

ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงาน
ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี
ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

นิสาชล สิงห์ศิริ

คุษฎีนิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง
เป็นสาระสมบรูณ์ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต (รัฐศาสตร์)
ปีการศึกษา 2560
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

THE EFFICIENCY OF SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE
ORGANIZATIONS UNDER THE MANAGEMENT OF
FEMALE CHIEF EXECUTIVES IN THE
NORTHEASTERN REGION

NISACHON SINGHASIRI

A DISSERTATION PRESENTED TO RAMKHAMHAENG UNIVERSITY
IN FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF PHILOSOPHY
(POLITICAL SCIENCE)

2017

COPYRIGHTED BY RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

ชื่อเรื่องคุณิพนธ์ ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของ
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ชื่อผู้เขียน นางสาวนิสาชล สิงห์ศิริ
สาขาวิชา รัฐศาสตร์
คณะกรรมการที่ปรึกษาคุณิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ปิยะนุช เงินคล้าย)

..... กรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร. โกวิทย์ พวงงาม)

..... กรรมการ

(ดร. สุขุมรัฐ สารีบุตร)

มหาวิทยาลัยรามคำแหงอนุมัติให้คุณิพนธ์ฉบับนี้เป็นสาระสมบูรณ์ของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. ปัญญา ศิริโรจน์)

..... รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโครงการ

(ศาสตราจารย์พิเศษ ดร. จิรโชค วีระสย) ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

คณะกรรมการสอบคุณิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์พิเศษ ดร. จิรโชค วีระสย)

..... กรรมการ

(ศาสตราจารย์พิเศษ ดร. ยุวัฒน์ วุฒิเมธี)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐรา วินิจฉัยภาค)

..... กรรมการ

(ดร. ไพฑูรย์ บุญวัฒน์)

..... กรรมการ ผู้แทนจากคณะกรรมการบริหาร

(รองศาสตราจารย์ ดร. บุญมี พันธุ์ไทย) โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องคุณูปนิพนธ์ ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้
การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี
ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ชื่อผู้เขียน นางสาวนิศาชล สิงห์ศิริ

ชื่อปริญญา ปรัชญาคุณูปบัณฑิต

สาขาวิชา รัฐศาสตร์

ปีการศึกษา 2560

คณะกรรมการที่ปรึกษาคุณูปนิพนธ์

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ปิยะนุช เงินคล้าย ประธานกรรมการ
2. ศาสตราจารย์ ดร. โกวิทย์ พวงงาม
3. ดร. สุภมร รัญจวน สาริบุตร

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัย-
แวดล้อมภายใน ปัจจัยแวดล้อมภายนอก และประสิทธิภาพการบริหารงานของนายก-
องค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (2) เพื่อศึกษา
ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยแวดล้อมภายในและปัจจัยแวดล้อม
ภายนอก กับประสิทธิภาพการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็น
สตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียง
เหนือ และ (4) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ-
บริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี
ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การวิจัยครั้งนี้ใช้แนวทางการศึกษาเชิงปริมาณ เป็นข้อมูลหลัก โดยใช้
แบบสอบถามกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียง

เจียงเหนือ จำนวน 116 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อเป็นข้อมูลเสริม เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร และปัจจัยแวดล้อมภายนอกของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ปัจจัยแวดล้อมภายในและปัจจัยแวดล้อมภายนอกกับประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ภาวะผู้นำ ปัจจัยแวดล้อมภายในและปัจจัยแวดล้อมภายนอกมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยแวดล้อมภายในและปัจจัยแวดล้อมภายนอก มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มียกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัญหาและอุปสรรค ที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล
ภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาค-
ตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคด้านงบประมาณไม่เพียงพอ
การจัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไปในลักษณะงบลงทุนที่ได้รับจากรัฐบาลลำพูน เป็นอุปสรรค
ในการบริหารงานให้ทันตามความต้องการของประชาชน จากนโยบายการกระจาย
อำนาจให้ท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบล มีปัญหาเรื่องบุคลากรมีจำนวนน้อย
การดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ/กิจกรรมอื่น ๆ อาจล่าช้า

ABSTRACT

Dissertation Title The Efficiency of Subdistrict Administrative
Organizations Under the Management of
Female Chief Executives in the Northeastern
Region

Student's Name Miss Nisachon Singhasiri

Degree Sought Doctor of Philosophy

Field of Study Political Science

Academic Year 2017

Advisory Committee

- | | |
|------------------------------------|-------------|
| 1. Assoc. Prof. Piyanush Ngernklay | Chairperson |
| 2. Prof. Dr. Kowit Pung-ngam | |
| 3. Dr. Sukhumrath Saributra | |

In this dissertation, the researcher examines (1) the factor of the leadership of female chief executives, internal factors, external factors, and the efficiency of subdistrict administrative organizations (SAOs) under the management of selected female chief executives in the northeastern region. The researcher also investigates (2) the relationships between the factor of leadership, internal and external factors and the efficiency of SAOs under the management of female chief executives. Moreover, the researcher studies (3) factors influencing the efficiency of SAOs under the administrative

management of these female chief executives. Finally, furthermore, the researcher considers (4) problems and obstacles bearing effects on the efficiency of SAOs under the management of these female chief executives.

In this mixed methods research investigation, the researcher employed both quantitative and qualitative approaches.

In the quantitative phase of research, 116 female chief executives in the northeastern region provided germane data. These data were collected through the utilization of a questionnaire as a research instrument.

In the qualitative phase of research, the researcher collected supplementary data by means of carrying out in-depth interviews. In this case, a questionnaire and a structured interview form were employed as research instruments.

Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of frequency, percentage, mean, and standard deviation. In addition, Pearson's product moment correlation coefficient (PPPMCC) method and multiple regression analysis (MRA) were also employed by the researcher.

Findings are as follows:

1. In respect to the factors exerting effects on the efficiency of SAOs under the management of female chief executives, it was found that the factor of leadership and internal and external factors overall exerted effects at a high level.

2. In analyzing the relationships between the factor of leadership and internal and external factors on the one hand and the efficiency of SAOs under the management of female chief executives on the other, the researcher employed the PPMCC method with the following results:

Leadership and internal and external factors were found to be correlated with the effectiveness of SAOs under the management of female chief executives at the statistically significant level of .05.

3. Insofar as concerns the factors influencing the efficiency of SAOs under the management of female chief executives, it was found that the factor of leadership and internal and external factors influenced the efficiency of these SAOs at the statistically significant level of .05.

4. Concerning problems and obstacles exerting effects on the efficiency of SAOs under the management of these female chief executives, it was found that budgets were insufficient. Moreover, the tardiness of the government's allocation of ordinary subsidies in the form of investment budgets became an obstacle for management since it precluded meeting the demands of the general public. The policy of decentralization to localities caused problems in view of the limited number of personnel employed at SAOs. The operationalizing of plans, projects and other activities may be slow. Female chief executives of SAOs must have stable economic underpinnings and must receive good support from their families.

กิตติกรรมประกาศ

คุษฎีนิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร. ปิยะนุช เงินคล้าย ประธานกรรมการที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์ ศาสตราจารย์ ดร. โกวิทช์ พวงงาม และ ดร. สุภูมิรัฐ สาริบุตร กรรมการที่ปรึกษาคุษฎีนิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลา ให้โอกาสดูแลทบทวนทักท้วงกายก่าลังใจ ให้คำปรึกษา ให้ข้อคิดเห็น และตรวจปรับแก้ไข ทำให้คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบคุษฎีนิพนธ์ ประกอบด้วย ศาสตราจารย์พิเศษ ดร. จิรโชค วีระสย ศาสตราจารย์พิเศษ ดร. ยุวัฒน์ วุฒิเมธี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ณัฐฐา วินิจนัยภาค ดร. ไพฑูรย์ บุญวัฒน์ และรองศาสตราจารย์ ดร. บุญมี พันธุ์ไทย ที่ได้ให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะ ทำให้คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. จ่านง วงษ์ชาชุม รองศาสตราจารย์ ดร. เรณา พงษ์เรืองพันธุ์ ดร. ประสิทธิ์ พงษ์เรืองพันธุ์ และ ดร. อนงควัทยา สาริบุตร ที่เป็นกำลังใจและแนะนำในการทำคุษฎีนิพนธ์ครั้งนี้

ขอขอบคุณ นายกองค้ำการริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีใน 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ และจังหวัดเลย ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และการให้สัมภาษณ์ รวมทั้งพนักงานที่ได้เสียสละเวลามาสนทนากลุ่ม จนทำให้คุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้มีสมบูรณ์ครบถ้วน

พลังแห่งความมุ่งมั่นและเ็นกำลังใจที่สำคัญยิ่ง คือพลังที่ได้รับจากคุณพ่อ บันทึก และคุณแม่นิรนุช สิงหสิริ บุตรสาวอันเป็นที่รักยิ่ง นางสาวภัทรชนก คุณธร และอาจารย์กิตติวงศ์ สิงหเสมานนท์ ผู้เป็นกำลังใจอันยิ่งใหญ่ และผลักดันให้ผู้วิจัยมุ่งมั่นอดทน จนก้าวสู่วันแห่งความสำเร็จ รวมทั้ง พี่ เพื่อน ทุกคน ที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจด้วยดีตลอดมา

นิสาชล สิงหสิริ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(4)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(7)
กิตติกรรมประกาศ.....	(10)
สารบัญตาราง.....	(14)
สารบัญภาพประกอบ.....	(16)
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	9
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	12
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	15
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
แนวคิด หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	17
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร.....	38
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร.....	50
แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น.....	74
การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	83
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	91

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	96
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	96
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	98
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	103
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	104
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	105
4 ผลการวิจัย.....	107
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล.....	108
ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	109
ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยแวดล้อมทางการบริหารจัดการ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	113
ส่วนที่ 4 ผลการศึกษาประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	123
ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและ ปัจจัยแวดล้อมทางการบริหารจัดการกับประสิทธิภาพ ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีนายกเป็นสตรีในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	126
ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงาน ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	129

ส่วนที่ 7 ผลการศึกษา ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงาน ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขต ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	130
5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	140
สรุปผลการวิจัย.....	140
การอภิปรายผล.....	149
ข้อเสนอแนะ.....	162
ภาคผนวก	
ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	167
ข รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ.....	169
ค แบบสอบถาม.....	171
ง แบบสัมภาษณ์.....	185
บรรณานุกรม.....	188
ประวัติผู้เขียน.....	199

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 การประเมินประสิทธิภาพของ อปท. (LPA) ประจำปี พ.ศ. 2559.....	87
2 จำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีนายกที่เป็นสตรีในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	97
3 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ.....	98
4 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี.....	108
5 ผลการศึกษาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีโดยรวม.....	109
6 ผลการศึกษาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีจำแนกรายด้าน.....	110
7 ผลการศึกษาปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม.....	113
8 ผลการศึกษาปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อการบริหารงานปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกรายด้าน.....	114
9 ผลการศึกษาปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี โดยรวม.....	118
10 ผลการศึกษาปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีนายกที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกรายด้าน.....	119

ตาราง	หน้า
11 ผลการศึกษาประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีนายก เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.....	124
12 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยแวดล้อมภายในและ ปัจจัยแวดล้อมภายนอกกับประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหาร- ส่วนตำบลที่มีนายกที่เป็นสตรี.....	126
13 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยแวดล้อมภายในและปัจจัย แวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหาร- ส่วนตำบล ภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้สมการถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise.....	129

สารบัญภาพประกอบ

ภาพ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	11
2 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ ผู้ตาม และกระบวนการ.....	20
3 การจัดการของ Blake and Mouton.....	31
4 ตัวแบบประสิทธิภาพ 3 ระดับ.....	42
5 มิติชั่วคราวข้ามของค่านิยม.....	48
6 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ.....	68
7 โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล.....	79
8 ขั้นตอนการประเมิน LPA.....	86
9 ประเด็นการประเมิน LPA ปีงบประมาณ 2559.....	89

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในประเทศทั่วโลก พบว่า สัดส่วนของผู้บริหารทางการเมืองที่เป็นสตรีมีอยู่เพียงร้อยละ 16 โดยประเทศวันด้า มีร้อยละ 49 อาร์เจนตินา มีร้อยละ 35 ไลบิเรีย และซิริ มีนายกรัฐมนตรีที่เป็นสตรี และคาดได้ว่าบรรดาผู้นำสตรีเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะสามารถยกระดับคุณภาพการบริหารการปกครองเพิ่มมากขึ้น (Goetz, 2008) ในประเทศไทย รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้ระบุ “สิทธิสตรี” ไว้ค่อนข้างมาก โดยมีความสำคัญ ประกอบด้วย สิทธิเสรีภาพในฐานะที่สตรี “เป็นมนุษย์” สิทธิและเสรีภาพที่รัฐต้องให้การคุ้มครอง สิทธิการมีส่วนร่วมทางการเมือง แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ได้กำหนดเรื่องการส่งเสริมสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม การศึกษา และเรื่องอื่น ๆ โดยมีข้อความสำคัญว่า “การมีส่วนร่วมของประชาชนตามมาตรานี้ต้องคำนึงถึงสัดส่วนของสตรีและบุรุษที่ใกล้เคียงกัน” (อภิชาติ บุรีกุล, 2551)

ในประเทศไทย บทบาทสตรีในการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร มีน้อยมากทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น ถึงแม้ว่าประชากรสตรีมีมากกว่าประชากรบุรุษเกือบสองล้านคน ในอดีตที่ผ่านมาสตรีได้รับโอกาสเพียงเล็กน้อยในการเข้าสู่พื้นที่ทางการเมืองในทุกระดับ มีสาเหตุดังต่อไปนี้

1. สาเหตุแรก เนื่องจากทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อที่มีมาอย่างยาวนาน สถิติการมีส่วนร่วมทางการเมืองจากอดีตจนถึงปัจจุบัน สตรีมีสิทธิในการลงคะแนนเสียงมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2475 มีแนวโน้มมากขึ้น ในปี พ.ศ. 2543 ผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงที่เป็นสตรีมีมากกว่าบุรุษ 1 ล้านคน ปี พ.ศ. 2549 มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสตรี จำนวน 46 คน จาก 500 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 และในปี พ.ศ. 2548 มีสตรีที่ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรี จำนวน 2 คน เมื่อพิจารณาถึงนักการเมืองท้องถิ่น สตรีที่เข้ามามีส่วนร่วมก็ในสมาชิก

