations classified by personal factors found that different ages, education, income, occupation, living area, and marital status have different opinions with statistical significance at the 0.05 level. 3) Regarding the management approach of leaders that play a role in community development of local government administrators in respect of stimulating ability, administrators must develop themselves in terms of seeking information, undertaking initiative in bringing in modern technology to help in their work to solve problems quickly, having ideological influence, having a vision of a developer, showing foresight, and being able to drive the community towards sustainable development. In terms of physical characteristics, administrators are friendly and approachable. They have increased channels to listen to public opinions concerning local development. In terms of creating motivation, administrators are willing to take selfless actions to ensure successful administration, prioritizing work without considering personal benefits.

Keywords: leadership, community development, sub-district municipality, local government organization

### บทนำ

ผู้บริหาร (Administrator) นอกจากจะต้องตระหนักถึงเป้าหมายขององค์กรแล้วยังต้องให้ความสำคัญต่อการปรับกระบวนการทำงานและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรด้วย ภาวะผู้นำนั้นถือเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารในการที่จะนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการเพื่อการยอมรับของคนในองค์กรภาวะผู้นำถือเป็นคุณลักษณะที่เป็นบุคลิกภาพด้านการมีอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำในปัจจุบันนั้นจะต้องมีความสามารถรอบด้านเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา ฉลาดไหวพริบดี คล่องแคล่ว สามารถสร้างความเชื่อมั่นและสร้างแรงจูงใจ ควบคุมคนอื่นได้ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้างรวมไปถึงการถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ เพื่อนำองค์กรหรือหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย กล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่หยุดนิ่งของ

## ภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ

กระบวนการ 3 อย่าง ที่มีความเกี่ยวเนื่องและมีอิทธิพลต่อกันได้แก่ ผู้นำ (Leaders) ผู้ตาม (Follows) และสถานการณ์ (Situations) (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548 : 3)

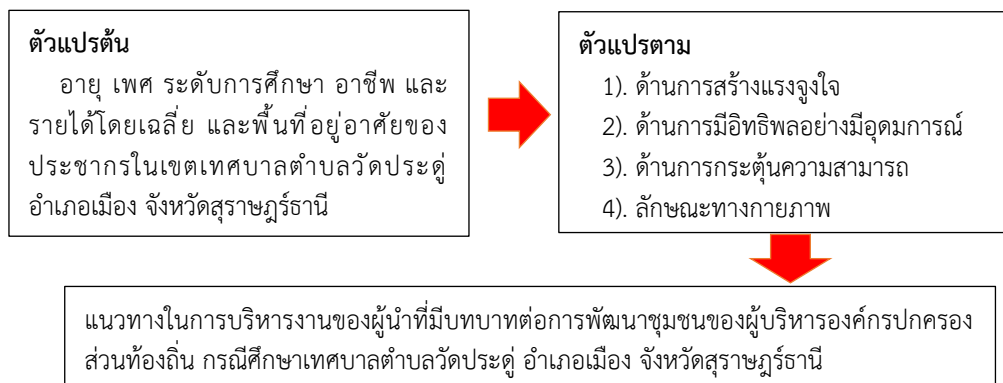
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นองค์กรที่มีความสำคัญลำดับต้น ๆ ในการขับเคลื่อนชุมชนไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ผู้นำเปรียบเสมือนหัวใจหลักขององค์กรที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในยุคปัจจุบันที่โลกกำลังพัฒนาและสิ่งแวดล้อมภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง หากผู้นำองค์กรยังคงใช้การบริหารงานในรูปแบบเดิม ไม่มีการปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ก็ไม่สามารถนำพาองค์กรและชุมชนไปสู่ความอยู่ดีมีสุขได้ ภาวะผู้นำจึงเป็นกลไกหลักที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง มีอิทธิพลทางความคิดและพฤติกรรมซึ่งบวกต่อผู้ตามเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (सानิตย์ หนูนิล, 2562 : 63 - 74) รวมทั้งเพื่อให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรได้ ภายใต้วิถีชีวิตใหม่ (New Normal) บวกกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีบทบาทสำคัญทำให้โลกมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เกิดกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทั้งด้านวัฒนธรรม ความเป็นอยู่ เศรษฐกิจ การเมือง และคุณภาพชีวิตของประชาชนและชุมชน ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองและบุคลากรภายในองค์กรให้พร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านปัจจัยต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารและการพัฒนาชุมชนให้มีศักยภาพและได้รับแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุดส่งผลให้ประชาชนมีความเป็นอยู่และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นดังเช่นคำกล่าวที่ว่า “หากผู้นำยังคิดว่าจะใช้แผนที่เก่าก็ไม่สามารถนำไปสู่เมืองใหม่ได้” “You can't use an old map to find a new land” (อำนาจ ทศนียกุล, 2563 : 3)

ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาเทศบาลตำบลวัดประดู่มีความเจริญก้าวหน้าและมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็วมีการขยายตัวของหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ทั้งธุรกิจพาณิชย์กรรมเกิดขึ้นมากมายโดยเฉพาะด้านอสังหาริมทรัพย์ มีธุรกิจบ้านจัดสรรเกิดขึ้นในพื้นที่อย่างแพร่หลาย ทำให้พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลวัดประดู่มีสภาพเป็นชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบทมีความหลากหลายด้านประชากร จากสภาพปัญหาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากทั้งด้านปัญหาอุปสรรค และปัจจัยในการบริหารงานที่ต้องได้รับการแก้ไขและปรับปรุงในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการพัฒนากำลังคนให้มีศักยภาพซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการการพัฒนาและขับเคลื่อนชุมชนทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างตรงจุด

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานของผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

## กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สำหรับการศึกษาภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา รายได้ อาชีพ และพื้นที่อยู่อาศัย และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการกระตุ้นความสามารถ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านลักษณะทางกายภาพ และด้านการสร้างแรงจูงใจ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานของผู้นำ

#### ทบทวนวรรณกรรม

เทศบาลตำบลวัดประดู่ เป็นชุมชนที่มีความเจริญก้าวหน้าและมีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็วมีการขยายตัวของหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ทั้งธุรกิจพาณิชย์กรรม และธุรกิจบ้านจัดสรร ทำให้พื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลวัดประดู่มีสภาพเป็นชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบทและมีความหลากหลายด้านประชากร ผู้นำจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง สร้างกำลังคนให้มีศักยภาพเพื่อเป็นกำลังในการขับเคลื่อนและพัฒนาชุมชนได้อย่างยั่งยืน

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

กัณฑ์กณฐ สุวรรณรัชภูมิ (2558 : 3) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้นำต้องมีศักยภาพในการทำงานแสดงออกในลักษณะสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงานมีผลทำให้บุคลากรในองค์กรให้การยอมรับโดยใช้เทคนิคการจูงใจที่หลากหลายและมีประสิทธิผลเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ อีกทั้งต้องแสดงออกถึงการตัดสินใจการควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ขององค์กรกำหนดบทบาทและทิศทางขององค์กรได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์มีการกำหนดทิศทางขององค์กรวางแผนกลยุทธ์ และมีการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ตลอดจนมีการควบคุมอย่างมีกลยุทธ์รวมถึงใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการสื่อสารกับผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือเพื่อบรรลุเป้าหมายของการทำงานด้วยความมั่นใจตลอดจนการแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่ถูกต้องและรวดเร็ว

พัชรา วาณิชวดีน (2560 : 33) อธิบายว่า ผู้นำมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กรทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ดังนั้นผู้นำจึงจำเป็นต้องมีบทบาทในการจูงใจที่จะทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีเป้าหมายร่วมกันสมาชิกในองค์กรมีความรักใคร่ผูกพันกันการจะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กร ดังนั้นการบริหารองค์กรผู้บริหารจำเป็นต้องแสดงบทบาทสำคัญให้เกิดความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรนั้นเป็นอย่างดีการแสดงผลบทบาทการเป็นผู้นำที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับแก่สมาชิกในองค์กรส่งผลให้การบริหารงานในองค์กรประสบความสำเร็จได้

สรุไปได้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลที่มีความสามารถในการโน้มน้าวส่งเสริมและสร้างความสัมพันธ์บุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานและปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นทีมและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร สามารถสร้างความเชื่อมั่น ความเคารพนับถือ สร้างแรงบันดาลใจ โน้มน้าวจิตใจ ชี้แนะ ผลักดัน ด้วยเหตุนี้ภาวะผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผลักดันให้เทศบาลตำบลวัดประดู่มีกำลังคนที่มีศักยภาพสูงสุด

#### แนวคิดพัฒนาชุมชน

จิรพรรณ กาญจนจิตรา (2523 : 5 - 6) อธิบายว่า แนวคิดพัฒนาชุมชนเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการช่วยเหลือผู้อื่นเนื่องจากประชากรชุมชนมีเพิ่มมากขึ้นการขยายตัวของกลุ่มหรือชุมชนมีมากขึ้น จึงทำให้ต้องมีการจัดระบบการดำเนินชีวิตร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ร่วมกันของแต่ละฝ่ายทำให้เกิดมีแนวความคิด ในการจัดระบบการดำเนินชีวิตร่วมกันในชุมชนซึ่งกล่าวว่าการพัฒนาชุมชนมีแนวความคิดอยู่ 3 ประการ ดังนี้

1. การช่วยเหลือตนเอง ประชาชนในท้องถิ่นจะต้องช่วยตนเองในรูปแบบของแรงงาน วัสดุและทรัพย์สินเพื่อพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง หากเกินความสามารถรัฐ จึงจะให้การสนับสนุนตามสมควร เช่น ความช่วยเหลือด้านวิชาการงบประมาณ เป็นต้น

ภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. การพัฒนาชุมชนเป็นการพัฒนาแบบเบ็ดเสร็จ การประสานการปฏิบัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเป็นการประสานวิธีการหลายวิธีและหลายด้าน จึงต้องดำเนินการด้วยวิธีการต่าง ๆ พร้อมกันไป ดังนั้นโครงการหรือกิจกรรมที่กำหนดขึ้นจะต้องเป็นโครงการหรือกิจกรรมที่สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้หลายปัญหา