องค์การบริหารส่วนตำบล มีร้อยละ 8.5 สมาชิกสภาเทศบาล มีร้อยละ 6.3 ผู้ใหญ่บ้านที่เป็นสตรีมีร้อยละ 2.4 ของจำนวนทั้งหมด (สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา, 2557)

2. การได้รับผลกระทบรุนแรง พบว่า ร้อยละ 44 ของสตรี เคยได้รับความรุนแรงจากสามี (สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา, 2557)

3. ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้การบริหารงานของนายกเทศมนตรีที่ผ่านมานั้น มีดังนี้ (1) ปัญหาของการกำหนดนโยบายและแผน (2) ปัญหาการนำนโยบายและแผนไปปฏิบัติ และ (3) ปัญหาการควบคุม ตรวจสอบ และการประเมินผล (รศ.ดร. รัตนเสริมพงศ์, 2546)

4. ปัญหาที่พรรคการเมืองและนักธุรกิจการเมืองได้ใช้อำนาจรัฐและกลไกของกระทรวงมหาดไทย ร่วมกับนักเลือกตั้งและนายทุนท้องถิ่นซึ่งเป็นบุรุษ แปรเจตนาหมายของประชาชนที่หวังจะให้มีการปกครองท้องถิ่นของประชาชน บางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการแสวงหาผลประโยชน์จากงบประมาณของท้องถิ่น และไม่โปร่งใส (กลุ่มพลังหนุ่มสุวรรณสร-สระบุรี เพื่อพัฒนาประชาธิปไตย, 2551)

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ได้สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารบ้านเมืองของไทยยังไม่ชัดเจน ไม่โปร่งใสและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่เข้มแข็ง ไม่เป็นที่ยอมรับ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้และยังไม่สามารถพัฒนาให้ดีได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล ตามหลักเกณฑ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ในเรื่องการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2548, หน้า 1-2) ปัจจุบันการมีความเชื่อและศรัทธาต่อระบอบประชาธิปไตยของสตรีส่งผลให้สตรีสนใจที่จะเข้ามามีบทบาททางการเมืองมากขึ้น และช่วยกันสนับสนุนประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมให้มีความยั่งยืนมากขึ้น ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงและท่ามกลางการแบ่งชั้นที่รุนแรง ประเทศไทยจำเป็นต้องพัฒนาประเทศทั้งมิติเศรษฐกิจสังคมและการเมือง เพื่อประโยชน์สุขของคนไทยทุกคนอย่างสมดุล โดย

การยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานของระบบราชการให้อยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของงานพัฒนาระบบราชการ

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการศึกษาประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่บทบาทของผู้นำสตรีในการมีส่วนร่วมในทางการเมืองและสนับสนุนผลสำรวจที่พบว่าสตรีไทยมีมุมมองและความสามารถที่แตกต่างกับบุรุษ ดังนี้

1. สตรีมีความสามารถเพิ่มประสิทธิภาพทางการเมือง เนื่องจากสตรีมีประสบการณ์ ที่แตกต่างจากผู้บุรุษ จึงมีมุมมองและความสามารถที่ต่างกันไป เช่น การจัดงบประมาณ การใช้จ่ายเงินและการตรวจสอบการใช้จ่าย ถ้ามีมุมมองของทั้งสตรีและบุรุษจะทำให้การใช้จ่าย มีความละเอียดรอบคอบ และการตรวจสอบการใช้จ่ายที่มีประสิทธิภาพ
2. สตรีมีความสามารถสร้างความหลากหลายในการพัฒนา อันเนื่องจากสตรีและบุรุษมีบทบาทที่ต่างกันไปทั้งในครอบครัวและชุมชน จึงมีปัญหาและความต้องการที่ต่างกันไป เช่น สตรีต้องทำหน้าที่หลักในเรื่องการตั้งครรภ์ คลอดบุตร และเลี้ยงบุตร จึงให้ความสนใจกับการจัดสรรทรัพยากรและให้บริการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้เป็นพิเศษ ตัวอย่างเช่น ในประเทศอินเดีย หลังจากรัฐธรรมนูญกำหนดให้สตรีมีที่นั่ง 1 ใน 3 ของที่นั่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า สตรีได้ให้ความสนใจกับประเด็นการพัฒนาที่แตกต่างจากผู้บุรุษ คือ สันติภาพ อาชีพ สุขภาพ น้ำ การศึกษา และความรุนแรงในครอบครัว

3. สตรีมีความสามารถในการสร้างความเป็นธรรมตามหลักการเป็นผู้แทนในระบบประชาธิปไตย การปกครองระบอบประชาธิปไตยเป็นการปกครองโดยประชาชนทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกันในการตัดสินใจ แต่เนื่องจากสังคมมีขนาดใหญ่และประชาชนมีจำนวนมาก จึงใช้วิธีการเลือกสรรผู้แทนจำนวนหนึ่งมาทำหน้าที่ตัดสินใจในเรื่องสาธารณะแทนประชาชนส่วนใหญ่ การเป็นผู้แทนทางการเมืองจึงเป็นเหมือนภาพจำลองขนาดเล็กของสังคมที่สะท้อนคุณลักษณะทุกด้านของผู้มีสิทธิ

ออกเสียงเลือกตั้ง เมื่อสังคมมีสตรีเป็นองค์ประกอบครึ่งหนึ่ง สตรีจึงควรได้เป็นผู้แทนของประชาชนตามสัดส่วนนี้

4. บทบาทผู้ทางการเมืองท้องถิ่นของผู้บริหารสตรี ผู้บริหารการเมืองสตรีเป็นผู้ที่มีบทบาทมีอำนาจในการตัดสินใจเป็นหลักและมักจะเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ผู้บริหารสตรีมีการสร้างความสัมพันธ์กับนักการเมืองท้องถิ่นและบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการลงพื้นที่และตอบสนองความต้องการของประชาชน มีการสร้างภาพพจน์ที่ดีของผู้นำ (กุลธิดา สิงห์สี, 2555) กล่าวโดยสรุปคือ บทบาทนักการเมืองสตรีจะคล้ายคลึงกับนักการเมืองบุรุษอื่น ๆ กล่าวคือ การมีภูมิหลังและการสนับสนุนต่อการเข้าสู่การเมืองท้องถิ่น รูปแบบของการใช้อำนาจ บทบาทอำนาจในการตัดสินใจ การเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม การรักษาอำนาจที่คล้ายคลึง โดยการสนับสนุนผู้สมัครในกลุ่มของตนให้ได้รับการเลือกตั้ง ฝ่ายตรงข้ามเข้ามาเป็นพรรคพวก การสร้างความสัมพันธ์กับนักการเมืองท้องถิ่น และองค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กร การลงพื้นที่และตอบสนองความต้องการของประชาชนและกลุ่มต่าง ๆ และการสร้างภาพพจน์ที่ดีของผู้นำ

มีคำถามต่อไป คือ ถึงแม้ว่าสตรีจะมีบทบาทสำคัญในการดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของครอบครัว เป็นผู้มีบทบาทในทางเศรษฐกิจของประเทศอย่างมาก แต่เหตุใดบทบาทในทางการเมืองและการบริหาร บทบาทในการตัดสินใจในนโยบายสาธารณะของสตรีจึงจำกัดอยู่มากและหากสตรีอยู่บนเวทีที่มีบทบาทดังกล่าวน้อย ปัญหาที่เป็นการเลือกปฏิบัติต่อสตรีจะได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมได้อย่างไร (สถาบันวิจัยบทบาทหญิง-ชายและการพัฒนา, 2557)

ดังนั้น บทบาทของนักการเมืองสตรี ในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของภูมิภาคตะวันตกมีส่วนร่วมทางการเมืองอยู่ในระดับปานกลาง โดยนักการเมืองสตรีที่มีการศึกษา อาชีพ พื้นภูมิทางการเมือง การเปิดรับสื่อมวลชนเกี่ยวกับข่าวสารทางการเมือง ด้านการสนับสนุนพรรคการเมือง ความสำคัญทางการเมือง และด้านการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อการเข้าร่วมชุมนุมทางการเมืองแตกต่างกัน (สุกฤดา จินดาพรหม และ โชติมา แก้วกรอง, 2556) จะเห็นได้ว่า บทบาทของนักการเมืองสตรีโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การมีภาวะผู้นำ มีศิลปะในการครองใจคน สามารถจูงใจคนให้เต็มใจร่วมมือหรือให้การสนับสนุน เป็นนักประสานความเข้าใจของทุกฝ่าย สามารถบริหาร

ความขัดแย้งและประสานประโยชน์ให้เกิดกับองค์กรได้ มีเมตตาธรรม รู้จักเสียสละ ประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม แสดงน้ำใจกับเพื่อนร่วมงานและลูกน้อง อยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและความถูกต้อง รอบรู้และมีข้อมูลที่ทันสมัย เข้าใจบทบาท หน้าที่ และรู้จักประนีประนอม ยืดหยุ่น โดยผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็น สตรีโดยธรรมชาติแล้วจะมีต้นทุนในด้านความละเอียด รอบคอบ มีความประหยัด ท้องถิ่นปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรหนึ่งที่ได้บริหารงานโดยการกำหนดกติกา อำนาจของภาครัฐในการบริหารจัดการทรัพยากรให้มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ เป็นหนึ่งในการบริหารการจัดการที่ดี (good governance) แสดงถึงความสุจริตใจใน การทำงาน เปิดเผย ชัดเจน ตรงไปตรงมา เหล่านี้สามารถสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นในพื้นที่ ท้องถิ่นได้ บทบาทสำคัญที่จะต้องมีการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ อันได้แก่ ความสามารถปฏิบัติการที่สำคัญปรับปรุงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนการปฏิบัติมี รายละเอียดที่เพียงพอ เกณฑ์มาตรฐาน และความร่วมมือต่าง ๆ ให้ชัดเจน เพราะตัว ผู้บริหารที่ได้อาสาเข้ามาเป็นแกนนำในการจัดสรรทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์ สูงสุดกับประชาชนในพื้นที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทของนักการเมืองสตรีนั้นจะต้องมี การบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพสูงสามารถพัฒนาคน ชุมชน และสังคมในท้องถิ่นได้ มีความสามารถนำพาหรือยกระดับขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ สามารถจัดบริการสาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่แพ้กับการเมืองที่เป็นบุรุษ

ด้านประสิทธิภาพของการบริหารงานองค์กรบริหารส่วนตำบล รัฐธรรมนูญ- แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 287 วรรค 3 บัญญัติให้องค์กรปกครอง- ส่วนท้องถิ่นต้องรายงานผลการดำเนินงานต่อประชาชนในเรื่องการจัดทำงบประมาณ การใช้จ่าย และผลการดำเนินงานในรอกปี เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และกำกับการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน มาตรา 58/5 กำหนดให้นายองค์กรบริหารส่วนตำบลจัดทำรายงานงานแสดงผลการปฏิบัติงาน ตามนโยบายที่ได้แถลงไว้ต่อสภาองค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี และเพื่อ ให้ได้ข้อมูลผลการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลว่ามีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในระดับใด เพื่อประเมินผลความก้าวหน้าในการบริหารงานตามแผนพัฒนา ขององค์กรบริหารส่วนตำบล จึงมีระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำ

แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2548 ข้อ 29 (3) กำหนดให้มี คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น รายงานผลและเสนอความเห็น ซึ่งได้จากการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาต่อผู้บริหารท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น เสนอต่อสภาท้องถิ่น และคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น และประกาศผลการติดตามและ ประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่นให้ประชาชนในท้องถิ่นทราบโดยทั่วกัน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ทั้งนี้ ให้ปีประกาศโดยเปิดเผยไม่น้อยกว่าสามสิบวัน

การศึกษาประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้ตรงตามความต้องการของประชาชน ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นสตรีและปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการหน่วยงานในองค์การ- บริหารส่วนตำบล ตระหนักถึงความสำคัญของประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้นำ องค์การที่เป็นสตรี เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานให้เกิดประสิทธิผลและเป็นแนวทาง ในการพัฒนาผู้นำสตรีท้องถิ่นไปสู่ความเป็นมืออาชีพในทางการเมือง ผู้วิจัยจึงมี ความสนใจศึกษาประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงาน ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำของนายกที่เป็นสตรี ปัจจัยแวดล้อมภายใน ปัจจัยแวดล้อมภายนอก และประสิทธิภาพการบริหารงานของนายกองค์การบริหาร- ส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยแวดล้อมภายใน และปัจจัยแวดล้อมภายนอกกับประสิทธิภาพการบริหารงานของนายกองค์การบริหาร- ส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของนายก- องค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี

4. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีและปัจจัยแวดล้อมภายในและปัจจัยแวดล้อมภายนอกมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ภายใต้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีและปัจจัยแวดล้อมภายในและปัจจัยแวดล้อมภายนอกส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ภายใต้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านพื้นที่ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านพื้นที่ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ผู้วิจัยศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 20 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดเลย จังหวัดหนองคาย จังหวัดบึงกาฬ จังหวัดหนองบัวลำภู จังหวัดอุดรธานี จังหวัดนครพนม จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดสกลนคร จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดยโสธร จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดอำนาจเจริญ และจังหวัดอุบลราชธานี

ทั้งหมดจำนวน 116 แห่ง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, สำนักพัฒนาระบบ รูปแบบ-และโครงสร้าง, 2558)

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้จำแนกขอบเขตของเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้วิธีการประเมินจากสองส่วน ประกอบด้วย ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปี พ.ศ. 2559 โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ (1) การบริหารจัดการ (2) การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา (3) การบริหารงานการเงินและการคลัง และ (4) การบริการสาธารณะตามเกณฑ์การประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment--LPA) (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น, 2559)

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย

2.1 ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ปรับจากทฤษฎีของ Kirkpatrick and Locke (1996) มี 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านพลังขับเคลื่อน (drive) (2) ด้านความปรารถนาแรงกล้าที่จะนำผู้อื่น (desire to lead) (3) ด้านความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี (honesty and integrity) (4) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) (5) ด้านความฉลาด (intelligence) และ (6) ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ (job-relevant knowledge)

2.2. ปัจจัยแวดล้อมทางการบริหารจัดการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ปรับจากแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรของ ดิน ปรัชญพฤษดิ์ (2553), Gibson, Ivancevich, Donnelly, and Konopaske (2003) และ Peters and Waterman (2004) ประกอบด้วย

2.2.1 ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร มี 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านวัฒนธรรมขององค์กร (2) ด้านนโยบายขององค์กร (3) ด้านโครงสร้างขององค์กร (4) ด้านเทคโนโลยีขององค์กร (5) ด้านทรัพยากรทางการบริหาร และ (6) ด้านสมรรถนะ/ความสามารถขององค์กร

2.2.2 ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรมี 7 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการเมือง (2) ด้านเศรษฐกิจ (3) ด้านสังคมและวัฒนธรรม (4) ด้านสมรรถนะ/ขีดความสามารถขององค์กรบริหารส่วนตำบล (5) ด้านผู้รับบริการ/ประชาชน (6) ด้านผู้สนับสนุนหรือผู้ส่งมอบปัจจัยการผลิตแก่องค์กร และ (7) ด้านหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการควบคุมการดำเนินงานองค์กร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (*independent variable*)

1. ตัวแปรด้านภาวะผู้นำของนายกองค์กรบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ปรับจากทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำของ Kirkpatrick and Locke (1996) ได้แก่ (1) ด้านพลังขับเคลื่อน (2) ด้านความปรารถนาแรงกล้าที่จะนำผู้อื่น (3) ด้านความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี (4) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (5) ด้านความฉลาด และ (6) ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่

2. ตัวแปรด้านปัจจัยแวดล้อมทางการบริหารจัดการของนายกองค์กรบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ปรับจากแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กรของ ดิน ปรัชญพฤทธิ์ (2553), Gibson et al. (2003) และ Peters and Waterman (2004) ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรด้านปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ (1) ด้านวัฒนธรรมขององค์กร (2) ด้านนโยบายขององค์กร (3) ด้านโครงสร้างขององค์กร (4) ด้านเทคโนโลยีขององค์กร (5) ด้านทรัพยากรทางการบริหารจัดการ และ (6) ด้านสมรรถนะ/ความสามารถของผู้บริหาร

2.2 ตัวแปรด้านปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ (1) ด้านการเมือง (2) ด้านเศรษฐกิจ (3) ด้านสังคมและวัฒนธรรม (4) ด้านสมรรถนะ/ขีดความสามารถ

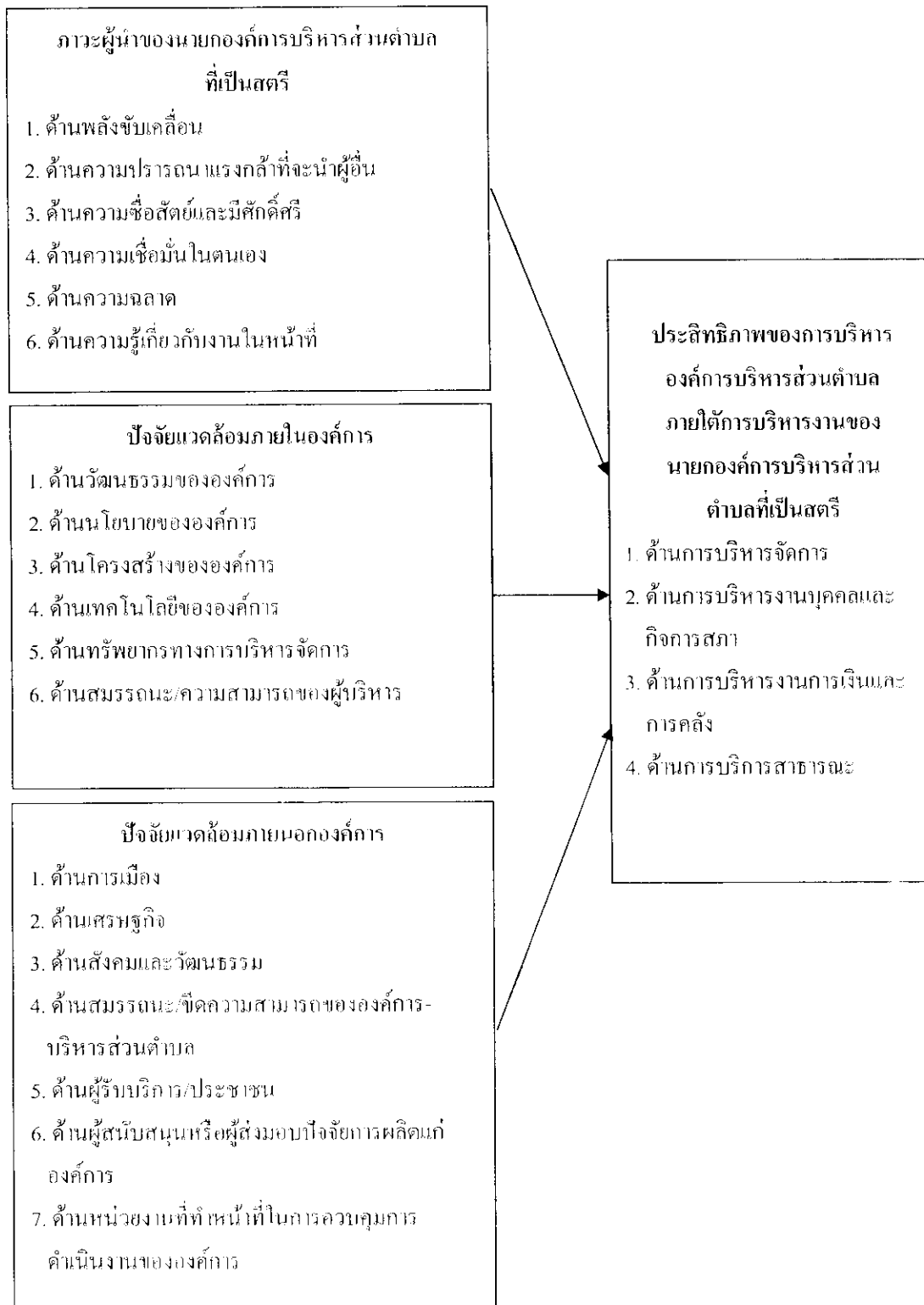
ขององค์การบริหารส่วนตำบล (5) ด้านผู้รับบริการ/ประชาชน (6) ด้านผู้สนับสนุนหรือผู้ส่งมอบปัจจัยการผลิตแก่องค์การ และ (7) ด้านหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการควบคุมการดำเนินงานองค์การ

ตัวแปรตาม (dependent variable)

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้ตามประเด็นและเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment--LPA) ปี พ.ศ. 2559 (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น, 2559) ประกอบด้วยประสิทธิภาพ 4 ด้าน คือ (1) ด้านการบริหารจัดการ (2) ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา (3) ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง และ (4) ด้านการบริการสาธารณะ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง เกณฑ์แสดงผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ (1) ด้านการบริหารจัดการ (2) ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา (3) ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง และ (4) ด้านการบริการสาธารณะ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องหรือเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย (1) ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี และ (2) ปัจจัยแวดล้อมทางการบริหารจัดการ ได้แก่ ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์การ และปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์การ

ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี หมายถึง คุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย (1) ด้านพลังขับเคลื่อน (drive) หมายถึง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบความสำเร็จ โดยแสดงออก มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ อยู่เสมอ (2) ด้านความปรารถนาแรงกล้าที่จะนำผู้อื่น (desire to lead) หมายถึง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีแสดงออกถึงการมีอิทธิพลเหนือคนอื่นเพื่อเป็นผู้นำในการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประสิทธิผล (3) ด้านความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี (honesty and integrity) หมายถึง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีสร้างความเชื่อถือให้เกิดขึ้นกับบุคลากรและประชาชนว่ามีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม รักษาคำพูด สร้างและรักษาชื่อเสียงขององค์การบริหารส่วนตำบล (4) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) หมายถึง นายกองค์การ

บริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีมีความมั่นใจในความสามารถของตนว่าสามารถบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประสิทธิผลได้ และเชื่อว่าการตัดสินใจของตนเองนั้นถูกต้อง (5) ด้านความฉลาด (intelligence) หมายถึง นายกององค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีมีความสามารถในการบริหาร สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ถูกต้อง เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจ รู้จักใช้คน รู้จักยกย่องชมเชย มีมนุษยสัมพันธ์ และมีศิลปะในการพูด และ (6) มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ (job-relevant knowledge) หมายถึง นายกององค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีมีความรู้และมีข้อมูลในเรื่องต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งในเรื่องกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติ อำนาจหน้าที่ นโยบาย โครงการ กิจกรรม บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและอื่น ๆ

ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์การ หมายถึง สภาพการณ์ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกององค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย (1) ด้านวัฒนธรรมขององค์การ หมายถึง ความเชื่อ ค่านิยม และแนวปฏิบัติที่สมาชิกภายในองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกันกำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางการประพฤติดและปฏิบัติในการทำงานและการอยู่ร่วมกัน (2) ด้านนโยบายขององค์การ หมายถึง แนวทางการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันกำหนด เพื่อนำไปสู่การวางแผน การจัดทำโครงการ/กิจกรรม และนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อสนองนโยบายของรัฐบาลและความต้องการของประชาชน (3) ด้านโครงสร้างขององค์การ หมายถึง สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ และความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่รับผิดชอบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (4) ด้านเทคโนโลยีขององค์การ หมายถึง กระบวนการใช้เทคนิควิธีการและเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการและให้บริการแก่ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบล (5) ด้านทรัพยากรทางการบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการวางแผนและนำทรัพยากรในการบริหาร 4 ประการที่เรียกว่า 4 M's อันได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และการบริหารจัดการ

มาใช้ในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล และ (6) ด้านสมรรถนะ/ความสามารถของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีที่แสดงถึงความสามารถในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประสิทธิภาพ

ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์การ หมายถึง สภาพการณ์ภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย (1) ด้านการเมือง หมายถึง อิทธิพลของการเมืองในท้องถิ่นและระดับประเทศที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (2) ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง อิทธิพลของสภาพเศรษฐกิจของชุมชนและประเทศ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (3) ด้านสังคมและวัฒนธรรม หมายถึง อิทธิพลสภาพชุมชน ความเชื่อ ค่านิยม ขนบธรรมเนียม และประเพณี ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (4) ด้านสมรรถนะ/ขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ศักยภาพในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (5) ด้านผู้รับบริการ/ประชาชน หมายถึง อิทธิพลของผู้รับบริการและประชาชนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (6) ผู้สนับสนุนหรือผู้ส่งมอบปัจจัยการผลิตแก่องค์การ หมายถึง อิทธิพลของรัฐบาล หน่วยงาน องค์การ และเอกชนที่ให้การสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรแก่องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ (7) หน้างาน

ที่ทำหน้าที่ในการควบคุมการดำเนินงานขององค์กร หมายถึง อิทธิพลของหน่วยงาน และองค์กรที่มีหน้าที่ในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงและองค์กรอิสระที่มี อิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายก- องค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment--LPA) หมายถึง การประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครอง- ส่วนท้องถิ่น ประจําปีงบประมาณ โดยทีมประเมินที่จังหวัดแต่งตั้งจากบุคลากรของ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด มีการประเมิน 4 ด้าน ดังนี้ (1) ด้าน- การบริหารจัดการ (2) ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา (3) ด้านการบริหารงาน การเงินและการคลัง และ (4) ด้านการบริการสาธารณะ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นข้อมูลในการเสนอผู้บริหารระดับสูงสำหรับหาแนวทางในการพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาค- ตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เป็นข้อมูลในการจัดสรรงบประมาณสำหรับพัฒนาผู้บริหารในองค์การ- บริหารส่วนตำบล
3. ข้อมูลด้านปัญหาอุปสรรคใช้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขการทำงาน ให้ตรงประเด็นมากขึ้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวคิด หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 1.2 แบบของภาวะการเป็นผู้นำของผู้บริหาร
 - 1.3 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำ
 - 1.4 แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การ
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิภาพ
 - 2.2 แนวคิด ทฤษฎี การวัดประสิทธิภาพขององค์การ
 - 2.3 วิธีการประเมินวัดประสิทธิภาพขององค์การ
3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ
 - 3.1 ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์การ
 - 3.2 ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์การ
4. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
5. การประเมินประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

จากการศึกษาเรื่องแนวคิด หลักการ และทฤษฎีภาวะผู้นำ พบว่า ภาวะผู้นำเป็นคำที่มีผู้ให้นิยามความหมายที่แตกต่างกันออกไป ความเป็นผู้นำเป็นหน้าที่หนึ่งในหลายๆ หน้าที่ของผู้บริหาร ซึ่งความเป็นผู้นำกับ ผู้บริหารจึงแตกต่างกันกล่าวคือ ผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่กำหนดขึ้นในองค์กร มีอำนาจโดยตำแหน่งและได้รับความคาดหวังในหน้าที่เฉพาะเจาะจง จะมุ่งเน้นที่การควบคุม การตัดสินใจ และผู้บริหารจะต้องมีลักษณะของผู้นำ (leadership) ส่วนผู้นำที่ไม่ได้รับมอบอำนาจทางสายงานจะมีอำนาจโดยวิธีอื่นที่มีบทบาทที่กว้างกว่าบทบาทผู้บริหาร ผู้นำจะเน้นที่กระบวนการกลุ่ม ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การงานจะดำเนินไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะการบริหารงานซึ่งบุคคลได้ให้ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ เพื่อให้เข้าใจภาวะผู้นำ (leadership) และผู้นำ (leader) ดีขึ้น ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การงานจะดำเนินไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะการบริหารงานซึ่งมีบุคคลได้ให้ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

ความหมายของผู้นำ (leader)

Huse and Bowditch (1977, p. 227) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถในการชักจูงให้คนอื่นทำงานให้สำเร็จตามต้องการ

Yukl (1989, pp. 3-4) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่ม และเป็นผู้ที่ต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมายบุคคลอื่นในกลุ่มที่เหลือก็คือ ผู้ตาม แม้จะเป็นหัวหน้ากลุ่มย่อย หรือผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ผู้นำ คือ บุคคลที่มาจากการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง หรือการยกย่องขึ้นมาของกลุ่ม เพื่อให้ทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะและช่วยเหลือให้กลุ่มประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ดิน รัชฎพฤตย์ (2553, หน้า 226) ได้สรุปเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่า ผู้นำ (leader) หมายถึง กิจกรรมของการเข้าไปมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ และบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ดังนี้

1. ผู้มีอิทธิพล มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ

2. เป็นผู้นำและแนะนำ เพราะผู้นำต้องคอยช่วยเหลือกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามความสามารถ

3. ผู้นำไม่เพียงแต่ยืนอยู่เบื้องหลังกลุ่มที่คอยแต่วางแผนและผลักดัน แต่ผู้นำจะต้องยืนอยู่ข้างหน้ากลุ่ม และนำกลุ่มปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

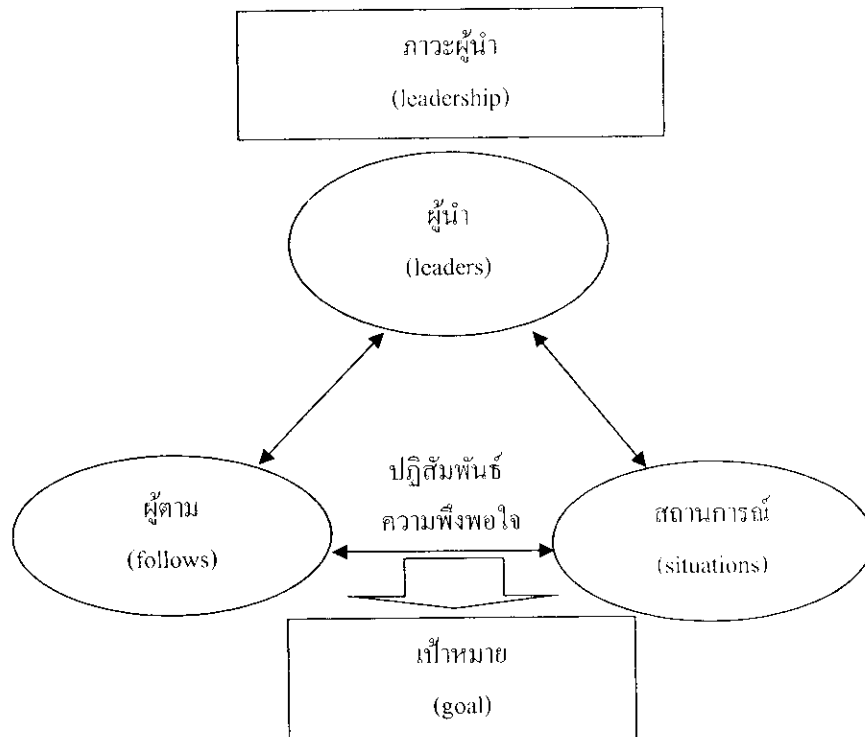
สรุปได้ว่า ผู้นำ (leader) คือบุคคลที่สามารถชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของภาวะผู้นำ โดยทั่วไปนักวิชาการมักจะถือว่า “ผู้นำ” (leaders) เป็นตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล (persons) ส่วน “ภาวะผู้นำ” (leadership) นั้นเป็นสิ่งที่แสดงออกมา (actions) จากบุคคลที่เป็นผู้นำอย่างเป็นกระบวนการ ดังนั้น การจะเข้าใจความหมายของ “ผู้นำ” มักจะไม่ใช่ปัญหามากนัก ทั้งนี้เพราะจะรู้ว่าใครเป็นผู้นำนั้น ก็มักจะพิจารณาจากตำแหน่ง (position) ของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลดังกล่าว การทำความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำ (leadership) นั้นเป็นเรื่องยาก นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเอาไว้ดังนี้

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2553, หน้า 226) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กิจกรรมของการเข้าไปมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติงานอย่างเต็มใจและบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ส่วนรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 39) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สำหรับ คณพศ สิริธินันท์ (2550) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่ตนมีอยู่ในการสร้างแรงบันดาลใจ จูงใจ ความสามัคคี สร้างค่านิยม ชักนำหรือโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กร หรือในกลุ่มคนในสถานต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกของกลุ่มได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพที่สุดให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สร้อยตระกูล อรรถมนะ (2550, หน้า 256) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลที่สามารถทำให้กลุ่มรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ทฤษฎีของนักวิชาการต่างประเทศได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้ DuBrin (1998, p. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ส่วน Gibson et al. (2003) มองภาวะผู้นำในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็น ตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำ จึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของ การเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่น ในกลุ่ม ทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย ผู้นำ อาจจะเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ ผู้นำจะมีลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม ทำให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมที่มีน้ำหนักและเป็น เอกภาพ เขาจะใช้ภาวะผู้นำในการปฏิบัติการและอำนาจการโดยใช้กระบวนการติดต่อ สัมพันธ์กัน เพื่อมุ่งบรรลุเป้าหมาย สำหรับ Daft (1994, p. 478) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถของคนที่เป็ผู้นำในการใช้อิทธิพลหรือนโน้มน้าวผู้อื่นเพื่อนำไปสู่ การบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ และ Hersey and Blanchard (1993, p. 48) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อพยายามให้ บรรลุเป้าหมายในสถานการณ์หนึ่ง กระบวนการภาวะผู้นำ (leadership) เป็น ความสัมพันธ์ของผู้นำ (leader) ผู้ตาม (follower) และสภาพการณ์ (situation)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจที่มีของ ตนกระตุ้นชี้นำให้บุคคลอื่นเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไป ตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือของกลุ่ม พยายามที่จะใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจบุคคล ทำให้เกิดการบรรลุเป้าหมายบางอย่าง ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถด้านอิทธิพลต่อบุคคล ในกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายโดยใช้กระบวนการสั่งการ การมีอิทธิพลต่อ ผู้อื่น และการมีปฏิสัมพันธ์ โดยถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่หยุดนิ่งของกระบวนการ 3 อย่าง ที่มีความเกี่ยวเนื่อง และมีอิทธิพลต่อกัน ได้แก่ ผู้นำ (leaders) ผู้ตาม (follows) และสถานการณ์ (situations) อันนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังแสดงในภาพ 2



ภาพ 2 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ ผู้ตาม และกระบวนการ

ที่มา. จาก มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน (หน้า 127), โดย อารี เพชรผุด, 2537, กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.

แบบของภาวะการเป็นผู้นำของผู้บริหาร

มีผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับแบบภาวะการเป็นผู้นำ ไว้ดังนี้

1. แบบการเน้นผู้นำ (boss-centered) และการเน้นผู้ใต้บังคับบัญชา (subordinate-centered) ผลการศึกษาในสมัยแรกเกี่ยวกับการเป็นผู้นำ สรุปว่า เป็นไปตามแบบอัตตนิยม เน้นผลผลิตเป็นแบบใกล้ชิด การริเริ่มทางโครงสร้าง มุ่งงาน ชี้นำแนวทาง และสั่งการ ส่วนการเน้นผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นไปตามแบบทฤษฎีประชาธิปไตย เน้นผู้ปฏิบัติงาน แบบทั่วไป การคิดคำนึงถึงผู้อื่น มุ่งคน สนับสนุนและเปิดให้มีส่วนร่วม (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2550, หน้า 284)

2. แบบภาวะผู้นำของ Ulrich (1998) ได้กล่าวถึงผู้นำที่ประสบผลสำเร็จแห่งอนาคตว่า ผู้นำจะต้องเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ มีอุปนิสัยส่วนตัว ค่านิยม คุณลักษณะที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจ และความผูกพัน (trust and commitment) จากผู้ที่เขานำทาง

บุคคลซึ่งเป็นอย่างที่ดีที่สุดของความเป็นผู้นำที่มีความน่าเชื่อถือ (credibility leader) คือ ภาวะผู้นำที่มีอยู่ในตัวของมหาตมะ กานธี นอกจากนี้ ผู้นำในอนาคตที่ประสบผลสำเร็จต้องมีความสามารถสร้างสรรค์องค์การ ปรับเปลี่ยนปรับปรุงกระบวนการ เพื่อให้ดำเนินงานสำเร็จดังเป้าหมาย นอกจากนี้ ยังได้จำลองแบบความคิดภาวะผู้นำในอนาคตว่า “Leadership charge: Credibility x capability” หมายถึง ผู้นำที่จะประสบผลสำเร็จในอนาคตต้องมีความน่าเชื่อถือ และประกอบกับมีความสามารถในการสร้างสรรค์งานขององค์การ

3. แบบภาวะผู้นำของ Kouzes and Posner (1997, pp. 172-175) เขาได้ทำการวิจัยเป็นเวลากว่า 10 ปี เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ โดยได้สำรวจความคิดเห็นจากคนกว่า 20,000 คน ที่อาศัยอยู่ใน 4 ทวีป เพื่อหาข้อสรุปที่ว่า อะไรคือคุณลักษณะผู้นำที่จำเป็นต้องมี สรุปได้ว่าคุณลักษณะ 4 ประการ ที่ถูกเลือกมากที่สุด ดังนี้

3.1 ต้องมีความจริงใจ (being honest) สิ่งสำคัญอันดับแรกคือเขาต้องไว้วางใจในตัวผู้นำเขา บนพื้นฐานของค่านิยมที่กำหนดไว้บนหลักการที่ถูกต้อง

3.2 จะต้องสามารถมองไปข้างหน้า (being forward-looking) ผู้นำกับทิศทางเป็นสิ่งที่คู่กัน เป็นผู้ที่มีมองเห็นเป้าหมายที่กำลังจะมุ่งไป สื่อภาพเป้าหมายให้ทุกคนเห็นได้ชัดเจน

3.3 จะต้องชนะใจ (being in spring) ทำให้ทุกคนรู้สึกกระตือรือร้นเกิดพลัง และมีความหวังสำหรับสิ่งที่ดีกว่าในอนาคต การนำที่แท้จริงต้องไม่มีการบังคับ หากแต่ต้องมีความสมัครใจของทุกคน

3.4 จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ (being competent) คือ ทำให้ทุกคนเชื่อมั่นได้ว่า สามารถพาพวกเขาไปตลอดรอดฝั่งและถึงที่หมายอย่างปลอดภัย

คุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำแบบที่กล่าวมาข้างต้น เมื่อนำมารวมกันจะได้สิ่งที่เรียกว่า ความน่าเชื่อถือ (credibility) ซึ่งเป็นลักษณะที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำทุกคน ความน่าเชื่อถือทำให้เกิดความจงรักภักดี (loyalty) เกิดพันธสัญญา (commitment) และเกิดพลัง (energy)

บทบาทภาวะผู้นำ

สร้อยตระกูล ธรรมานะ (2550, หน้า 284) กล่าวถึง บทบาทผู้นำที่ดีตามแนวคิด และทฤษฎีว่า ประกอบด้วย บทบาทพื้นฐานสำคัญ 4 ประการ คือ (1) การกำหนดทิศทาง

(pathfinding) เป็นการกำหนดทิศทางขององค์กรให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่ได้วางไว้ (2) การจัดการระบบการทำงาน (alignment) (3) การมอบอำนาจ (empowerment) เป็นการมอบหมายอำนาจความรับผิดชอบให้แก่บุคคลที่เหมาะสม เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และ (4) แบบอย่างการเป็นผู้นำ (modeling) นอกจากนี้ยังมีบทบาทหน้าที่ของผู้นำที่สำคัญ คือ (สรั้อยตระกูล ธรรมานะ, 2550, หน้า 284-285)

1. ผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกกลุ่มอยู่ร่วมกัน (maintenance of membership) หมายถึง จะต้องอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่ม มีความสัมพันธ์คนในกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่มทำให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน

2. ผู้ปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ (objective attainment) หมายถึง เขาจะต้องรับผิดชอบในกระบวนการวิธีการทำงานด้วยความมั่นคงและเข้าใจได้และเขาจะต้องทำงานให้บรรลุ

3. ผู้อำนวยให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม (group interaction facilitation) หมายถึง เขาจะต้องปฏิบัติงานในทางที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์และปฏิบัติกันด้วยดีของสมาชิกในกลุ่ม การติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นการช่วยให้หน้าที่นั้นบรรลุเป้าหมายและที่สำคัญ ผู้นำจะต้องรู้จัก การเลือกใช้สไตล์ (style) หรือแบบภาวะผู้นำ (leadership styles) ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งอาจเป็นแบบเดียวกันหรือหลายแบบพร้อมกันก็ได้ บทบาทความเป็นภาวะผู้นำที่น่าสนใจ ได้แก่

- 3.1 นักก่อการเปลี่ยนแปลง (change agent/change leader)
- 3.2 นักวิสัยทัศน์ (visionary leader) หรือ นักชี้ทิศทาง (pathfinding leader)
- 3.3 นักสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational leader)
- 3.4 นักเสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาผู้อื่น (enabling leader)
- 3.5 นักสอนงานและเป็นพี่เลี้ยง (coach and mentor leader)
- 3.6 นักแสดงต้นแบบพฤติกรรม (role modeling leader)
- 3.7 นักเสริมแรงและจูงใจ (energizing leader)
- 3.8 นักสร้างผู้นำ (distributed leader)
- 3.9 นักสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organizational leader)
- 3.10 นักเรียนรู้อย่างตลอดชีวิต (life-long learner leader)
- 3.11 นักมอบอำนาจการตัดสินใจ (empowering leader)

- 3.12 นักสร้างเครือข่าย (networking leader)
- 3.13 นักจัดวางทรัพยากร (aligning leader)
- 3.14 นักคุณภาพ (quality-oriented leader)
- 3.15 นักคุณธรรม/จริยธรรม (moral/ethical leader)
- 3.16 นักสร้างวัฒนธรรมองค์กร (organizational culture leader)
- 3.17 นักติดตาม/ตรวจสอบ (ensuring leader)
- 3.18 นักสร้างความฉลาดทางอารมณ์ (EQ leader)
- 3.19 นักสร้างความร่วมมือ (participative leader)
- 3.20 นักเอื้ออำนวยความสะดวก (facilitative leader)
- 3.21 นักบริหารวิชาการ (instructional leader)
- 3.22 นักให้การดูแล (steward leader)/ นักรับใช้บริการ (servant leader)

Krech and Ballauby (อ้างถึงใน สุพรรณิ มาตร โปธิ, 2549, หน้า 71) ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำที่แสดงภาวะผู้นำไว้ดังต่อไปนี้