3. การพัฒนาชุมชนเป็นการดำเนินงานที่เริ่มจากท้องถิ่นโดยมีวัตถุประสงค์สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศ การสนับสนุนจากรัฐบาลในที่นี้คือด้านวัสดุ กำลังคน ฉะนั้นการดำเนินงานของท้องถิ่นใดปราศจากเป้าหมายที่สอดคล้องกับนโยบายของชาติ ย่อมจะไม่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลเท่าที่ควร

สรุปได้ว่า การพัฒนาชุมชนเป็นกระบวนการที่มุ่งส่งเสริมความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้นโดยอาศัยความร่วมมือของประชาชนกับภาคส่วนราชการให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยร่วมคิด ร่วมกันทำ และร่วมกันแก้ไขปัญหาภายในชุมชนของตนเองโดยมีเทศบาลตำบลวัดประดู่เป็นผู้สนับสนุนและให้ความช่วยเหลือทางด้านความเดือดร้อนของประชาชน

#### แนวคิดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประธาน คงฤทธิศึกษากร (2524 : 15) นิยามว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นระบบการปกครองที่มาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ ทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้น และถูกควบคุมโดยรัฐบาลแต่ก็มีอำนาจการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง

Haris G. Montagu (1984 : 574) นิยามว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึงการปกครองซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระเพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่นมีอำนาจอิสระพร้อมความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาคแต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด

ประธาน คงฤทธิศึกษากร (2524 : 15) นิยามว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นระบบการปกครองที่มาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ ทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้น และถูกควบคุมโดยรัฐบาลแต่ก็มีอำนาจการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง

สรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการกระจายอำนาจการปกครองจากส่วนกลาง มาয়องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งในที่นี้หมายถึงเทศบาลตำบลวัดประดู่ โดยที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสรรหาผู้นำเพื่อเข้ามามีหน้าที่แก้ไขปัญหาของชุมชน บริหารงานทรัพยากร สังคม และสิ่งแวดล้อม มีการร่วมมือกับประชาชนเข้าแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลวัดประดู่ โดยยึดการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้ท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

#### แนวคิดการกระจายอำนาจ

เชาวน์วัศ เสนพงศ์ (2546 : 6 – 7) นิยามว่า การกระจายอำนาจคือหลักการที่รัฐมอบอำนาจในการปกครองบางส่วนให้แก่องค์กรอื่นที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานบริหารราชการส่วนกลางโดยมีอิสระตามสมควร เป็นการมอบอำนาจให้ทั้งด้านการเมืองและการบริหารมีการกำหนดนโยบายและควบคุมการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายท้องถิ่นของตนเองได้

ธเนศวร์ เจริญเมือง (2548 : 60 – 61) นิยามว่า การกระจายอำนาจหมายถึง ระบบการบริหารประเทศที่เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นต่าง ๆ มีอำนาจในการดูแลกิจการหลาย ๆ ด้านมีบทบาทอำนาจในการกำหนดลักษณะต่าง ๆ ในท้องถิ่นตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ระบบสาธารณสุข ปลอดภัย การศึกษา ศิลปะวัฒนธรรม และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม รัฐบาลกลางมีส่วนร่วมศูนย์อำนาจการดูแลจัดการแทบทุกอย่างไว้ที่ตนเองซึ่งกิจการใหญ่ ๆ ที่รัฐบาลกลางควบคุมเด็ดขาดคือ ทางทหารและการต่างประเทศซึ่งประโยชน์ของการกระจายอำนาจมีคุณประโยชน์สำคัญ 5 ด้านคือ

1. แบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง
2. ทำให้ปัญหาในแต่ละท้องถิ่นได้รับการปรับปรุงแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ
3. ส่งเสริมให้ประชาชนแต่ละท้องถิ่นได้แสดงความสามารถพัฒนาบทบาทของตนเองในการรับผิดชอบดูแลท้องถิ่นของตน
4. เป็นพื้นฐานสำคัญของบุคคลในท้องถิ่นในการก้าวขึ้นไปดูแลแก้ไขปัญหาในระดับชาติ

5. ส่งเสริมความมั่นคงและเข้มแข็งให้แก่ชุมชนและทั้งประเทศเนื่องจากปัญหาต่าง ๆ ได้รับการแก้ไข สังคมมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า

สรุปได้ว่าการกระจายอำนาจเป็นการกระจายการปกครองจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งในที่นี้หมายถึงเทศบาลตำบลวัดประดู่โดยการทำการกิจหน้าที่บางประการที่รัฐมอบหมาย ตัดสินใจในการทำงานได้เองโดยเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการบ้านเมือง ทำให้ท้องถิ่นได้รับการพัฒนาแก้ไขได้ตรงกับความต้องการของประชาชน

#### แนวคิดธรรมาภิบาล

อานนท์ ปันยารชุน (2542 : 5) นิยามว่า ธรรมาภิบาลเป็นผลลัพธ์ของการจัดการกิจกรรมซึ่งบุคคลและสถาบันทั่วไป ภาครัฐและภาคเอกชนมีผลประโยชน์ร่วมกันมีลักษณะเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องซึ่งอาจนำไปสู่การผสมผสานผลประโยชน์ที่หลากหลายปะทะกันได้โดยสาระธรรมาภิบาลหรือ Good Governance คือองค์ประกอบที่ทำให้เกิดการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้แน่ใจว่านโยบายที่กำหนดไว้จะได้ผล

ปรีชา ช่างขวัญยืน (2542 : 103) นิยามว่า ธรรมาภิบาลเป็นสิ่งที่มุ่งความดีงามมีศีลธรรมเป็นจุดมุ่งหมายสูงสุด ความมั่งคั่งของรัฐมิได้กระจายทรัพย์สินไปสู่คนทุกหมู่เหล่าไม่ให้เกิดอริอันมีส่วนเกื้อกูลประชาชน การใช้ทรัพย์สินก็ต้องใช้โดยคุณธรรม มุ่งสิ่งที่เป็นธรรมเป็นความดีสนับสนุนให้คนประพฤติดีมากกว่าเน้นระบอบการปกครอง

สรุปได้ว่า หลักธรรมาภิบาลนั้นเป็นกระบวนการที่กระทำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่มีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ตั้งอยู่ในพื้นฐานความถูกต้อง ความชอบธรรมและในทุกขั้นตอนของการดำเนินงานสามารถตรวจสอบได้มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้ เช่นเดียวกับเทศบาลตำบลวัดประดู่ ที่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารราชการอย่างเคร่งครัดเพื่อประโยชน์ของประชาชนอย่างสูงสุด

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กนกวรรณ แก้วจำปา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จากผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงรายในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสติปัญญา รองลงมาคือด้านบุคลิกภาพและด้านด้านการสร้างแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดทั้งนี้อาจเนื่องจากภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการให้มีตำแหน่งเป็นหัวหน้า มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบต่อนองค์กร มีบทบาทสำคัญซึ่งสามารถประสานงานการทำงานของสมาชิกในกลุ่มให้ทำงานร่วมกัน และมีความสามารถในการขับเคลื่อนหรือสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เป้าหมายของบุคคลหรือกลุ่มบรรลุผลสำเร็จ

ทิพย์งค์ รักษาสิน, ลินดา นาคโปรย และสายฝน เสกขุนทด (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 2) ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล โดยรวม และรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่วนด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของ

## ภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ

สถานศึกษา 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ  $Z/Y = .305 (X1) + .419 (X3) + .266 (X4) + .111 (X2)$

สมพร วัชรภูษิต (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำ 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อ ประสิทธิภาพและ 3) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และ ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา 2) ประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริการที่ดี ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านการพัฒนาตนเอง และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพได้ ร้อยละ 80.30

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการสำหรับการศึกษาระดับปัจจัย เปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานของผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

## ขอบเขตการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ ลักษณะประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อาชีพ รายได้โดยเฉลี่ย และพื้นที่อยู่อาศัย

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย ด้านการกระตุ้นความสามารถ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านลักษณะทางกายภาพ และด้านการสร้างแรงจูงใจ

### 2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้วิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนภายในพื้นที่ 10 หมู่บ้าน ในเขตเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี คิดเป็นกลุ่มตัวอย่าง 393 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1970 อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชยศุภวงศ์, 2546 : 104) จากนั้นกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนจำนวนบุคลากรแต่ละหมู่บ้าน และคำนวณสัดส่วนการสุ่ม (Sampling Proportion) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจากประชากรอย่างเป็นสัดส่วน

#### 2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยเชิงคุณภาพในครั้งนี้ ได้แก่ นายกเทศมนตรีตำบลวัดประดู่จำนวน 1 คน ประธานสภาจำนวน 1 คน รองปลัดเทศบาลฯ จำนวน 2 คน และกำนันตำบลวัดประดู่จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวน 5 คน โดยการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติภายใต้กรอบของการศึกษาวิจัย

### 3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ใช้ในการศึกษา คือ ประชากรภายในพื้นที่ทั้ง 10 หมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จากจำนวนประชากรทั้งหมด 20,325 คน

### 4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาครั้งนี้เริ่มตั้งแต่ เดือนตุลาคม พ.ศ. 2566 - เดือนกันยายน พ.ศ. 2567 เป็นระยะเวลา 1 ปี โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 1 เดือน ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2567

### ระเบียบการวิจัย

#### ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรภายในพื้นที่ทั้ง 10 หมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวนประชากรทั้งหมด 20,325 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรในเขตเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานีจาก 10 หมู่บ้าน จำนวนประชากรทั้งหมด 20,325 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1970 อ้างถึงใน ผ่องศรี วาณิชยศุภวงศ์, 2546 : 104) จากนั้นกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนจำนวนบุคลากรแต่ละหมู่บ้าน และคำนวณสัดส่วนการสุ่ม (Sampling Proportion) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจากประชากรอย่างเป็นสัดส่วน คิดเป็นกลุ่มตัวอย่าง 393 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติภายใต้กรอบของการศึกษาวิจัย จำนวน 5 คน ได้แก่ นายกเทศมนตรีตำบลวัดประดู่จำนวน 1 คน ประธานสภาจำนวน 1 คน รองปลัดเทศบาลฯ จำนวน 2 คน และกำนันตำบลวัดประดู่จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็นเครื่องมือ 2 ชนิด ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

#### 1. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของประชากรในพื้นที่ จำนวน 7 หัวข้อ ประกอบด้วย เพศ ช่วงอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ หมู่บ้านที่อาศัย และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามที่เกี่ยวกับการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบ ของลิเคิร์ท โดยผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนเป็น 5 ระดับ ได้แก่ 5 คะแนน หมายถึง มากที่สุด 4 คะแนน หมายถึง มาก 3 คะแนน หมายถึง ปานกลาง 2 คะแนน หมายถึง น้อย และ 1 คะแนน หมายถึง น้อยที่สุด (ผ่องศรี วาณิชยศุภวงศ์, 2546 : 132) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ 4 ด้าน จำนวน 24 ข้อ

**ตอนที่ 3** ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ประชาชนสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องการให้ปรับปรุงแก้ไข

**2. แบบสัมภาษณ์ในรูปแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก** มีโครงสร้างคำถามแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำและเป็นแนวทางในการบริหารงานของผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จะเป็นการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการโดยจะสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลเป็นสำคัญ (Key Informants) ซึ่งเป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลที่ละเอียดได้เป็นอย่างดี มีจำนวน 4 ด้าน



ภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## การตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

### 1. แบบสอบถาม

เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

1). ศึกษาเอกสาร งานวิจัย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ, ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ, ปัจจัยในการบริหารงานของผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2). กำหนดขอบเขตของข้อคำถามจากตัวแปรที่จะศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นความสามารถ และด้านลักษณะทางกายภาพ

3). นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจพิจารณาความครอบคลุมของเนื้อหาตามวัตถุประสงค์และขอบเขตของงานวิจัย รวมถึงความถูกต้องของภาษา จากนั้นจึงดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนดำเนินการในขั้นตอนถัดไป

4). นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องเหมาะสม ความครอบคลุมและให้คำแนะนำสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามนั้นกับประเด็นหลักของเนื้อหา ตามวิธีการของ (Rovinelli and Hambleton, 1978 : 34 – 37 อ้างถึงใน พงศ์ศรี วาณิชยกุลวงศ์, 2546 : 140) โดยกำหนดคะแนนไว้ดังนี้

ให้คะแนน + 1 = เมื่อเห็นว่าตรงกับข้อขยายเนื้อหาตามโครงสร้างที่ระบุไว้

ให้คะแนน 0 = เมื่อไม่แน่ใจว่าตรงกับข้อขยายเนื้อหาตามโครงสร้างที่ระบุไว้

ให้คะแนน - 1 = เมื่อแน่ใจว่าไม่ตรงกับข้อขยายเนื้อหาตามโครงสร้างที่ระบุไว้

ผลการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญทุกข้อคำถาม มีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ และข้อคำถามบางข้อนำมาปรับปรุงแก้ไขทางด้านภาษาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

5). นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟาของ (Cronbach, 1990 : 204 อ้างถึงใน พงษ์รัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 125 – 126) มีค่าเท่ากับ 0.893

6). นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

### 2. แบบสัมภาษณ์

เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อสัมภาษณ์บุคคลากรภายในเทศบาลตำบลวัดประดู่ จำนวน 5 คน ได้แก่ นายกเทศมนตรีตำบลวัดประดู่ จำนวน 1 คน ประธานสภาจำนวน 1 คน รองปลัดเทศบาลฯ จำนวน 2 คน และกำนันตำบลวัดประดู่ จำนวน 1 คน เพื่อศึกษาาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำและเป็นแนวทางในการบริหารงานของผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังนี้

1. นำผลการวิจัยเชิงปริมาณ มาคัดสรรเฉพาะค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานของผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่น้อยกว่าด้านอื่น ๆ ใน 3 ลำดับแรกมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจพิจารณาความครอบคลุมของเนื้อหาตามวัตถุประสงค์และขอบเขตของงานวิจัย รวมถึงความถูกต้องของภาษา จากนั้นจึงดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนดำเนินการในขั้นตอนถัดไป

3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องเหมาะสม ความครอบคลุม และให้คำแนะนำสิ่งที่ควรปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามนั้นกับประเด็นหลักของเนื้อหาตามวิธีการของ (Rovinelli and Hambleton, 1978 : 34 – 37 อ้างถึงในผ่องศรี วาณิชยศุภวงศ์, 2546 : 140) โดยกำหนดคะแนนไว้ดังนี้

ให้คะแนน + 1 = เมื่อแน่ใจว่าประเด็นคำถามกับจุดประสงค์การวิจัยมีความสอดคล้องกัน

ให้คะแนน 0 = เมื่อไม่แน่ใจว่าประเด็นคำถามกับจุดประสงค์การวิจัยมีความสอดคล้องกัน

ให้คะแนน - 1 = เมื่อแน่ใจว่าประเด็นคำถามกับจุดประสงค์การวิจัยมีความไม่สอดคล้องกัน

ผลการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญทุกข้อคำถามมีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป ผ่านเกณฑ์ทุกข้อและข้อคำถามบางข้อนำมาปรับปรุงแก้ไขทางด้านภาษาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ระยะ

**ระยะที่ 1 วิจัยเชิงปริมาณ** เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาล ตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

#### 1. การเก็บและรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

1.1 ขออนุญาตแนะนำตัวผู้วิจัยและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล จากหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี เพื่อใช้ขออนุญาตเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ จากประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 393 คน ในพื้นที่เทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในการขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

1.2 ผู้วิจัยลงพื้นที่สำรวจและแจกแบบสอบถามจำนวน 393 ชุด ในช่วงเดือนมิถุนายน - เดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2567 ไปยังประชาชนกลุ่มตัวอย่าง จาก 10 หมู่บ้าน ในเขตเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี พร้อมขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้ผู้วิจัยภายใน 7 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับแบบสอบถาม

1.3 ผู้วิจัยได้รับประเมินแบบสอบถามครบจำนวน 393 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่าสมบูรณ์ทั้ง 393 ฉบับแล้วนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

**ระยะที่ 2 วิจัยเชิงคุณภาพ** เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

#### 1. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

1.1 ขออนุญาตแนะนำตัวผู้วิจัยและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล จากหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี เพื่อใช้ขออนุญาตเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (สัมภาษณ์) บุคลากร

## ภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ

ภายในเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 5 คน ได้แก่ นายกเทศมนตรีตำบลวัดประดู่ จำนวน 1 คน ประธานสภา จำนวน 1 คน รองปลัดเทศบาลฯ จำนวน 2 คน และกำนันตำบลวัดประดู่จำนวน 1 คน เพื่อขอความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์

1.2 ผู้วิจัยส่งแบบสัมภาษณ์ให้กับบุคลากรภายในเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 5 คน ได้แก่ นายกเทศมนตรีตำบลวัดประดู่จำนวน 1 คน ประธานสภา จำนวน 1 คน รองปลัดเทศบาลฯ จำนวน 2 คน และกำนันตำบลวัดประดู่จำนวน 1 คน ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญเขตพื้นที่เทศบาล ตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ล่วงหน้า 3 วัน ก่อนวันนัดสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

1.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant Interview) จำนวน 5 คน โดยเริ่มจาก

1. แนะนำตนเองต่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พร้อมสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเองโดยการสนทนาด้วยอัธยาศัยยินดี และน้ำเสียงที่อ่อนนุ่ม

2. แจ้งวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ พร้อมให้ข้อมูลผลวิจัยเชิงปริมาณและให้คำสัญญาว่าจะเก็บเป็นความลับ

3. สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้คำถามที่เตรียมไว้ล่วงหน้าเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ ใช้ระยะเวลาในการสัมภาษณ์ 45 นาที ต่อ 1 ท่าน

#### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบความแตกต่างของค่าที (T-test) ทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกัน จะนำไปทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ LSD – Tests

#### ผลการวิจัย

##### ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา อาชีพ รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน และเขตพื้นที่อยู่อาศัย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถามตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรสการศึกษา อาชีพ รายได้ โดยเฉลี่ยต่อเดือน และเขตพื้นที่อยู่อาศัย

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	205	52.20
หญิง	188	47.80
<b>รวม</b>	<b>393</b>	<b>100</b>
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 20 ปี	38	9.70
21 - 30 ปี	83	21.10
31 - 40 ปี	145	36.90
41 - 50 ปี	58	14.70
51 - 60 ปี	36	9.20
61 ปีขึ้นไป	33	8.40
<b>รวม</b>	<b>393</b>	<b>100</b>
<b>สถานภาพการสมรส</b>		
โสด	146	37.20
สมรส	140	35.60
หย่าร้าง	43	10.90
แยกกันอยู่	64	16.30
<b>รวม</b>	<b>393</b>	<b>100</b>
<b>การศึกษา</b>		
ต่ำกว่า ม. 3	59	15.00
ม. 6	44	11.20
ปวช.	45	11.50
ปวส.	98	24.90
อนุปริญญา	19	4.80
ปริญญาตรี	115	29.30
สูงกว่าปริญญาตรี	13	3.30
<b>รวม</b>	<b>393</b>	<b>100</b>
<b>อาชีพ</b>		
ลูกจ้างทั่วไป	50	12.70
ทำสวน/เกษตรกรรม	98	24.94
ธุรกิจส่วนตัว	79	20.10
ข้าราชการ	47	11.98
ลูกจ้างหน่วยงานรัฐ	17	4.33
พนักงานบริษัท	65	16.54
นักศึกษา	37	9.41
<b>รวม</b>	<b>393</b>	<b>100</b>

ภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>รายได้โดยเฉลี่ยต่อเดือน</b>		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	44	11.20
10,001 - 15,000 บาท	143	36.30
15,001 - 20,000 บาท	99	25.20
20,001 - 25,000 บาท	75	19.10
25,001 - 30,000 บาท	3	0.80
31,001 บาทขึ้นไป	29	7.40
<b>รวม</b>	<b>393</b>	<b>100</b>
<b>ท่านอาศัยอยู่ในพื้นที่รับผิดชอบของหมู่บ้านใด ในเขตเทศบาลตำบลวัดประดู่</b>		
หมู่ที่ 1	78	19.80
หมู่ที่ 2	48	12.20
หมู่ที่ 3	50	12.70
หมู่ที่ 4	53	13.50
หมู่ที่ 5	51	13.00
หมู่ที่ 6	22	5.60
หมู่ที่ 7	16	4.10
หมู่ที่ 8	35	8.90
หมู่ที่ 9	7	1.80
หมู่ที่ 10	33	8.40
<b>รวม</b>	<b>393</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างในเขตเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.20 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 47.80 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.90 สถานะโสด คิดเป็นร้อยละ 37.20 สำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 29.3 ประกอบอาชีพทำสวน/เกษตรกรรม คิดเป็นร้อยละ 25.20 มีรายได้โดยเฉลี่ย 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.40 และประชากรส่วนใหญ่ของเทศบาลตำบลวัดประดู่อาศัยอยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 19.8

2. วิเคราะห์ข้อมูลปัญหาอุปสรรคและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ในภาพรวมและรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นความสามารถและด้านลักษณะทางกายภาพ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) แสดงภาพรวมของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.48	0.373	มากที่สุด
2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.80	0.335	มากที่สุด
3. ด้านการกระตุ้นความสามารถ	4.83	0.357	มากที่สุด
4. ลักษณะทางกายภาพ	4.80	0.334	มากที่สุด
รวม	4.73	0.350	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจำแนกภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการกระตุ้นความสามารถ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านลักษณะทางกายภาพ และด้านการสร้างแรงจูงใจ

2.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการสร้างแรงจูงใจ จำแนกเป็นรายข้อดังนี้

ด้านการสร้างแรงจูงใจ	( $\bar{X}$ )	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถบริหารงานให้ตรงกับวิสัยทัศน์ที่วาง	4.78	0.466	มากที่สุด
2. ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีไหวพริบดีดีในการพูดและแก้ปัญหา	4.70	0.512	มากที่สุด
3. ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสร้างความน่าเชื่อถือด้วยการกระทำ	4.74	0.499	มากที่สุด
4. ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถสานสัมพันธ์ที่ดีในชุมชน	4.75	0.487	มากที่สุด
5. ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้นำตัวอย่างให้กับคนรุ่นใหม่	4.73	0.533	มากที่สุด
6. ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารงานงบประมาณเพื่อพัฒนาได้อย่าง	4.77	0.500	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจำแนกรายข้อ ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถบริหารงานให้ตรงกับวิสัยทัศน์ที่วางไว้ ด้านผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารงานงบประมาณเพื่อพัฒนาได้อย่างตรงจุด ด้านผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถสานสัมพันธ์ที่ดีในชุมชน ด้านผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสร้างความน่าเชื่อถือด้วยการกระทำ ด้านผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้นำตัวอย่างให้กับคนรุ่นใหม่ รองลงมาตามลำดับส่วนด้านผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีไหวพริบดีดีในการพูดและแก้ปัญหา มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

2.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ดังตารางที่ 4

ภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำแนกเป็นรายข้อดังนี้

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	( $\bar{X}$ )	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอุปนิสัยสุ่ม รอบคอบและมีเหตุผล	4.82	0.394	มากที่สุด
2. ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.81	0.408	มากที่สุด
3. ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ	4.81	0.436	มากที่สุด
4. ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรู้จักสร้างทีมงานที่ดี	4.78	0.466	มากที่สุด
5. ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารงานด้วยความเป็นธรรมไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว	4.81	0.429	มากที่สุด
6. ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับความเดือดร้อนของประชาชนเป็นอันดับแรก	4.82	0.394	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจำแนกรายข้อ ปัจจัยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับความเดือดร้อนของประชาชนเป็นอันดับแรก และด้านผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอุปนิสัยสุ่ม รอบคอบและมีเหตุผล ด้านผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารงานด้วยความเป็นธรรมไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว ด้านผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความกระตือรือร้นในการทำงานรองลงมาตามลำดับ และด้านผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรู้จักสร้างทีมงานที่ดี มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

2.1.3 วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ด้านการกระตุ้นความสามารถ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการกระตุ้นความสามารถ จำแนกเป็นรายข้อดังนี้

ด้านการกระตุ้นความสามารถ	( $\bar{X}$ )	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.82	0.419	มากที่สุด
2. ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการแสวงหาข้อมูลใหม่ให้ทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.80	0.453	มากที่สุด
3. ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว	4.80	0.468	มากที่สุด
4. ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์นักพัฒนาองการไกล	4.83	0.431	มากที่สุด
5. ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเสียสละเพื่อให้บริการบริหารเป็นผลสำเร็จ	4.85	0.394	มากที่สุด
6. ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการให้ลำดับความสำคัญของงานเสมอ	4.84	0.425	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจำแนกรายข้อ ปัจจัยด้านการกระตุ้นความสามารถ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเสียสละเพื่อการบริหารเป็นผลสำเร็จ ด้านผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการให้ลำดับความสำคัญของงานเสมอ ด้านผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีวิสัยทัศน์นักพัฒนา มองการไกล ด้านผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ด้านผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ตามลำดับ และด้านผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการแสวงหาข้อมูลใหม่ให้ทันสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

2.1.4 วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ด้านลักษณะทางกายภาพ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านลักษณะทางกายภาพ จำแนกเป็นรายข้อดังนี้

ด้านลักษณะทางกายภาพ	( $\bar{X}$ )	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลิกภาพยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ	4.83	0.381	มากที่สุด
2. ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความอบอุ่นเป็นกันเอง	4.78	0.449	มากที่สุด
3. ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถในการสื่อสาร การคิด การพูด ทำงานเป็นขั้นตอน	4.80	0.471	มากที่สุด
4. ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจิตสำนึกที่ดีสามารถเข้าถึงได้ง่าย	4.74	0.523	มากที่สุด
5. ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภาวะการเป็นผู้นำสูง	4.82	0.407	มากที่สุด
6. ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นบุคคลที่ให้เกียรติผู้อื่นเป็นแบบอย่างที่ดีต่อชุมชน	4.84	0.413	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจำแนกรายข้อ ปัจจัยด้านลักษณะทางกายภาพ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นบุคคลที่ให้เกียรติผู้อื่นเป็นแบบอย่างที่ดีต่อชุมชน ด้านผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลิกภาพยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ ด้านผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภาวะการเป็นผู้นำสูง ด้านผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถในการสื่อสาร การคิด การพูด ทำงานเป็นขั้นตอน ด้านผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความอบอุ่นเป็นกันเอง ตามลำดับ และด้านผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีจิตสำนึกที่ดีสามารถเข้าถึงได้ง่าย มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3.1.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามตัวแปรเพศ ด้วยการทดสอบค่า (T-test) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยภาพรวมรายด้าน ดังตารางที่ 7



ภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ

ตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามตัวแปรเพศ ด้วยการทดสอบค่า (T-test) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยภาพรวมรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้นำ อปท.	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	( $\bar{X}$ )	S.D	( $\bar{X}$ )	S.D		
1. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.76	0.359	4.73	0.388	1.036	0.080
2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.82	0.320	4.82	0.320	0.826	1.121
3. ด้านการกระตุ้นความสามารถ	4.84	0.388	4.84	0.388	0.842	0.008
4. ด้านลักษณะทางกายภาพ	4.82	0.338	4.82	0.338	0.986	0.134

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมรายด้าน จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่าระดับความคิดเห็นในภาพรวมทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกัน

3.1.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามตัวแปรอายุ ใช้การทดสอบค่า (LSD Test) ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกรายด้านตามตัวแปรอายุ ด้วยการทดสอบค่า (LSD Test)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ	(I) อายุ	(J) อายุ	MD (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						LB	UB
						2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	31 - 40 ปี
	51 - 60 ปี	31 - 40 ปี	.15920*	0.06212	0.011	0.0371	0.2813

\*. ส่วนต่างค่าเฉลี่ยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 8 พบว่า ประชาชนในช่วงอายุ 31 - 40 ปี และ 51 - 60 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันด้าน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.1.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามตัวแปรสถานภาพการสมรส ใช้การทดสอบค่า (LSD Test) ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกรายด้านตามตัวแปรสถานภาพการสมรส ด้วยการทดสอบค่า (LSD Test)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ	(I) สถานภาพการสมรส	(J) สถานภาพการสมรส	MD (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						LB	UB
2. การการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	โสด	สมรส	-.11122*	0.03931	0.005	-0.1885	-0.0339
		หย่าร้าง	-.12257*	0.05766	0.034	-0.2359	-0.0092
		แยกกันอยู่	-.10713*	0.04982	0.032	-0.2051	-0.0092
	สมรส	โสด	.11122*	0.03931	0.005	0.0339	0.1885
	หย่าร้าง	โสด	.12257*	0.05766	0.034	0.0092	0.2359
	แยกกันอยู่	โสด	.10713*	0.04982	0.032	0.0092	0.2051
3. ด้านการกระตุ้นความสามารถ	โสด	สมรส	-.09677*	0.04178	0.021	-0.1789	-0.0146
		แยกกันอยู่	-.16649*	0.05295	0.002	-0.2706	-0.0624
	สมรส	โสด	.09677*	0.04178	0.021	0.0146	0.1789
		แยกกันอยู่	.16649*	0.05295	0.002	0.0624	0.2706
4. ด้านลักษณะทางกายภาพ	โสด	แยกกันอยู่	-.14665*	0.04968	0.003	-0.2443	-0.049
	แยกกันอยู่	โสด	.14665*	0.04968	0.003	0.049	0.2443