- 1. ผู้นำในฐานะผู้บริหาร (the leader as executive)
- 2. ผู้นำในฐานะนักวางแผน (the leader as planner)
- 3. ผู้นำในฐานะผู้กำหนดนโยบาย (the leader as policy)
- 4. ผู้นำในฐานะผู้เชี่ยวชาญ (the leader as expert)
- 5. ผู้นำในฐานะตัวแทนติดต่อกับบุคคลภายนอก (the leader as external group)
- 6. ผู้นำในฐานะผู้ควบคุมความสัมพันธ์ของสมาชิกกลุ่ม (the leader as controller of internal relation)
- 7. ผู้นำในฐานะผู้ให้รางวัลให้โทษ (the leader as survey of rewards and punishment)
- 8. ผู้นำในฐานะคนกลางหรือผู้ตัดสิน (the leaders as arbitrator and mediator)
- 9. ผู้นำในฐานะเป็นบุคคลตัวอย่าง (the leaders as exemplary)
- 10. ผู้นำในฐานะสัญลักษณ์ของกลุ่ม (the leaders as symbol of the group)
- 11. ผู้นำในฐานะผู้แทนรับผิดชอบ (the leaders as substitute for individual responsibility)

สรุปได้ว่า ผู้นำมีบทบาทและหน้าที่หลายประการ ผู้นำเป็นทั้งหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ผู้ให้กำลังใจ ตลอดจนเป็นผู้วินิจฉัยตัดสินใจกลุ่มของคน บทบาทภาวะผู้นำสรุปได้ มี 3 ลักษณะ ได้แก่ (1) ผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกกลุ่มอยู่ร่วมกัน (maintenance of membership) หมายถึง จะต้องอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่ม มีความสัมพันธ์คนในกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่มทำให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน (2) ผู้ปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ (objective attainment) หมายถึง เขาจะต้องรับผิดชอบในกระบวนการวิธีการทำงานด้วยความมั่นคงและเข้าใจได้ และเขาจะต้องทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และ (3) ผู้อำนวยให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม (group interaction facilitation) หมายถึง เขาจะต้องปฏิบัติงานในทางที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์และปฏิบัติกันด้วยดีของสมาชิกในกลุ่ม การติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นการช่วยให้หน้าที่นี้บรรลุเป้าหมาย

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำนั้นมีปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบหลัก 3 ปัจจัย ได้แก่ (Hersey & Blanchard, 1993, p. 94)

1. ผู้นำ (leader) หมายถึง ตัวบุคคลที่นำกลุ่ม มีบุคลิกอุปนิสัย ลักษณะอย่างไร
2. ผู้ตาม (followers) หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่รับอิทธิพลจากผู้นำ
3. สถานการณ์ (situation) หมายถึง เหตุการณ์และสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ปัจจัยทั้ง 3 ประการดังกล่าวข้างต้นมีผลต่อรูปแบบของภาวะผู้นำที่แสดงออกมา ภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลสร้างอิทธิพลอันมีผลการกระทำหรือพฤติกรรม ความคิด จิตใจ ความรู้สึก ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมไปในทางที่ผู้นำประสงค์ การสร้างอิทธิพลนั้นอาจออกมาได้ในหลายรูปแบบ เช่น การข่มขู่บังคับ การจูงใจ การโน้มน้าวจิตใจ เป็นต้น จากการศึกษา พบว่า การให้อิทธิพลในทางลบ เช่น การบังคับนั้นไม่ก่อให้เกิดผลดีในระยะยาว เพราะการบังคับข่มขู่เป็นการสร้างความกลัวและความกดดันในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางในทุกองค์การ โดยทั่วไปมนุษย์มักมีความเชื่อและคาดหวังว่าบุคคลที่เป็นผู้นำจะต้องมีศักยภาพเพียงพอที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์การ และสังเกตเห็นได้ทั่วไปจากพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของมนุษย์ ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบทางการบริหารอย่างหนึ่งที่มีความเป็นพลวัต คือ มีการเคลื่อนไหวอยู่ในองค์การ บางครั้งภาวะผู้นำช่วยกระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง บางครั้งภาวะผู้นำก็ทำลายความเข้มแข็งขององค์การ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การ การที่ภาวะผู้นำเป็นแรงผลักดันที่เป็นพลวัต จึงทำให้ภาวะผู้นำมีสภาพที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับความต้องการขององค์การและมวลสมาชิกในองค์การนั้น ส่วนใหญ่บุคคลผู้แสดงบทบาทผู้นำคือ ผู้บริหารที่เรียกชื่อตำแหน่งแตกต่างกันไป บุคคลเหล่านี้ต่างพยายามที่จะใช้อิทธิพลต่อสมาชิกของตนเพื่อกระตุ้นให้สมาชิกร่วมมือกันทำงาน ในองค์การทั่วไปผู้นำที่ไม่เป็นทางการมักคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ตามหรือของสมาชิก แต่ก็ยังคงต้องคำนึงถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การด้วย ภาวะผู้นำที่ประสบผลสำเร็จขึ้นอยู่กับความสามารถในการประยุกต์ทักษะที่ได้รับมาจากประสบการณ์ การเรียนรู้ การสังเกต ภาวะผู้นำไม่ได้ขึ้นอยู่กับการใช้อำนาจตามตำแหน่ง (authority) ความมีบารมี (prestige) หรือพลังอำนาจ (power) อย่างใดอย่างหนึ่งโดยลำพัง ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักจะลดสัดส่วนการใช้อำนาจตามตำแหน่งให้เหลือน้อยที่สุด สิ่งที่ผู้นำต้องการ คือ ความเห็นพ้องจากผู้ตามมากกว่าการบังคับให้ร่วมมือ จึงมีคำกล่าวทางบริหารว่า “ผู้บริหารที่เดินนำหน้า คือ ผู้นำแห่งความหวัง ผู้บริหารที่ชอบผลลัพธ์ คือ ผู้บริหารที่หย่อนสมรรถภาพ (the poor manager drives, the good manager leads) (Trewatha & Newport, 1982, p. 382)

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2548, หน้า 176-185) รวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะเวลาการพัฒนา ดังนี้

ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ (trait leadership theories) ระยะแรกการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ. 1930-1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (great man theory of leaderships) ของกรีกและโรมันโบราณ ซึ่งมีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตาม

ธรรมชาติหรือโดยกำเนิด ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูง ประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถสูงด้วย ผู้นำในยุคนี้ ได้แก่ พระเจ้าโนโปเลียน ฮิตเลอร์ ฟอซบุรรมกำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับ Trait theories ของ Gardner (1989, p. 180) ได้แก่

1. The tasks of leadership กล่าวถึงงานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 อย่าง ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้เป็นตัวแทนของกลุ่มได้ แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. Leader-constituent interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังพิเศษเหนือบุคคลอื่นหรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคลและผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้ตามมีความแข็งแกร่งและสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระ ทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนหรือชี้ชัดของผู้นำเพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำของ Kirkpatrick and Locke (1996) ได้ชี้ให้เห็นว่า ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานสูงกว่าผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำนั้น จะต้องมียุทธสมบัติที่สำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1. พลังขับเคลื่อน (drive) เป็นลักษณะที่ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความเพียรพยายามในการทำงานสูงมากที่จะทำงานให้บรรลุความสำเร็จ โดยสะท้อนออกมาในรูปของการเป็นผู้มีความทะเยอทะยาน มีพลังในการทำงาน เป็นผู้ที่ไม่เคยมีความเหน็ดเหนื่อยในการทำงาน และแสดงออกให้เห็นถึงความริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ

2. มีความปรารถนาแรงกล้าที่จะนำผู้อื่น (desire to lead) เป็นคุณลักษณะที่ผู้นำมีความต้องการอย่างแรงกล้า ที่จะมียุทธิพลและจะนำผู้อื่น เป็นการแสดงออกให้เห็นถึงความเต็มใจที่พร้อมจะเข้าไปรับผิดชอบ

3. มีความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี (honesty and integrity) ผู้นำจะสร้างความไว้วางใจให้กับผู้อื่นเกิดความเชื่อถือ ไม่มีเล่ห์เหลี่ยมกับผู้อื่นได้บังคับบัญชา และแสดงออก

ถึงความเสมอต้นเสมอปลายในการทำงานร่วมกับคนอื่น รวมทั้งแสดงให้เห็นว่าคำพูดและการปฏิบัติของผู้นำสอดคล้องกันตลอดเวลา

4. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถมองผู้นำโดยปราศจากข้อกังขาใด ๆ ดังนั้น ผู้นำจะต้องแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในตนเอง เพื่อที่จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ ว่าการกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจของผู้นำที่ถูกต้อง

5. มีความฉลาด (intelligence) ผู้นำจะต้องมีความฉลาดเพียงพอที่จะรวบรวมสังเคราะห์และตีความสารสนเทศที่มีอยู่อย่างมากมายหรือมีอยู่อย่างจำกัด ในอันที่จะนำไปใช้เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ การแก้ปัญหา การตัดสินใจที่ถูกต้อง

6. มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ (job-relevant knowledge) ผู้นำที่มีศักยภาพสูงจะต้องมีความรู้และความรอบรู้เกี่ยวกับงานขององค์การ ตลอดจนเทคนิคในการทำงาน ยิ่งไปกว่านั้นการที่มีความรู้อย่างลึกซึ้งในการทำงาน จะทำให้ผู้นำสามารถตัดสินใจ และเข้าใจแนวทางของการนำผลการตัดสินใจไปประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ผู้นำทฤษฎีนี้มีคุณลักษณะผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการบริหาร และเป็นความสามารถด้านอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่ม มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความฉลาด การแสดงออกถึงลักษณะของผู้นำได้ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (behavioral leadership theories) เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ. 1940-1960 แนวคิดหลักของทฤษฎีคือให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ดังนี้

Lewin (1951, p. 45) แบ่งลักษณะผู้นำออกเป็น 3 แบบ ดังนี้

1. ผู้นำแบบอัตตานิยมหรือยัตตา (autocratic leaders) จะตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับผู้นำเอง คิดถึงผลงานไม่คิดถึงคน บางครั้งจะก่อให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการเป็นผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (democratic leaders) ใช้การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่มใช้เวลานานในการตัดสินใจ ระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

3. ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (laissez-faire leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความสับสนหรือความไม่พอใจของผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมได้ดี มีผลงานและความริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น การเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ด้วย

Likert (1967, pp. 16-18) เสนอรูปแบบพฤติกรรมหรือแบบผู้นำที่มีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 4 แบบ ดังนี้

1. แบบที่ 1 เรียกว่า เผด็จการเต็มรูป (exploitative-authoritative) ระบบนี้ผู้นำเป็นผู้นำแบบเผด็จการมาก มีอำนาจสมบูรณ์แบบ ผู้นำจะเชื่อและไว้ใจลูกน้องน้อยมาก มักใช้วิธีการจูงใจให้ทำงานด้วยความกลัวและการลงโทษ และให้รางวัลเป็นครั้งคราว เน้นการติดต่อสื่อสารจากบนลงมาล่าง การตัดสินใจเป็นหน้าที่ของผู้นำเท่านั้น

2. แบบที่ 2 เรียกว่า เผด็จการใจดี (benevolent-authoritative) ระบบนี้ผู้นำจะใช้อำนาจอย่างมีวิธีการและศิลปะมากขึ้น ผู้นำจะมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจด้วยรางวัลและการลงโทษบ้าง ยินยอมให้มีการติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน อีกทั้งยังรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง สำหรับการตัดสินใจก็มีการมอบหมายให้ตัดสินใจบ้าง แต่ก็อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิด

3. แบบที่ 3 เรียกว่า ประชาธิปไตยแบบปรึกษา (consultative-democratic) ระบบนี้เป็นการปรึกษาหารือโดยผู้นำจะให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ยังไม่เชื่อมั่นและไว้ใจอย่างสมบูรณ์ พยายามที่จะนำความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชามาพิจารณาด้วยในการปฏิบัติงาน ใช้รางวัลเป็นเครื่องมือในการจูงใจ มีการลงโทษบ้างเป็นครั้งคราว

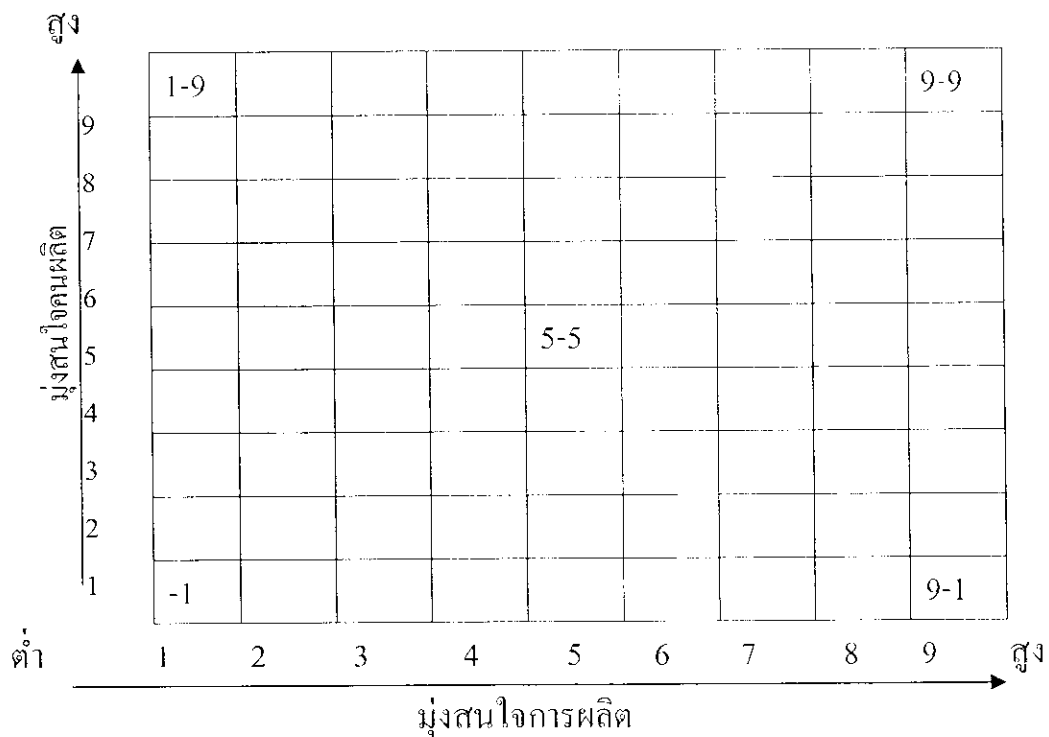
การติดต่อสื่อสารในองค์การใช้ทั้งบนลงล่าง และจากล่างขึ้นข้างบน นโยบายเปิดกว้างสำหรับการตัดสินใจ แต่ส่วนใหญ่ก็จะตัดสินใจโดยผู้นำ นอกจากบางเรื่องก็ยอมให้มีการตัดสินใจในระดับล่าง

4. แบบที่ 4 เรียกว่า ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (participative-democratic) ระบบนี้ ผู้นำจะมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาสูงมากในทุกด้าน เน้นการร่วมมือกันเป็นกลุ่ม มีการจูงใจด้วยการให้รางวัลในรูปของเงิน และส่งเสริมให้กลุ่มมีความผูกพันกับองค์การ โดยการร่วมกันกำหนดเป้าหมาย และประเมินความก้าวหน้า ของเป้าหมาย การติดต่อสื่อสารใช้ทั้งบนลงล่าง จากล่างขึ้นสู่ข้างบน และข้างเคียงกับเพื่อนร่วมงานด้วยการตัดสินใจส่งเสริมให้กระทำโดยกลุ่ม

Blake and Mouton (1964, p. 10) เป็นผู้คิดตารางการจัดการ (managerial grid) ได้แยกแยะรายละเอียด และบ่งชี้ให้เห็นถึงแบบพฤติกรรมของผู้นำที่ดีที่สุดในตาราง การจัดการตารางการจัดการจะประกอบไปด้วยพฤติกรรมผู้นำ 2 มิติ คือ (1) มิติที่ผู้นำมุ่งให้ความสนใจเกี่ยวกับการผลิต (concern for production) และ (2) มิติที่ผู้นำมุ่งให้ความสนใจต่อคนผลิตหรือต่อผู้ปฏิบัติงาน (concern for people)

1. มุ่งสนใจการผลิต (concern for production) มีความหมายถึงการที่ผู้นำสนใจในสิ่งต่าง ๆ เช่น คุณภาพของการตัดสินใจเลือกนโยบาย วิธีการและกระบวนการผลิต การให้ทีมงานวิจัยเกี่ยวกับการผลิต คุณภาพของการบริการ งานที่มีประสิทธิภาพ และ ปริมาณของผลผลิต

2. มุ่งสนใจคนผลิต (concern for people) คือ การที่ผู้นำทำให้ผู้ตามเต็มใจยอมรับในเป้าหมาย ของงาน ผู้นำยอมรับและยกย่องในเกียรติของลูกน้อง ศรัทธาในความรับผิดชอบระหว่างลูกน้องกับตนเอง จัดสภาพการทำงานที่ดีให้ และพยายามสร้างความพอใจในการมีความสัมพันธ์



ภาพ 3 การจัดการของ Blake and Mouton

ที่มา. จาก *The Managerial Grid* (p. 11), by R. R. Blake and J. S. Mouton, 1964, Houston, TX: Gulf Publishing.

ตามแนวคิดของ Blake and Mouton (1964) รูปแบบของผู้ผู้มี 5 รูปแบบ ได้แก่

1. แบบมุ่งงาน (task-oriented/authority compliance) (แบบ 9, 1) ผู้นำจะมุ่งเอาแต่ทำงานเป็นหลัก (production oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้ออกคำสั่งกำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ห่วงเหินผู้ร่วมงาน

2. แบบมุ่งคนสูง (country club management) (แบบ 1, 9) ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตของตนเอง ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข ไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและงานที่น่าอยู่ จะมุ่งผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานจะมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน มีลักษณะ

คล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของ
ผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่าง ๆ

3. แบบมุงงานต่ำมุงคนต่ำ (impoverished) (แบบ 1, 1) ผู้บริหารจะสนใจคนและ
สนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย
และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงาน
กับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยเพราะขาดภาวะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
ทำเป็นส่วนใหญ่

4. แบบทางสายกลาง (middle of the road management) (แบบ 5, 5) ผู้บริหาร
หวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบ
แบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยง
การใช้กำลังและอำนาจ ขอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้ง
คณะกรรมการในการทำงานหลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอม
ในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับ
การปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

5. แบบทำงานเป็นทีม (team management) (แบบ 9, 9) ผู้บริหารให้ความสนใจ
ทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์การและ
ความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกร่วมกันของผู้ปฏิบัติ
ในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม
เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่า คนเป็นเพียง
ผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและ
อำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของ
แต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

McGregor (1960) มีความเห็นว่า การทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึงธรรมชาติของ
มนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐาน และต้องการแรงจูงใจ
ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ จึงจะทำให้
ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา และกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงาน ให้บรรลุ
จุดหมาย

Theory X พื้นฐานของคน คือ ไม่ชอบทำงาน พื้นฐานคนนี้เกลียด อยากได้เงิน อยากสบาย เพราะฉะนั้น บุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องคอยควบคุมตลอดเวลา และต้องมีการลงโทษ มีกฎมีระเบียบ

Theory Y เป็นกลุ่มที่มองในแง่ดี มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการเรียนรู้มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ มีศักยภาพในตนเอง

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (situational or contingency leadership theories)

Reddin (1970, p. 41) แบ่งมิติออกเป็น 3 มิติ ดังนี้

1. มิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ (task orientation) เป็นพฤติกรรมมุ่งให้ผู้ร่วมงาน หรือผู้ตามปฏิบัติงานอย่างได้ผล โดยผู้นำริเริ่มจัดการและอำนวยความสะดวก
2. มิติมุ่งสัมพันธภาพ หรือ มิตรสัมพันธ์ (relation orientation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นความเห็นอกเห็นใจ ไว้วางใจ และให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน
3. มิติมุ่งประสิทธิภาพ (effectiveness orientation)

ทฤษฎีนี้ได้รับการศึกษาค้นคว้า เพื่อหาหนทางบริหารงานให้ได้ผลมากที่สุด โดยพบว่า หลักสำคัญในการบริหารมีอยู่ 2 ประการ คือ Reddin (1970, p. 42)

1. มุ่งแต่งาน (task to be done) ผู้นำแบบนี้จะมุ่งแต่ผลงานเป็นประการสำคัญ โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกในด้านจิตใจ
2. การบริหารงานโดยให้ความสำคัญในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ด้วย (relationship with other people) ความแตกต่างของผู้นำในการบริหาร ในการให้ความสำคัญต่อการให้การให้ความสำคัญในเรื่องมนุษยสัมพันธ์จึงมีมากน้อยต่างกัน บางคนอาจให้ความสำคัญต่องานอย่างเดียว โดยไม่คำนึงถึงมนุษยสัมพันธ์ บางคนอาจจะให้ความสำคัญในเรื่องมนุษยสัมพันธ์มากเกินไปจนทำให้ไม่ค่อยได้ผลงาน สิ่งเหล่านี้ขึ้นอยู่กับตัวบุคคล และตามทฤษฎีของ เรดดิน ได้แบ่งลักษณะภาวะผู้นำทางการบริหารงานออกเป็น 4 ลักษณะ

2.1 แบบผู้ผสมผสาน (integrated) สูงทั้งงานและคน ได้อย่างผสมผสาน เป็นผู้ที่สามารถที่จะอิงอำนาจหน้าที่ของตนไว้กับวัตถุประสงค์ นโยบาย ตลอดจนความมุ่งหมายหรืออุดมคติที่มีอยู่ เป็นผู้ที่พยายามจะรวบรวมผู้ปฏิบัติงานกับองค์การ

ให้เข้ากัน ต้องการให้ลูกน้องเข้ามาส่วนร่วมไม่แสดงความแตกต่างในเรื่องอำนาจหน้าที่มากนัก เป็นผู้ที่ชอบการมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน หรือมีการรับผิดชอบร่วมกัน สนใจในเทคนิค การจูงใจลูกน้อง

2.2 แบบมิตรสัมพันธ์ (related) เป็นแบบที่เน้นให้ความสำคัญมากในด้านที่เกี่ยวกับคนแต่เน้นให้ความสำคัญน้อยในด้านที่เกี่ยวกับงาน เชื่อว่าคนเป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่สุด จะต้องมาก่อนเรื่องงาน จะเน้นในเรื่องการพัฒนาบุคคลเป็นสำคัญเป็นคนแบบกันเอง ง่ายๆ ไม่เป็นที่สังเกตของใคร ชอบสนทนาวิสาสะ เห็นอกเห็นใจคน ยอมรับเห็นด้วยกับผู้ร่วมงาน มีอริยาศัยเป็นมิตรชอบสร้างบรรยากาศของความอบอุ่น ปลอดภัย มั่นคงในหน่วยงาน

2.3 แบบผู้แยกตัว (separated) ผู้นำแบบนี้ไม่เอาทั้งคนและงาน เป็นแบบผู้นำที่มีนิสัยระมัดระวัง เป็นผู้ชอบเก็บตัว ไม่ชอบเป็นผู้กว้างขวาง จะให้ความสำคัญในด้านตัวคนและตัวงานในระดับต่ำ นักบริหารที่มีลักษณะเช่นนี้จะได้ผลงานน้อย น้อยครั้งที่จะให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ไม่กล้าอ่านแบบสร้างสรรค์ ชอบขัดขวางผู้อื่น ชอบขัดแย้งกับผู้อื่น ทำให้งานยากขึ้นโดยไม่เข้าเรื่อง มักจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ไม่ค่อยร่วมมือกับใคร

2.4 แบบผู้เสียสละ (dedicated) เน้นด้านงานสูงมาก ด้านคนให้ความสำคัญต่ำจะมีลักษณะของการมุ่งที่จะเอาอะไรก็จะเอาให้ได้ เป็นคนที่ออกจะกล้าทำ บางครั้งก็ถึงขั้นก้าวร้าวไปบ้าง มีความมั่นใจในตัวเองอยู่มาก ปกติเป็นชอบริเริ่มงาน มักจะกำหนดงานการให้ลูกน้อง งานจะต้องมาก่อนเรื่องอื่นเสมอ

สำหรับลักษณะผู้นำตามแบบของ Reddin (อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2547, หน้า 82-83) กล่าวว่า เราไม่สามารถบอกได้ว่าผู้นำแบบใดดีที่สุด ซึ่งงานวิจัยระยะแรก พบว่า ผู้นำแบบผสมผสานเป็นผู้นำที่ดีที่สุด แต่งานวิจัยระยะหลัง ๆ แสดงว่าแบบของการเป็นผู้นำที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ของการเป็นผู้นำ จากแบบผู้นำพื้นฐานทั้งสี่แบบนี้ ถ้าใช้ในสถานการณ์ที่ไม่เหมาะสมก็จะเกิดแบบผู้นำที่มีประสิทธิภาพน้อย 4 แบบ คือ แบบผู้ทนทำ ผู้เอาใจ ผู้คุมงาน และผู้ยอมความ หากใช้ในสถานการณ์ที่เหมาะสมก็จะเกิดเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมาก 4 แบบ คือ แบบผู้คุมกฎ ผู้สอนแนะ ผู้ปฏิบัติงาน และผู้นำทีม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพน้อย เป็นประเภทที่ได้ผลงานต่ำ ความก้าวหน้าของงานไม่มี แบ่งได้เป็น 4 แบบ คือ

1.1 ผู้ทันทำหรือผู้นำแบบทิ้งงาน (deserter) เป็นลักษณะผู้นำที่ไม่มีความสนใจในงาน ไม่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ขัดขวางผู้อื่น ไม่ยอมรับความผิดพลาด ไม่มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก ผู้ร่วมงานจะอยู่อย่างโดดเดี่ยว ขาดขวัญกำลังใจ และผลสำเร็จของงานไม่บรรลุผลตามที่ตั้งไว้

1.2 ผู้เอาใจหรือผู้นำแบบนักบุญ (missionary) เป็นลักษณะผู้นำที่มุ่งแต่เพียงสัมพันธภาพอันดีเหนือสิ่งอื่นใด มีความเกรงใจต่อทุกคน ไม่กล้าว่ากล่าวตักเตือนผู้ใด ไม่ได้แย้งหรือคัดค้านการกระทำใด ๆ แม้จะไม่เห็นด้วย พร้อมทั้งจะเปลี่ยนใจเสมอ เพื่อจะรักษาความสงบเรียบร้อยไว้ให้ได้ ผลของงานมักจะหย่อนประสิทธิภาพ

1.3 ผู้คุมงานหรือผู้นำแบบเผด็จการ (autocrat) ผู้นำแบบนี้ใช้อำนาจในการบริหารงาน เป็นลักษณะผู้นำที่มุ่งงานอย่างเดียว มิได้คำนึงถึงอย่างอื่น มิได้ไว้วางใจผู้อื่น เชื่อมั่นในตนเองสูง ขาดสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน มักใช้วิธีการสั่งสอน ผู้ร่วมงานจะตกอยู่ภายใต้ความกลัวตลอดเวลา ไม่กล้าริเริ่มหรือโต้แย้งกับหัวหน้า

1.4 ผู้ยอมความหรือผู้นำแบบประนีประนอม (compromiser) เป็นลักษณะผู้นำที่ยอมรับว่าความสำเร็จของงานและสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญ พยายามที่จะให้ได้ทั้งสองอย่าง แต่ขาดความสามารถไม่กล้าตัดสินใจ ไม่มีความเชื่อมั่นในตนเอง เวลาเกิดปัญหาผู้นำแบบนี้ใช้วิธีการประนีประนอมอยู่ตลอดเวลา

2. ลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพมาก เป็นประเภทที่ทำงานมีผลงานอยู่ในระดับสูงกิจการงานมีความก้าวหน้า แบ่งได้เป็น 4 แบบ คือ

2.1 ผู้คุมกฎเกณฑ์ (bureaucrat) เป็นลักษณะผู้นำที่สนใจทั้งคนและงาน ยึดถือกฎระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัด มีความเข้มงวด ลูกน้องมีความพึงพอใจ ซึ่งเป้าหมายร่วมกัน คือ ความสำเร็จ ผู้นำเช่นนี้พบได้เสมอในระบบราชการทั่วไป

2.2 ผู้สอนแนะหรือผู้นำแบบพัฒนา (developer) เป็นลักษณะผู้นำที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น สนใจการพัฒนาตัวบุคคล รู้จักมอบหมายหน้าที่การงานให้ผู้ร่วมงานอย่างเหมาะสม ไม่ใช้วิธีการรุนแรง มีความสุภาพ นุ่มนวล ผู้ร่วมงานมักจะเลื่อมใส และวางใจ

2.3 ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีจิตปะ (benevolent autocrat) เป็นลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีจิตใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมุ่งผลงานเป็นหลัก มีจิตปะในการปฏิบัติงาน มีทักษะและประสบการณ์ดี งานมีผลผลิตสูง เป็นแบบที่เหมาะสมกับการอุตสาหกรรม