\*.ส่วนต่างค่าเฉลี่ยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ประชาชนที่มีสถานะภาพ (โสด - สมรส), (โสด - หย่าร้าง) และ (โสด - แยกกันอยู่) มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านการกระตุ้นความสามารถ ประชาชนที่มีสถานะภาพ (สมรส - โสด), และ (แยกกันอยู่ - สมรส) มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ปัจจัยด้านลักษณะทางกายภาพ ประชาชนที่มีสถานะภาพ (แยกกันอยู่ - โสด) มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.1.4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษาสูงสุด ใช้การทดสอบค่า (LSD Test) ดังตารางที่ 10

ภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตารางที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกรายด้านตามตัวแปรระดับการศึกษาสูงสุด ด้วยการทดสอบค่า (LSD Test)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	MD (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						LB	UB
2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี	ปวส.	ปริญญาตรี	.10188*	0.04609	0.028	0.0113	0.1925
	ปริญญาตรี	ปวส.	-.10188*	0.04609	0.028	-0.1925	-0.0113
3. ด้านการกระตุ้นความสามารถ	ปวส.	ปริญญาตรี	.16229*	0.04852	0.001	0.0669	0.2577
	ปริญญาตรี	ปวส.	-.16229*	0.04852	0.001	-0.2577	-0.0669
		สูงกว่าปริญญาตรี	-.25072*	0.10326	0.016	-0.4538	-0.0477
สูงกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	.25072*	0.10326	0.016	0.0477	0.4538	
4. ด้านลักษณะทางกายภาพ	ปวส.	ปริญญาตรี	.11026*	0.04585	0.017	0.0201	0.2004
	ปริญญาตรี	ปวส.	-.11026*	0.04585	0.017	-0.2004	-0.0201

\*.ส่วนต่างค่าเฉลี่ยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัจจัยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ประชาชนที่มีระดับการศึกษา (ปวส. – ปริญญาตรี) มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านการกระตุ้นความสามารถ ประชาชนที่มีระดับการศึกษา (ปวส. - ปริญญาตรี), และ (ปริญญาตรี – สูงกว่าปริญญาตรี) มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ปัจจัยด้านลักษณะทางกายภาพ ประชาชนที่มีระดับการศึกษา (ปวส. – ปริญญาตรี) มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.1.5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามตัวแปรอาชีพ ใช้การทดสอบค่า (LSD Test) ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกรายด้านตามตัวแปรอาชีพ ด้วยการทดสอบค่า (LSD Test)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ	(I) อาชีพ	(J) อาชีพ	MD (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						LB	UB
3. ด้านการกระตุ้นความสามารถ	ธุรกิจส่วนตัว	ข้าราชการ	.13574*	0.06577	0.04	0.0064	0.2651
	ข้าราชการ	ธุรกิจส่วนตัว	-.13574*	0.06577	0.04	-0.2651	-0.0064

\*.ส่วนต่างค่าเฉลี่ยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัจจัยด้านการกระตุ้นความสามารถ ประชาชนที่มีอาชีพข้าราชการ และ ธุรกิจส่วนตัว มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.1.6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามตัวแปรรายได้โดยเฉลี่ย ใช้การทดสอบค่า (LSD Test) ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกรายด้านตามตัวแปรรายได้โดยเฉลี่ย ด้วยการใช้การทดสอบค่า (LSD Test)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ	(I) รายได้โดยเฉลี่ย	(J) รายได้โดยเฉลี่ย	MD (I-J)	MD(I-J)	Sig.	95% Confidence Interval	
						LB	UB
1. ด้านการ สร้างแรงจูงใจ	10,001 - 15,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท	-.12081*	0.0531	0.024	-0.2253	-0.0163
	20,001 - 25,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	.12081*	0.0531	0.024	0.0163	0.2253
3. ด้านการ กระตุ้น ความสามารถ	10,001 - 15,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท	-.11340*	0.0506	0.025	-0.2128	-0.014
		30,001 บาท ขึ้นไป	-.14665*	0.0722	0.043	-0.2887	-0.0046
	15,001 - 20,000 บาท	20,001 - 25,000 บาท	-.11495*	0.0543	0.035	-0.2217	-0.0082
		30,001 บาท ขึ้นไป	-.14821*	0.0749	0.049	-0.2954	-0.001
	20,001 - 25,000 บาท	10,001 - 15,000 บาท	-.11340*	0.0506	0.025	0.014	0.2128
		15,001 - 20,000 บาท	-.11495*	0.0543	0.035	0.0082	0.2217
	30,001 บาท ขึ้นไป	10,001 - 15,000 บาท	.14665*	0.0722	0.043	0.0046	0.2887
		15,001 - 20,000 บาท	.14821*	0.0749	0.049	0.001	0.2954

\*. ส่วนต่างค่าเฉลี่ยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ ประชาชนที่มีรายได้โดยเฉลี่ย 10,001-15,000 บาท และ 20,001-25,000 บาท มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ปัจจัยด้านการกระตุ้นความสามารถ ประชาชนที่มีรายได้โดยเฉลี่ย 10,001-15,000 บาท และ 20,001-25,000 บาท, รายได้โดยเฉลี่ย 10,001-15,000 บาท และ 30,001 บาทขึ้นไป, รายได้โดยเฉลี่ย 15,001-20,000 บาท และ 20,001-25,000 บาท, รายได้โดยเฉลี่ย 15,001-20,000 บาท และ 30,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.1.7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามตัวแปรด้านพื้นที่อยู่อาศัย ใช้การทดสอบค่า (LSD Test) ดังตารางที่ 13

ภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ

ตารางที่ 13 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกรายด้านตามตัวแปรพื้นที่อยู่อาศัย ด้วยการทดสอบค่า (LSD Test)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ	(I) พื้นที่อยู่อาศัย	(J) พื้นที่อยู่อาศัย	MD (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						LB	UB
1. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	หมู่ที่ 1	หมู่ที่ 4	-.28572*	0.05982	0.0000	-0.4033	-0.1681
		หมู่ที่ 5	-.40133*	0.06051	0.0000	-0.5203	-0.2824
		หมู่ที่ 6	-.24670*	0.08112	0.0030	-0.4062	-0.0872
		หมู่ที่ 8	-.29237*	0.06836	0.0000	-0.4268	-0.158
		หมู่ที่ 10	-.36538*	0.06978	0.0000	-0.5026	-0.2282
	หมู่ที่ 2	หมู่ที่ 3	.20111*	0.0679	0.0030	0.0676	0.3346
		หมู่ที่ 4	-.17034*	0.06695	0.0110	-0.302	-0.0387
		หมู่ที่ 5	-.28595*	0.06757	0.0000	-0.4188	-0.1531
		หมู่ที่ 8	-.17698*	0.07469	0.0180	-0.3238	-0.0301
		หมู่ที่ 10	-.25000*	0.07598	0.0010	-0.3994	-0.1006
	หมู่ที่ 3	หมู่ที่ 2	-.20111*	0.0679	0.0030	-0.3346	-0.0676
		หมู่ที่ 4	-.37145*	0.06625	0.0000	-0.5017	-0.2412
		หมู่ที่ 5	-.48706*	0.06687	0.0000	-0.6185	-0.3556
		หมู่ที่ 6	-.33242*	0.08597	0.0000	-0.5015	-0.1634
		หมู่ที่ 8	-.37810*	0.07405	0.0000	-0.5237	-0.2325
	หมู่ที่ 4	หมู่ที่ 10	-.45111*	0.07536	0.0000	-0.5993	-0.3029
		หมู่ที่ 1	.28572*	0.05982	0.0000	0.1681	0.4033
		หมู่ที่ 2	.17034*	0.06695	0.0110	0.0387	0.3020
		หมู่ที่ 3	.37145*	0.06625	0.0000	0.2412	0.5017
	หมู่ที่ 5	หมู่ที่ 7	.25020*	0.09585	0.0090	0.0617	0.4387
		หมู่ที่ 1	.40133*	0.06051	0.0000	0.2824	0.5203
		หมู่ที่ 2	.28595*	0.06757	0.0000	0.1531	0.4188
		หมู่ที่ 3	.48706*	0.06687	0.0000	0.3556	0.6185
		หมู่ที่ 7	.36581*	0.09628	0.0000	0.1765	0.5551
	หมู่ที่ 6	หมู่ที่ 9	.36134*	0.13544	0.0080	0.0950	0.6276
		หมู่ที่ 1	.24670*	0.08112	0.0030	0.0872	0.4062
	หมู่ที่ 7	หมู่ที่ 3	.33242*	0.08597	0.0000	0.1634	0.5015
		หมู่ที่ 4	-.25020*	0.09585	0.0090	-0.4387	-0.0617
หมู่ที่ 5		-.36581*	0.09628	0.0000	-0.5551	-0.1765	
หมู่ที่ 8		-.25685*	0.10140	0.0120	-0.4562	-0.0575	
		หมู่ที่ 10	-.32986*	0.10236	0.0010	-0.5311	-0.1286