2.4 ผู้นำทีม (executive) เป็นลักษณะผู้นำที่มีความกระตือรือร้น รู้จักใช้ความสามารถของผู้ร่วมงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการวางมาตรฐานในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการทำงาน เอาใจใส่และรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่ม เปิดเผย ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยใจที่เป็นธรรม ให้กำลังใจผู้ร่วมงาน สนใจในวิชาความรู้ใหม่ ๆ ปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลา มีผลงานดี กิจกรรมมีความก้าวหน้า เกิดความพึงพอใจทั้งผู้ร่วมงานและผู้นำ

จะเห็นว่าแบบพื้นฐานของผู้นำ 4 แบบ แต่ละแบบถ้าอยู่ในสถานการณ์ที่เหมาะสมจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมาก แต่ถ้าอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่เหมาะสมจะกลายเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพน้อย จึงสรุปได้ว่า ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น พฤติกรรมผู้นำจะต้องมีทักษะทางการบริหารในการเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดย่อมขึ้นอยู่กับความเหมาะสมที่สามารถควบคุมบุคลากรได้

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership theory)

Bass and Avolio (1994) รวบรวมข้อมูลพัฒนาและฝึกอบรมจากทุกระดับในองค์กรและในสังคม ทั้งกับผู้นำทุกระดับในสังคม ทั้งกับผู้นำทุกระดับและไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีกิจกรรม จนถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูง มีความกระตือรือร้น ทั้งในวงการธุรกิจ อุตสาหกรรม ราชการ ทหาร โรงพยาบาล สถานศึกษา ในต่างเชื้อชาติและต่างวัฒนธรรม ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่วัดโดยเครื่องมือวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบ (Multifactor Leadership Questionnaire--MLQ) ที่สร้างและพัฒนาโดย Bass and Avolio (1994) เป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และให้ความพึงพอใจมากกว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) ซึ่งมีงานวิจัยเชิงประจักษ์และการศึกษาเชิงทฤษฎีจำนวนมาก แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อการเพิ่มการปฏิบัติงานของบุคลากรและขององค์กร

Bass and Steidlmeier (1999) พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจ จะมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านอื่นและจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ โดยมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง คุณลักษณะที่สามารถกระตุ้นด้านอารมณ์ของผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเลียนแบบและผูกพันต่อผู้นำ ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ บารมี และการเป็นแบบอย่าง

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการสื่อสารเพื่อดึงดูดใจผู้วิสัยทัศน์ใหม่ โดยการใช้สัญลักษณ์เพื่อให้เกิดการใช้ความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้น และผู้นำแสดงแบบอย่างของพฤติกรรมแก่ผู้ตาม ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ การจูงใจ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและการอุทิศเพื่องาน

3. การกระตุ้นภูมิปัญญา หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการทำความเข้าใจต่อปัญหาได้ชัดเจนสามารถทำให้ผู้ตามมองเห็นปัญหาดังกล่าวจากมุมมองใหม่ของตนเอง ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ ตระหนักในปัญหาและการแก้ปัญหายังเป็นระบบ

4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำเกี่ยวกับการให้การสนับสนุนการกระตุ้นให้กำลังใจ และการเป็นที่เลื่อมใสศรัทธาแก่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ การดูแลเป็นรายบุคคล และการเป็นโค้ชหรือที่ปรึกษา

ในการศึกษาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ผู้วิจัยปรับจากทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำของ Kirkpatrick and Locke (1996, pp. 48-60) ได้แก่ (1) มีแรงจูงใจ (drive) (2) มีความปรารถนาปรารถนาที่จะนำผู้อื่น (desire to lead) (3) มีความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี (honesty and integrity) (4) มีความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) (5) มีความฉลาด (intelligence) และ (6) มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ (job-relevant knowledge) ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกศึกษาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี เป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งที่มีผลให้การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร

การวิจัยเรื่องประสิทธิภาพขององค์กรนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ศึกษาจะต้องทราบถึงความหมายของประสิทธิภาพ และแนวคิดในการประเมินวัดประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งจะเป็แนวทางให้ผู้ศึกษาทราบถึงหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการเลือกตัวชี้วัดที่เหมาะสมกับการประเมินประสิทธิภาพการบริหารขององค์กร แนวคิดการประเมินวัดประสิทธิภาพขององค์กรที่ใช้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ความหมายของประสิทธิภาพ

ปัจจุบันมีการศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการบริหาร (performance Management) กันอย่างแพร่หลาย และมีการนิยามความหมายแตกต่างกัน โดยมีการใช้หลักเกณฑ์มาประกอบกัน โดยมีผู้ให้ความหมายหรือคำนิยามต่าง ๆ กัน ดังนี้

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2553, หน้า 130) ให้ความหมายประสิทธิภาพขององค์กรไว้ว่า หมายถึง ระดับที่คนงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด ประสิทธิภาพขององค์กรเป็นเรื่องของกาพิจารณาว่าองค์กรประสบความสำเร็จเพียงใดในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ สำหรับคำว่าเป้าหมายขององค์กรนั้น หมายถึง สภาพการณ์ที่องค์กรปรารถนาให้เกิดขึ้นและได้อธิบายเพิ่มเติมว่า องค์กรที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง องค์กรที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (goals) ที่ตั้งใจไว้ ประสิทธิภาพจึงเป็นเรื่องของความสำเร็จขององค์กรในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ตามที่ตั้ง เป้าหมายเอาไว้ องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงจึงเป็นองค์กรที่ประสบผลสำเร็จอย่างสูงในการทำงานตามเป้าหมาย Kaplan and Norton (อ้างถึงใน สมจิตร พิงหรรษพร, 2552, หน้า 14) ให้ความหมายของประสิทธิภาพขององค์กร (organization effectiveness) ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการบรรลุวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย มุมมอง 4 ด้าน ได้แก่ (1) ประสิทธิภาพด้านการเงิน (2) ประสิทธิภาพด้านผู้รับบริการ (3) ประสิทธิภาพด้านกระบวนการภายใน และ (4) ประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้และพัฒนา สุพจน์ ทรายแก้ว (2545, หน้า 137-138) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง การทำกิจกรรมการดำเนินงานขององค์กร สามารถสร้างผลงานให้สอดคล้องกับ

เป้าหมาย/วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ทั้งในส่วนของผลผลิตและผลลัพธ์ เป็นกระบวนการเปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ การมีประสิทธิภาพจึงมีความเกี่ยวข้องกับผลผลิตและผลลัพธ์การดำเนินงานเป็นกระบวนการวัดผลงานที่เน้นด้านปัจจัยนำออก

Daft (2001, p. 77) ได้ให้คำจำกัดความประสิทธิภาพขององค์กรตามแนวคิดทรัพยากร (resource-based approach) ไว้ว่า หมายถึง องค์กรที่ประสบผลสำเร็จในการสรรหาทรัพยากรที่มีคุณค่าและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรนั้นอย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดกระบวนการภายใน (internal process approach) ไว้ว่า หมายถึง องค์กรที่มีการจัดการภายในที่ดี มีสุขภาพดีและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น สมาชิกในองค์กรมีความสุขและพอใจกับองค์กรหน่วยงานต่าง ๆ มีการประสานการทำงานได้เป็นอย่างดี

Robbins (2003) ได้นิยามว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ระดับที่ซึ่งองค์กรบรรลุเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว ทั้งในเชิงผลลัพธ์และกระบวนการ

Steers, Ungson, and Mowday (1985, p. 72) ให้ความหมายของประสิทธิภาพขององค์กรว่า หมายถึง ระดับความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายในทางปฏิบัติ

Campbell (1977) กล่าวว่า การวัดประสิทธิภาพขององค์กรเป็นการประเมินประสิทธิภาพขององค์กร เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นเมื่อองค์กรต้องการประเมินสถานะขององค์กรโดยรวมทั้งหมด

Scriven (1973, p. 177) ให้ความเห็นไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง สมรรถนะ (capacity) ขององค์กรในการที่จะอยู่รอด (survival) ปรับตัว (adapt) รักษาสภาพ (maintain) และเติบโต (grow) ไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใดที่ต้องการให้ลุล่วง

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้หรือผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่า รักษาไว้ สมาชิกเกิดความพึงพอใจในงาน

แนวคิดและทฤษฎีการวัดประสิทธิภาพขององค์กร (organization effectiveness)

มีนักทฤษฎีจำนวนมากได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กร แต่ละท่านก็เสนอแนวคิดที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งผู้วิจัยได้จัดกลุ่มตามแนวคิดต่าง ๆ

และได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กร 7 แนวคิด ได้แก่

(1) แนวคิดการบรรลุเป้าหมาย (goal-attainment approach) (2) แนวคิดระบบ (the system approach) (3) แนวคิดผู้มีสิทธิ์ออกเสียงเชิงกลยุทธ์ (the strategic-constituencies) (4) แนวคิดค่านิยมที่แข่งขันกัน (the competing-values approach) (5) แนวคิดทรัพยากร (resource-based approach) (6) แนวคิดกระบวนการภายใน (internal process approach) และ (7) แนวคิดผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder approach) ซึ่งแต่ละแนวคิดมีลักษณะและรายละเอียด ดังนี้

แนวคิดการบรรลุเป้าหมาย (goal-attainment approach) แนวทางการศึกษานี้เป็นแนวทางที่ได้รับความนิยมมากที่สุดเพราะมีลักษณะการประเมินที่ง่าย โดยยึดหลักว่าประสิทธิภาพขององค์กรน่าจะวัดได้จากความสามารถขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นสิ่งสุดท้ายที่องค์กรต้องการมากกว่าการเน้นที่วิธีการดำเนินงาน (means) ให้บรรลุเป้าหมาย Campbell (1977, pp. 19-20) ผู้วิจัยประมวลคุณลักษณะร่วมของเป้าหมายที่เหมาะสมสำหรับใช้ในการประเมินตามแนวคิดการบรรลุเป้าหมายได้ ดังนี้

1. เป้าหมายที่ใช้ในการประเมินนั้นต้องเป็นเป้าหมายที่แท้จริงซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดขององค์กร
2. จำนวนเป้าหมายขององค์กรควรมีปริมาณไม่มากจนเกินความสามารถที่ผู้ประเมินจะวัดได้
3. เป้าหมายนั้นต้องมีลักษณะเป็นรูปธรรมที่สามารถกำหนดให้อยู่ในรูปของตัวเลขที่สามารถวัดความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามเป้าหมายได้
4. เป้าหมายนั้นต้องมีความชัดเจน ไม่ครอบคลุมหลายเรื่องจนไม่สามารถจะประสานเข้ากันได้ซึ่งจะต้องได้รับการระบุละเอียดเป็นอย่างดีพอ
5. เป้าหมายนั้นจะต้องได้รับฉันทามติหรือเป็นข้อตกลงที่ได้รับการยอมรับแล้วทุกฝ่ายในองค์กรและสมาชิกในองค์กร

จากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร (goal-attainment approach) วิธีการวัดตามแนวคิดนี้ยึดถือหลักการที่ว่า การวัดประสิทธิภาพขององค์กรสามารถวัดได้จากความสามารถขององค์กรในการดำเนินงาน ลักษณะขององค์กร และลักษณะของสถานะแวดล้อมขององค์กร ภายใต้สมมติฐานที่ว่า องค์กรนั้นต้องมีเป้าหมายที่

แท้จริง เป้าหมายนั้นสามารถมองเห็นและเข้าใจได้ จำนวนเป้าหมายขององค์การมีไม่มากเกินไป สมาชิกในองค์การเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมายและต้องสามารถวัดได้ แต่อย่างไรก็ตาม วิธีการวัดประสิทธิภาพขององค์การตามแนวทางนี้ประสบกับปัญหาหลายประการด้วยกัน เนื่องจากเป้าหมายขององค์การมักแตกต่างไปจากเป้าหมายในทางปฏิบัติ องค์การหลาย ๆ องค์การมีเป้าหมายหลายอย่าง ซึ่งในบางครั้งก็ขัดแย้งกันเอง การจัดอันดับความสำคัญของเป้าหมายเหล่านั้นเป็นเรื่องที่ยากพอสมควร และที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ความยากในการเลือกว่าจะวัดประสิทธิภาพขององค์การจากเป้าหมายระยะสั้น ระยะกลางหรือระยะยาว Steers (1977, pp. 7-8) ได้เสนอตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การไว้ 4 ประการ คือ

ประการที่ 1 ลักษณะขององค์การ (organizational characteristics) ซึ่งมีตัวชี้วัดคือ (1) โครงสร้างขององค์การ พิจารณาจากการกระจายอำนาจ การแบ่งงานตามความสามารถ และช่วงการบังคับบัญชา และ (2) ขนาดขององค์การ และเทคโนโลยีขององค์การ พิจารณาจากการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ และความรู้ของบุคลากร

ประการที่ 2 ลักษณะสภาวะแวดล้อมขององค์การ (environmental characteristics) ซึ่งพิจารณาจากสิ่งแวดล้อม 2 ด้าน คือ (1) สิ่งแวดล้อมภายนอก มีตัวบ่งชี้คือ ความสลับซับซ้อน ความมั่นคง และความไม่แน่นอน และ (2) สิ่งแวดล้อมภายในหรือบรรยากาศขององค์การ มีตัวบ่งชี้คือแนวโน้มของความสำเร็จความเอาใจใส่ต่อพนักงาน แนวทางการให้ค่าตอบแทนและการลงโทษ ความมั่นคง ความเสี่ยง ความเปิดเผย และความปกปิด

ประการที่ 3 ลักษณะของพนักงาน (employee characteristics) พิจารณาจากความผูกพันต่อองค์การ และการปฏิบัติงาน โดยตัวบ่งชี้ความผูกพันต่อองค์การพิจารณาจากความสนใจในการดำรงรักษาไว้และความผูกมัดใจ ส่วนตัวบ่งชี้ของการปฏิบัติงานคือ การจูงใจ เป้าหมาย ความต้องการความสามารถในการทำงาน และความชัดเจนของบทบาทพนักงาน