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผล ต่อภาวะผู้นำ	(I) พื้นที่อยู่ อาศัย	(J) พื้นที่อยู่ อาศัย	MD (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						LB	UB	
1. ด้านการ สร้างแรงจูงใจ	หมู่ที่ 8	หมู่ที่ 1	.29237*	0.06836	0.0000	0.1580	0.4268	
		หมู่ที่ 2	.17698*	0.07469	0.0180	0.0301	0.3238	
		หมู่ที่ 3	.37810*	0.07405	0.0000	0.2325	0.5237	
		หมู่ที่ 7	.25685*	0.1014	0.0120	0.0575	0.4562	
	หมู่ที่ 9	หมู่ที่ 5	-.36134*	0.13544	0.0080	-0.6276	-0.095	
		หมู่ที่ 10	-.32540*	0.13983	0.0200	-0.6003	-0.0505	
	หมู่ที่ 10	หมู่ที่ 1	.36538*	0.06978	0.0000	0.2282	0.5026	
		หมู่ที่ 2	.25000*	0.07598	0.0010	0.1006	0.3994	
		หมู่ที่ 3	.45111*	0.07536	0.0000	0.3029	0.5993	
		หมู่ที่ 7	.32986*	0.10236	0.0010	0.1286	0.5311	
		หมู่ที่ 9	.32540*	0.13983	0.0200	0.0505	0.6003	
	2. ด้านการมี อิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	หมู่ที่ 1	หมู่ที่ 2	-.13488*	0.05483	0.0140	-0.2427	-0.0271
			หมู่ที่ 3	.19470*	0.05415	0.0000	0.0882	0.3012
หมู่ที่ 4			-.23964*	0.0532	0.0000	-0.3442	-0.135	
หมู่ที่ 5			-.29889*	0.05382	0.0000	-0.4047	-0.1931	
หมู่ที่ 6			-.21348*	0.07215	0.0030	-0.3553	-0.0716	
หมู่ที่ 8			-.20244*	0.06081	0.0010	-0.322	-0.0829	
หมู่ที่ 10			-.25136*	0.06207	0.0000	-0.3734	-0.1293	
หมู่ที่ 2			หมู่ที่ 1	.13488*	0.05483	0.0140	0.0271	0.2427
		หมู่ที่ 3	.32958*	0.06039	0.0000	0.2108	0.4483	
		หมู่ที่ 5	-.16401*	0.0601	0.0070	-0.2822	-0.0458	
หมู่ที่ 3		หมู่ที่ 1	-.19470*	0.05415	0.0000	-0.3012	-0.0882	
		หมู่ที่ 2	-.32958*	0.06039	0.0000	-0.4483	-0.2108	
		หมู่ที่ 4	-.43434*	0.05892	0.0000	-0.5502	-0.3185	
		หมู่ที่ 5	-.49359*	0.05948	0.0000	-0.6105	-0.3766	
		หมู่ที่ 6	-.40818*	0.07646	0.0000	-0.5585	-0.2578	
		หมู่ที่ 8	-.39714*	0.06587	0.0000	-0.5267	-0.2676	
		หมู่ที่ 9	-.41143*	0.12061	0.0010	-0.6486	-0.1743	
		หมู่ที่ 10	-.44606*	0.06703	0.0000	-0.5779	-0.3143	
หมู่ที่ 4		หมู่ที่ 1	.23964*	0.0532	0.0000	0.135	0.3442	
		หมู่ที่ 3	.43434*	0.05892	0.0000	0.3185	0.5502	
		หมู่ที่ 7	.27142*	0.08525	0.0020	0.1038	0.439	

ภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ	(I) พื้นที่อยู่อาศัย	(J) พื้นที่อยู่อาศัย	MD (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						LB	UB
2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	หมู่ที่ 5	หมู่ที่ 1	.29889*	0.05382	0.0000	0.1931	0.4047
		หมู่ที่ 2	.16401*	0.0601	0.0070	0.0458	0.2822
		หมู่ที่ 3	.49359*	0.05948	0.0000	0.3766	0.6105
		หมู่ที่ 7	.33068*	0.08564	0.0000	0.1623	0.4991
	หมู่ที่ 6	หมู่ที่ 1	.21348*	0.07215	0.0030	0.0716	0.3553
		หมู่ที่ 3	.40818*	0.07646	0.0000	0.2578	0.5585
		หมู่ที่ 7	.24527*	0.0982	0.0130	0.0522	0.4383
	หมู่ที่ 7	หมู่ที่ 4	-.27142*	0.08525	0.0020	-0.4390	-0.1038
		หมู่ที่ 5	-.33068*	0.08564	0.0000	-0.4991	-0.1623
		หมู่ที่ 6	-.24527*	0.0982	0.0130	-0.4383	-0.0522
		หมู่ที่ 8	-.23423*	0.0902	0.0100	-0.4116	-0.0569
		หมู่ที่ 10	-.28314*	0.09105	0.0020	-0.4622	-0.1041
	หมู่ที่ 8	หมู่ที่ 1	.20244*	0.06081	0.0010	0.0829	0.322
		หมู่ที่ 3	.39714*	0.06587	0.0000	0.2676	0.5267
		หมู่ที่ 7	.23423*	0.0902	0.0100	0.0569	0.4116
	หมู่ที่ 9	หมู่ที่ 3	.41143*	0.12061	0.0010	0.1743	0.6486
	หมู่ที่ 10	หมู่ที่ 1	.25136*	0.06207	0.0000	0.1293	0.3734
		หมู่ที่ 3	.44606*	0.06703	0.0000	0.3143	0.5779
		หมู่ที่ 7	.28314*	0.09105	0.0020	0.1041	0.4622
	3. ด้านการกระตุ้นความสามารถ	หมู่ที่ 1	หมู่ที่ 3	.24291*	0.0584	0.0000	0.1281
หมู่ที่ 4			-.19477*	0.0574	0.0010	-0.3076	-0.082
หมู่ที่ 5			-.25075*	0.0580	0.0000	-0.3649	-0.1366
หมู่ที่ 6			-.25194*	0.0778	0.0010	-0.4049	-0.099
หมู่ที่ 8			-.18614*	0.0656	0.0050	-0.3151	-0.0572
หมู่ที่ 10			-.25699*	0.0669	0.0000	-0.3886	-0.1254
หมู่ที่ 2		หมู่ที่ 3	.35375*	0.0651	0.0000	0.2257	0.4818
		หมู่ที่ 5	-.13991*	0.0648	0.0310	-0.2673	-0.0125
		หมู่ที่ 10	-.14615*	0.07288	0.0460	-0.2894	-0.0029
หมู่ที่ 3		หมู่ที่ 1	-.24291*	0.05839	0.0000	-0.3577	-0.1281
		หมู่ที่ 2	-.35375*	0.06513	0.0000	-0.4818	-0.2257
		หมู่ที่ 4	-.43767*	0.06354	0.0000	-0.5626	-0.3127
		หมู่ที่ 5	-.49366*	0.06414	0.0000	-0.6198	-0.3675
		หมู่ที่ 6	-.49485*	0.08245	0.0000	-0.6570	-0.3327

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ ภาวะผู้นำ	(I) พื้นที่อยู่ อาศัย	(J) พื้นที่อยู่อาศัย	MD (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
						LB	UB	
3. ด้านการ กระตุ้น ความสามารถ	หมู่ที่ 3	หมู่ที่ 7	-.20792*	0.09257	0.0250	-0.3899	-0.0259	
		หมู่ที่ 8	-.42905*	0.07103	0.0000	-0.5687	-0.2894	
		หมู่ที่ 9	-.29571*	0.13006	0.0240	-0.5514	-0.04	
		หมู่ที่ 10	-.49990*	0.07228	0.0000	-0.6420	-0.3578	
	หมู่ที่ 4	หมู่ที่ 1	.19477*	0.05737	0.0010	0.0820	0.3076	
		หมู่ที่ 3	.43767*	0.06354	0.0000	0.3127	0.5626	
		หมู่ที่ 7	.22976*	0.09193	0.0130	0.0490	0.4105	
	หมู่ที่ 5	หมู่ที่ 1	.25075*	0.05804	0.0000	0.1366	0.3649	
		หมู่ที่ 2	.13991*	0.06481	0.0310	0.0125	0.2673	
		หมู่ที่ 3	.49366*	0.06414	0.0000	0.3675	0.6198	
		หมู่ที่ 7	.28574*	0.09235	0.0020	0.1042	0.4673	
	หมู่ที่ 9	หมู่ที่ 3	.29571*	0.13006	0.0240	0.0400	0.5514	
	หมู่ที่ 10	หมู่ที่ 1	.25699*	0.06693	0.0000	0.12540	0.3886	
		หมู่ที่ 2	.14615*	0.07288	0.04600	0.00290	0.2894	
		หมู่ที่ 3	.49990*	0.07228	0.0000	0.35780	0.642	
		หมู่ที่ 7	.29198*	0.09818	0.00300	0.09890	0.485	
	4. ด้านลักษณะ ทางกายภาพ	หมู่ที่ 1	หมู่ที่ 2	-.13568*	0.05520	0.01400	-0.24420	-0.0271
			หมู่ที่ 3	.20821*	0.05451	0.00000	0.10100	0.3154
			หมู่ที่ 4	-.18783*	0.05356	0.00100	-0.29310	-0.0825
			หมู่ที่ 5	-.25905*	0.05419	0.00000	-0.36560	-0.1525
หมู่ที่ 8			-.17894*	0.06122	0.00400	-0.29930	-0.0586	
หมู่ที่ 10			-.26321*	0.06249	0.00000	-0.38610	-0.14040	
หมู่ที่ 2		หมู่ที่ 1	.13568*	0.05520	0.01400	0.02710	0.24420	
		หมู่ที่ 3	.34389*	0.06080	0.00000	0.22430	0.46340	
		หมู่ที่ 5	-.12337*	0.06051	0.04200	-0.24230	-0.00440	
		หมู่ที่ 9	.29960*	0.12174	0.01400	0.06020	0.53900	
หมู่ที่ 3		หมู่ที่ 1	-.20821*	0.0545	0.0000	-0.3154	-0.101	
		หมู่ที่ 2	-.34389*	0.0608	0.0000	-0.4634	-0.2243	
		หมู่ที่ 4	-.39604*	0.0593	0.0000	-0.5127	-0.2794	
		หมู่ที่ 5	-.46725*	0.0599	0.0000	-0.5850	-0.3495	
		หมู่ที่ 6	-.34515*	0.0770	0.0000	-0.4965	-0.1938	
		หมู่ที่ 7	-.17375*	0.0864	0.0450	-0.3437	-0.0038	
		หมู่ที่ 8	-.38714*	0.0663	0.0000	-0.5175	-0.2568	
		หมู่ที่ 10	-.47141*	0.0675	0.0000	-0.6041	-0.3387	



ภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำ	(I) พื้นที่อยู่อาศัย	(J) พื้นที่อยู่อาศัย	MD (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						LB	UB
4. ด้านลักษณะทางกายภาพ	หมู่ที่ 4	หมู่ที่ 1	.18783*	0.0536	0.0010	0.0825	0.2931
		หมู่ที่ 3	.39604*	0.0593	0.0000	0.2794	0.5127
		หมู่ที่ 7	.22229*	0.0858	0.0100	0.0535	0.391
		หมู่ที่ 9	.35175*	0.1210	0.0040	0.1138	0.5897
	หมู่ที่ 5	หมู่ที่ 1	.25905*	0.0542	0.0000	0.1525	0.3656
		หมู่ที่ 2	.12337*	0.0605	0.0420	0.0044	0.2423
		หมู่ที่ 3	.46725*	0.0599	0.0000	0.3495	0.585
		หมู่ที่ 7	.29350*	0.0862	0.0010	0.1240	0.463
		หมู่ที่ 9	.42297*	0.1213	0.0010	0.1845	0.6614
	หมู่ที่ 6	หมู่ที่ 3	.34515*	0.07698	0.0000	0.1938	0.4965
		หมู่ที่ 9	.30087*	0.13058	0.0220	0.0441	0.5576
	หมู่ที่ 7	หมู่ที่ 3	.17375*	0.08643	0.0450	0.0038	0.3437
		หมู่ที่ 4	-.22229*	0.08583	0.0100	-0.3910	-0.0535
		หมู่ที่ 5	-.29350*	0.08622	0.0010	-0.4630	-0.124
		หมู่ที่ 8	-.21339*	0.09081	0.0190	-0.3919	-0.0349
		หมู่ที่ 10	-.29766*	0.09167	0.0010	-0.4779	-0.1174
	หมู่ที่ 8	หมู่ที่ 1	.17894*	0.06122	0.0040	0.0586	0.2993
		หมู่ที่ 3	.38714*	0.06632	0.0000	0.2568	0.5175
		หมู่ที่ 7	.21339*	0.09081	0.0190	0.0349	0.3919
		หมู่ที่ 9	.34286*	0.12459	0.0060	0.0979	0.5878
	หมู่ที่ 9	หมู่ที่ 2	-.29960*	0.12174	0.0140	-0.5390	-0.0602
		หมู่ที่ 4	-.35175*	0.12101	0.0040	-0.5897	-0.1138
		หมู่ที่ 5	-.42297*	0.12128	0.0010	-0.6614	-0.1845
		หมู่ที่ 6	-.30087*	0.13058	0.0220	-0.5576	-0.0441
		หมู่ที่ 8	-.34286*	0.12459	0.0060	-0.5878	-0.0979
		หมู่ที่ 10	-.42713*	0.12521	0.0010	-0.6733	-0.1809
		หมู่ที่ 10	หมู่ที่ 1	.26321*	0.06249	0.0000	0.1404
	หมู่ที่ 3	.47141*	0.06749	0.0000	0.3387	0.6041	
หมู่ที่ 7	.29766*	0.09167	0.0010	0.1174	0.4779		
หมู่ที่ 9	.42713*	0.12521	0.0010	0.1809	0.6733		

\*.ส่วนต่างค่าเฉลี่ยมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 13 พบว่า ปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจ ประชาชนที่อยู่ในพื้นที่หมู่ที่ (1,4) (1,5) (1,6) (1,8) (1,10) (2,3) (2,4) (2,5) (2,8) (2,10) (3,4) (3,5) (3,6) (3,8) (3,10)(4,7) (5,7) (5,9) (7,8) (7,10) มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ประชาชนที่อยู่ในพื้นที่หมู่ที่ (1,2) (1,3) (1,4) (1,5) (1,6) (1,8) (1,10) (2,3) (2,5) (3,4) (3,5) (3,6) (3,8) (3,9) (3,10) (5,7) (6,7) (7,8) (7,10) มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการกระตุ้นความสามารถ ประชาชนที่อยู่ในพื้นที่หมู่ที่ (1,3) (1,4) (1,5) (1,6) (1,8) (1,10) (2,3) (2,5) (2,10) (3,4) (3,5) (3,6) (3,7) (3,8) (3,9) (3,10) (4,7) (5,7) (6,7) (7,8) (7,10) มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ปัจจัยด้านการกระตุ้นความสามารถ ประชาชนที่อยู่ในพื้นที่หมู่ที่ (1,2) (1,3) (1,4) (1,5) (1,8) (1,10) (2,3) (2,5) (2,9) (3,4) (3,5) (3,6) (3,7) (3,8) (3,10) (4,7) (4,9) (5,7) (5,9) (6,9) (7,8) (7,10) (8,9) (9,10) มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

3. วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 3 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานของผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ในรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นความสามารถ และด้านลักษณะทางกายภาพ

3.1 ปัญหาอุปสรรคและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงจูงใจ สำหรับแนวทางเพิ่มภาวะผู้นำ “เทศบาลตำบลวัดประดู่ควรจัดทำแผนนโยบายและวางวิสัยทัศน์ในอนาคตไว้ล่วงหน้า ผลักดันให้ผู้ได้บังคับบัญชากล้าที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ลงพื้นที่เข้าประชุมตามศูนย์หมู่บ้านพบปะประชาชนด้วยตนเองเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของชุมชน รับฟังความคิดเห็นของทุกภาคส่วนเพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและนำกลับมาต่อยอดเพื่อทำแผนพัฒนาชุมชน ในทุกขั้นตอนของการทำงานของผู้นำสามารถตรวจสอบการทำงานได้”

3.2 ปัญหาอุปสรรคและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สำหรับแนวทางเพิ่มภาวะผู้นำ “เทศบาลตำบลวัดประดู่ควรมีการจัดอบรมพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ให้กับผู้นำและผู้ได้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้ที่มีความฉลาดทางด้านอารมณ์สูงมีโอกาสที่จะจัดการบริหารความคิดภายใต้แรงกดดันในสภาวะต่าง ๆ ได้ดี กล้าเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลง มีมุมมองแนวคิดวิธีการทำงานที่ดียิ่งขึ้น และสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลในหน่วยงานได้ดียิ่งขึ้น”

3.3 ปัญหาอุปสรรคและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นความสามารถสำหรับแนวทางเพิ่มภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นความสามารถนั้น “เทศบาลตำบลวัดประดู่ควรจัดทำแนวทางกระตุ้นชาวปัญหาของผู้ได้บังคับบัญชาด้วยวิธีการที่หลากหลาย และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารแก้ไขปัญหาในท้องถิ่นตามวิสัยทัศน์ “ประดู่เป็นหนึ่งในก้าวสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน”

3.4 ปัญหาอุปสรรคและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำด้านลักษณะทางกายภาพสำหรับแนวทางเพิ่มภาวะผู้นำนั้น “เทศบาลตำบลวัดประดู่ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมการจัดกิจกรรมนันทนาการของประชาชนในพื้นที่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีภายในชุมชน และผู้นำควรแสดงศักยภาพของผู้นำให้มากยิ่งขึ้น”

### บทสรุป การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปัจจัยด้านการกระตุ้นความสามารถ มีค่า ( $\bar{X}$  = 4.83, S.D = 0.523) รองลงมาคือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่า ( $\bar{X}$  = 4.80, S.D = 0.335) ด้านลักษณะทางกายภาพ มีค่า ( $\bar{X}$  = 4.80, S.D = 0.334) และ ด้านการสร้างแรงจูงใจ มีค่า ( $\bar{X}$  = 4.40, S.D = 0.373) มีระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

### ภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ผลการเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้าน อายุ การศึกษา รายได้ อาชีพ พื้นที่อยู่อาศัย และสถานะภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการศึกษาแนวทางในการบริหารงานของผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีดังนี้ ด้านการกระตุ้นความสามารถ ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาตนเองทั้งด้านการแสวงหาข้อมูล คิดริเริ่มนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์นักพัฒนา มองการณ์ไกลและสามารถขับเคลื่อนชุมชนไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ด้านลักษณะทางกายภาพ ผู้บริหารมีความเป็นกันเองสามารถเข้าถึงได้ง่ายมีการเพิ่มช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาท้องถิ่น และด้านการสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารมีความเสียสละเพื่อให้การบริหารเป็นผลสำเร็จ ให้ลำดับความสำคัญของงานโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน

### อภิปรายการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี อภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าการกระตุ้นความสามารถมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านลักษณะทางกายภาพตามลำดับ ส่วนด้านการสร้างแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุงเพื่อพัฒนาชุมชนให้เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผู้นำควรจัดทำแผนนโยบายและวางวิสัยทัศน์ในอนาคตไว้ล่วงหน้า สนับสนุนให้เทศบาลตำบลวัดประดู่เป็นหน่วยงานที่เข้าถึงระบบสารสนเทศเพื่อใช้อำนวยความสะดวกให้กับประชาชนพร้อมในทุกด้าน มีกระบวนการทำงานที่ชัดเจน ผลักดันให้ผู้บังคับบัญชากล้าที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย มีความกระตือรือร้นเอาใจใส่และติดตามงานเพื่อให้งานที่ปฏิบัติลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน เพื่อให้ทุกคนสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยกรณีฉุกเฉิน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ กณกวรรณ แก้วจำปา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย จากผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงรายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่ามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสติปัญญา รองลงมาคือด้านบุคลิกภาพและด้านด้านการสร้างแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดทั้งนี้อาจเนื่องจากภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการให้มีตำแหน่งเป็นหัวหน้า มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบต่อองค์กร มีบทบาทสำคัญซึ่งสามารถประสานงานการทำงานของสมาชิกในกลุ่มให้ทำงานร่วมกัน และมีความสามารถในการขับเคลื่อนหรือสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เป้าหมายของบุคคลหรือกลุ่มบรรลุผลสำเร็จ

2. การศึกษาเปรียบเทียบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้าน อายุ การศึกษา รายได้ อาชีพ พื้นที่อยู่อาศัย และสถานะภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการบริหารงานของผู้นำ ด้วยช่วงวัยที่หลากหลาย อาชีพ การศึกษารายได้ และพื้นที่อยู่อาศัยซึ่งเป็นชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบท ความต้องการให้ผู้นำพัฒนาในด้านต่าง ๆ ย่อมมีหลากหลายซึ่งเดิมอาจยังไม่ทั่วถึงและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เท่าที่ควร

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์งค์ รักษาสิน, ลินดา นาคไพบรีย และสายฝน เสกขุนทด (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร 2) ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา และ 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่วนด้านการส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ  $Z/Y = .305 (X1) + .419 (X3) + .266 (X4) + .111 (X2)$

3. การศึกษาแนวทางในการบริหารงานของผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีดังนี้ ด้านการกระตุ้นความสามารถ ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาตนเองทั้งด้านการแสวงหาข้อมูล คิดริเริ่มนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานเพื่อการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว และควรจัดหาแนวทางกระตุ้นเขาวัวปัญญาของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารแก้ไขปัญหาในท้องถิ่นตามวิสัยทัศน์ “ประตูเป็นหนึ่งในก้าวสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน” ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ควรมีวิสัยทัศน์นักพัฒนามองการไกลสามารถขับเคลื่อนชุมชนไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน สนับสนุนให้มีการจัดอบรมพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ให้กับผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้ที่มีความฉลาดทางด้านอารมณ์สูงมีโอกาที่จะจัดการบริหารความคิดภายใต้แรงกดดันในสภาวะต่าง ๆ ได้ดี ถ้าวินิจฉัยหน้ากับการเปลี่ยนแปลง มีมุมมองแนวคิดวิธีการทำงานที่ดียิ่งขึ้น และสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลในหน่วยงานได้ดียิ่งขึ้น ด้านลักษณะทางกายภาพ ผู้บริหารมีความเป็นกันเองสามารถเข้าถึงได้ง่าย มีการเพิ่มช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาท้องถิ่น จัดกิจกรรมนันทนาการที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีภายในชุมชน และผู้นำควรแสดงศักยภาพของผู้ตนให้มากยิ่งขึ้น และด้านการสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารควรจัดทำแผนนโยบายและวางวิสัยทัศน์ในอนาคตไว้ล่วงหน้าลงพื้นที่เข้าประชุมตามศูนย์หมู่บ้านพบปะประชาชนด้วยตนเองเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของชุมชน รับฟังความคิดเห็นของทุกภาคส่วนเพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและนำกลับมาต่อยอดเพื่อทำแผนพัฒนาชุมชน ในทุกขั้นตอนของการทำงานของผู้นำสามารถตรวจสอบการทำงานได้ อีกทั้งผู้นำต้องมีความเสียสละเพื่อให้การบริหารเป็นผลสำเร็จ ให้ลำดับความสำคัญของงานโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร วัชรภูษิต (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำ 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อ ประสิทธิภาพและ 3) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และ ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา 2) ประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริการที่ดี

### ภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ

ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านการพัฒนาตนเอง และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลได้ ร้อยละ 80.30

#### องค์ความรู้ใหม่และการนำไปใช้ประโยชน์

ภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 4 ด้าน ดังตารางที่ 2 ได้แก่

1) ด้านการสร้างแรงจูงใจ สำหรับแนวทางเพิ่มภาวะผู้นำ เทศบาลตำบลวัดประดู่ควรจัดทำแผนนโยบายและวางวิสัยทัศน์ในอนาคตไว้ล่วงหน้า ผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชากล้าที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ลงพื้นที่เข้าประชุมตามศูนย์หมู่บ้านพบปะประชาชนด้วยตนเองเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของชุมชน รับฟังความคิดเห็นของทุกภาคส่วนเพื่อนำมาจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและนำกลับมาต่อยอดเพื่อทำแผนพัฒนาชุมชน ในทุกขั้นตอนของการทำงานของผู้นำสามารถตรวจสอบการทำงานได้

2) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ปัญหาอุปสรรคและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สำหรับแนวทางเพิ่มภาวะผู้นำ เทศบาลตำบลวัดประดู่ควรมีการจัดอบรมพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ให้กับผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้ที่มีความฉลาดทางด้านอารมณ์สูงมีโอกาที่จะจัดการบริหารความคิดภายใต้แรงกดดันในสภาวะต่าง ๆ ได้ดี กล้าเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลง มีมุมมองแนวคิดวิธีการทำงานที่ดียิ่งขึ้น และสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลในหน่วยงานได้ดียิ่งขึ้น

3) ด้านการกระตุ้นความสามารถ ปัญหาอุปสรรคและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นความสามารถสำหรับแนวทางเพิ่มภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นความสามารถนั้น เทศบาลตำบลวัดประดู่ควรจัดหาแนวทางกระตุ้นชาวปัญญาของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการที่หลากหลาย และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารแก้ไขปัญหาในท้องถิ่นตามวิสัยทัศน์ “ประดู่เป็นหนึ่ง ก้าวสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน”

4) ด้านลักษณะทางกายภาพ ปัญหาอุปสรรคและปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำด้านลักษณะทางกายภาพสำหรับแนวทางเพิ่มภาวะผู้นำนั้น เทศบาลตำบลวัดประดู่ควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมการจัดกิจกรรมนันทนาการของประชาชนในพื้นที่ กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีภายในชุมชน และผู้นำควรแสดงศักยภาพของผู้นำให้มากยิ่งขึ้น

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานีเท่านั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาหน่วยงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองทั้งอำเภอ ซึ่งข้อมูลที่จะได้รับจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาถึงตัวแปรอื่น ๆ ร่วมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อให้ได้รับคำตอบจากการวิจัยที่สมบูรณ์ขึ้น

3. ควรมีการใช้สถิติตัวอื่นมาวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อให้ได้รับคำตอบที่สมบูรณ์ขึ้นเช่น การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างซึ่งเป็นสถิติเทคนิคหนึ่งที่ใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เป็นต้น

## เอกสารอ้างอิง

- Keawjumpa, K., (2019). The Study of Leadership, Local Development of Administrative Organizations, Phaya Mengrai District. *Electronic Journal of Open Distance Innovative Learning*, (in Thai). <https://updc.up.ac.th/handle/123456789/137>. pdf.
- Raksasin, T., Nakpoi, L., & Sekkhunthod, S., (2021). Transform Leadership of Administrators Affecting the Efficiency of Personnel Management of Educational Institution under The Local Government Organization, Chachoengsao Province. *Electronic Journal of Open Distance Innovative Learning*, 4(4), 31 – 47, (in Thai). <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/SASAJ/article/view/252692/172848>. pdf.
- Watcharapunit, S., (2021). Transformational Leadership Affecting the Effectiveness of Local Administrative Organizations in Surat Thani Province. *Electronic Journal of Open Distance Innovative Learning*, 13(1), 383 – 401, (in Thai). <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/ptujournal/article/view/250014/171133>. pdf.
- Pongsriwat, S. (2005). *Theory and Practice: Science and Arts to Complete Leadership*. 2nd edition. Bangkok: Wirat Education. (in Thai)
- Noonin, S. (2019). The Influence of Transformational Leadership on Corporate Social Responsibility: Concept and Application. *Electronic Journal of Open Distance Innovative Learning*, 39(1), 63 – 74, (in Thai). <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/sujthai/article/view/97219/125655>. Pdf.
- Tassaniyakul, A. (2020). Smart Leadership Online Course – Leadership Development to Build a Team High Efficiency. EP.1. *Electronic Journal of Open Distance Innovative Learning*, <https://www.youtube.com/watch?v=RXASfXCRUqQ>. Video clip.
- Suwanratchaphum, K. (2015). Strategic Leadership : A From of New Generation Leaders. *Electronic Journal of Open Distance Innovative Learning*, 10(18), (in Thai). <https://ejournals.swu.ac.th/index.php/EAJ/article/view/4137/4097>. Pdf.
- Wanichwasin, P. (2017). *Leadership Development: Theories, Best Practices and Case Study*. Bangkok : Panyachon. (in Thai).
- Kanchanachitra, J. (1980). *Community Development*. Bangkok : Ramkhamhaeng University. (in Thai).
- Changkwan-yuen, P. (1999). *Governing the Atate with Fairness - The Reign of the King with Fairness/ Preecha Changkwan-yuen*. 4th Edition. Bangkok : Chulalongkorn University. (in Thai).
- Kongritthisuksakorn, P. (1981). *Government of Pattaya*. 3rd edition. Bangkok : Thai-Watthanapanich. (in Thai).
- Montagu, Harris G. (1984). *Comparative Local Government*. Great Britain : William Brendon and Son.
- Senpong, C. (2003). *Local Politics in Thailand*. Bangkok : Ramkhamhaeng University. (in Thai).
- Charoenmuang, T. (2005). *100 Years of Local Government in Thailand in the Context of the Constitution of the Kingdom of Thailand, B.E. 2540*. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat University.
- Panyarachun, A. (1999). A “leader” is Someone Who Others Want to Follow. In Sa-nguan Nittayaramphong and Suthiluck Samitasiri (editor), *Leader*. 2nd Edition. Bangkok: Matichon.
- Wanichsupawong, P. (2003). *Teaching Documents on Educational Research Methods*. 4th Edition. Pattani: Educational Technology Department Prince of Songkla University Academic Resources Office.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. (5th ed.). London : UCK Press.
- Rovinelli, R, J & Hambletor, R.K. (1977). On the Use of Content Specialists in the Assessment of Criterion-Referenced Test Item Validity. *Dutch Journal of Ducational Research*. 2, 49-60.

ภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นฯ

### บุคลากรกรม

- วราภรณ์ คงอุดหนุน (ผู้ให้สัมภาษณ์). สุดาพร ย่องแก้ว (ผู้สัมภาษณ์) ที่ สำนักงานเทศบาลตำบลวัดประดู่  
อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2567.
- นัยนา พูลเพียบพร้อม (ผู้ให้สัมภาษณ์). สุดาพร ย่องแก้ว (ผู้สัมภาษณ์) ที่ สำนักงานเทศบาลตำบลวัดประดู่  
อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2567.
- กัณฑ์ เรืองเดช (ผู้ให้สัมภาษณ์). สุดาพร ย่องแก้ว (ผู้สัมภาษณ์) ที่ สำนักงานเทศบาลตำบลวัดประดู่  
อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2567.
- สุดาทิพย์ มโนวรารุฒิ (ผู้ให้สัมภาษณ์). สุดาพร ย่องแก้ว (ผู้สัมภาษณ์) ที่ สำนักงานเทศบาลตำบลวัดประดู่  
อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2567.
- จารึก ทวีขันธ์ (ผู้ให้สัมภาษณ์). สุดาพร ย่องแก้ว (ผู้สัมภาษณ์) ที่ สำนักงานเทศบาลตำบลวัดประดู่  
อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2567.