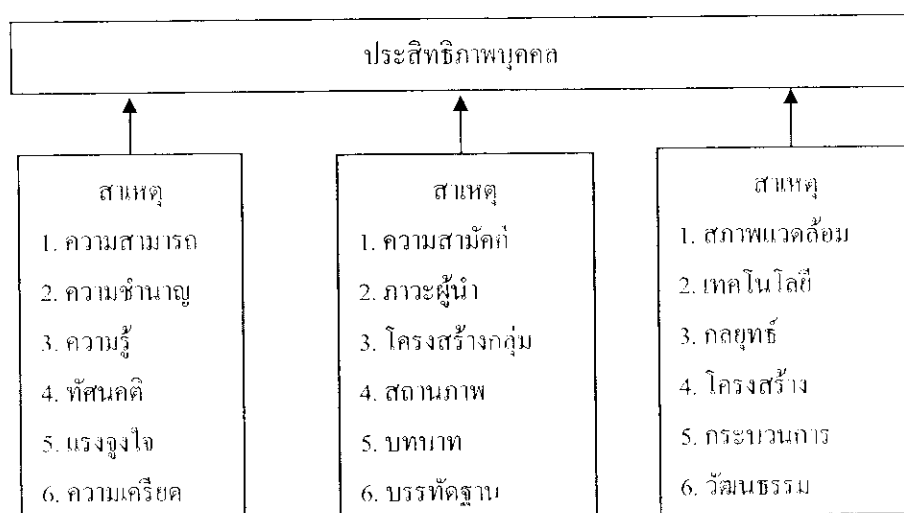
ประการที่ 4 นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ (managerial policies and practices) พิจารณาจากตัวบ่งชี้ คือ การวางเป้าหมายที่แน่นอน การกำหนดและการใช้

ทรัพยากร การสร้างสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร
ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การปรับตัวขององค์กร และการริเริ่มสิ่งใหม่

แนวคิดระบบ (the system approach) เนื่องจากแนวคิดการบรรลุเป้าหมายที่ได้
กล่าวไปแล้วนั้น มุ่งเน้นที่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร อันเป็นการพิจารณาที่
ปัจจัยนำเข้าเพียงตัวเดียวเท่านั้น โดยละเอียดถึงปัจจัยนำเข้า (input) และกระบวนการ
แปรรูปปัจจัยนำเข้า (transformation of process) ดังนั้น ทฤษฎีระบบนี้จึงพยายามแก้ไข
ข้อบกพร่องดังกล่าวในลักษณะที่ซับซ้อนมากขึ้น โดยเพิ่มตัวแปรเข้ามาพิจารณา

Cambell (1977, pp. 36-39) ได้ศึกษาและรวบรวมรายการตัวแปรสำคัญ ๆ
ของเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กร พบว่า มี 30 ตัวแปร เกณฑ์ที่ใช้วัด
ประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ ประสิทธิภาพรวม (overall effectiveness) ผลผลิต
(productivity) ประสิทธิภาพ (efficiency) กำไร (profit) และคุณภาพ (quality)

Gibson et al. (2003, p. 28) ได้เสนอแบบของประสิทธิภาพไว้ 3 ระดับ คือ ระดับ
บุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร โดยประสิทธิภาพในแต่ละระดับมีสาเหตุที่ต่างกัน
ความสัมพันธ์ของทั้ง 3 ระดับ ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพกลุ่มขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพ
บุคคล และประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพกลุ่ม ดังแสดงในภาพ 4



ภาพ 4 ตัวแบบประสิทธิภาพ 3 ระดับ

ที่มา. จาก *Behavior, Structure, Processes* (4th ed., p. 28), by J. L. Gibson et al., 2003.
New York: McGraw-Hill.

Kaplan and Norton (2001, pp. 69-72) ได้เสนอแนวคิดแบบดุลยภาพ (balanced scorecard) ซึ่งอาศัยรากฐานจากวิธีประเมินเชิงระบบ เพื่อประเมินประสิทธิภาพขององค์กรใน 4 มิติ ประกอบด้วย มิตการเงิน (financial perspective) มิตด้านลูกค้าหรือผู้รับบริการ (customer perspective) มิตด้านกระบวนการภายใน (internal perspective) และมิตด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (learning and growth perspective) ซึ่งแต่ละมิติจะมีตัวชี้วัดหลัก (key indicators) เพื่อใช้ในการประเมินว่า การปฏิบัติงานในแต่ละมิติได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดในระดับใด

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2549, หน้า 272-281) ได้มีการนำแนวคิดประเมินแบบดุลยภาพ (balanced scorecard) ไปใช้ในการประเมินผลกับทุกหน่วยงานราชการไทยในภาพรวม โดยกำหนดมิตการประเมินเป็น 4 มิติ ประกอบด้วย มิตด้านประสิทธิภาพตามแผนปฏิบัติราชการ มิตด้านคุณภาพในการให้บริการ มิตด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ และมิตด้านการพัฒนาองค์กรในหน่วยงานภาครัฐ

แนวคิดทรัพยากร (resource-based approach) แนวคิดนี้ดูจากการใช้ทรัพยากร Daft (2001, p. 29) กล่าวว่า องค์กรที่มีประสิทธิภาพ คือ องค์กรที่ประสบผลสำเร็จในการสรรหาทรัพยากรที่มีคุณค่า และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างของตัวชี้วัดประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่

1. อำนาจในการต่อรอง คือ ความสามารถในการหาทรัพยากรที่ขาดแคลนและมีค่าจากภาวะแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ทรัพยากรเงิน วัตถุดิบ ทรัพยากรบุคคล ความรู้และเทคโนโลยี
2. ความสามารถของผู้มีอำนาจตัดสินใจในการประเมินคุณค่าของทรัพยากรในสภาวะแวดล้อมได้อย่างถูกต้อง
3. ความสามารถของผู้บริการในการบริหารทรัพยากรทั้งหลาย เพื่อให้ได้การดำเนินงานที่เลิศ
4. ความสามารถขององค์กรในการตอบสนองต่อความต้องการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม

แนวคิดกระบวนการภายใน (internal process approach) แนวคิดนี้ตั้งอยู่บนฐานแนวคิดที่ว่า องค์กรที่มีคนงานที่มีความพึงพอใจในงาน มีความสุขกับการทำงานจะ

ส่งผลให้มีผลงานที่ดีมีประสิทธิภาพ ไม่มีความขัดแย้งเกิดขึ้นในองค์กร ทุกคนให้ความเคารพซึ่งกันและกัน และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร (Dafit, 2001, pp. 29-30) วิธีการวัดประสิทธิภาพของแนวคิดนี้มีข้อบกพร่องที่ไม่ได้ประเมินตัวแปรสถานะแวดล้อมภายนอกองค์กร ไม่นำปัจจัยเรื่องผลผลิต และความสัมพันธ์ขององค์กรกับสถานะแวดล้อมมาพิจารณาตัวแปรเกี่ยวข้องกับความสุข ความสงบขององค์กร ไม่สามารถประเมินเป็นตัวเลขได้ การนำผลประเมินมาใช้จึงต้องมีความระมัดระวัง

แนวคิดผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder approach) แนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เสียกับทุกฝ่ายที่อยู่ในองค์กรและนอกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเจ้าของกิจการ ลูกจ้าง คนงาน ลูกค้า หน่วยงานรัฐมีมุมมองในการประเมินต่างกันไปเนื่องจากมีความต้องการผลประโยชน์ต่างกัน กระบวนการประเมินแนวคิดนี้จึงจำเป็นต้องทราบถึงความคิดเห็นของกลุ่มคนเหล่านี้ วิธีการคือสำรวจความคิดเห็นทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อทำความเข้าใจผลการทำงานขององค์กรจากทุกกลุ่ม

สรุปได้ว่า จากแนวคิดการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรที่ได้กล่าวมาทั้ง 7 แนวคิดข้างต้น พบว่า ต่างก็มีข้อดี ข้อบกพร่องแตกต่างกันไปตามมุมมองแต่ละแนวคิด ซึ่งยังไม่สามารถหาข้อสรุปร่วมกันได้ แต่ละแนวคิดมีลักษณะเด่นและด้อยในตัวเอง แต่สิ่งหนึ่งที่นักวิชาการส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกัน คือ ไม่มีเกณฑ์ชี้วัดหรือตัวแบบใดที่จะสามารถใช้ประเมินประสิทธิภาพได้ทุกองค์กร ผู้ประเมินต้องใช้ดุลยพินิจในการพิจารณาเลือกใช้แนวคิดหรือตัวแบบรวบรวมทั้งตัวชี้วัดประสิทธิภาพให้เหมาะสมกับองค์กรที่จะประเมิน

การวัดประสิทธิภาพของหน่วยงานภาครัฐ

ความเป็นมาของการวัดประสิทธิภาพของหน่วยงานภาครัฐ ที่มาของการวัดประสิทธิภาพของหน่วยงานภาครัฐ เริ่มต้นจากการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award--PMQA) เป็นแนวทางที่จะพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง (Hight Performance Organization--HPO) การมีประสิทธิภาพนี้ บ่งบอกถึงองค์กรที่มีการปฏิบัติงานสูงเป็นองค์กรที่มีคุณภาพหลังจากมีการปฏิรูประบบราชการและมีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร

กิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้นำ แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ซึ่งใช้เครื่องมือต่าง ๆ หลายรูปแบบ อาทิ 5 ส. ISO KM การปรับปรุงการบริหารองค์การภาครัฐมีความสำคัญ ทั้งนี้ เพราะภาครัฐ เป็นหนึ่งในหัวรถจักรหลักที่นำพาความเจริญด้านต่าง ๆ มาสู่ประเทศชาติ ประกอบกับ ความคาดหวังของประชาชนเจ้าของประเทศที่สูงขึ้น ตลอดจนเทคโนโลยี ขัอดกลาง ระหว่างประเทศ มีส่วนผลักดันให้ภาครัฐต้องปรับปรุงบริหารองค์การ

ตัวชี้วัดประสิทธิภาพของภาครัฐ (government Effectiveness) World Bank (2016) ได้กำหนดตัวชี้วัดสถานะธรรมาภิบาล (governance indicators) ใน 6 มิติ โดยพิจารณาปัจจัยนำเข้าที่จำเป็นสำหรับรัฐบาลในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบ-ผลสำเร็จในแต่ละมิติ ดังนี้

1. Voice and accountability
2. Political stability and absence of violence
3. Government effectiveness
4. The rule of law
5. Regulatory quality
6. Control of corruption

มิติประสิทธิภาพภาครัฐ (government effectiveness) มีการวัดผล ดังนี้ (World Bank, 2016)

1. คุณภาพของบริการสาธารณะ (the quality of public service)
2. คุณภาพของข้าราชการพลเรือน และระดับของการเป็นอิสระจากแรงกดดันทางการเมือง (the quality of the civil service and the degree of its independence from political pressures)
3. คุณภาพการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ (the quality of policy formulation and implementation)
4. ภาครัฐในการปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้ (credibility of the government's commitment to such policies)

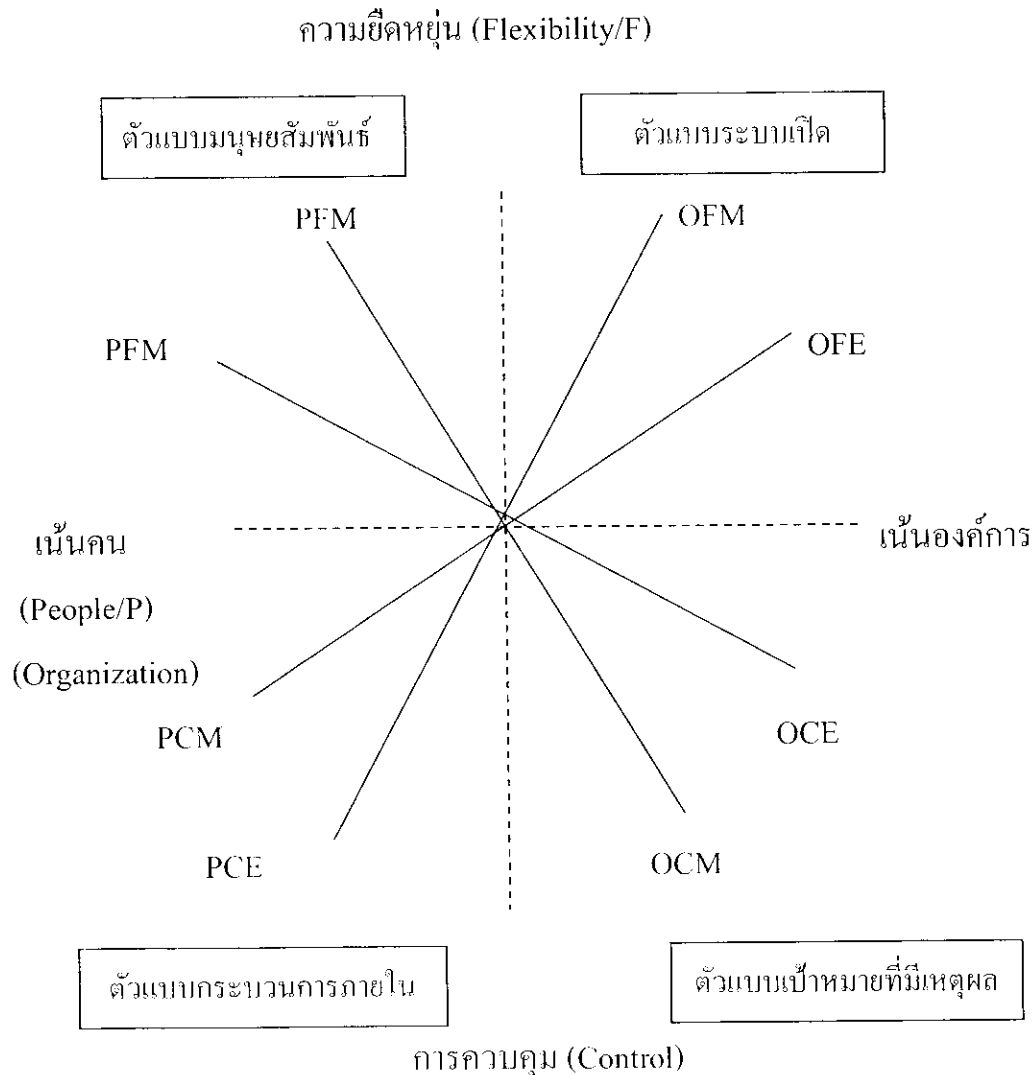
การวัดประสิทธิภาพระดับขององค์การ ประกอบด้วย 7 แนวทาง ดังนี้

1. วัดจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ (goal-attainment approach) วิธีการวัดตามแนวคิดนี้ยึดถือหลักการที่ว่า การวัดประสิทธิภาพขององค์การสามารถวัดได้จากความสามารถขององค์การในการดำเนิน ลักษณะขององค์การและลักษณะของสภาวะแวดล้อมขององค์การ ภายใต้สมมติฐานที่ว่า องค์การนั้นต้องมีเป้าหมายที่แท้จริง เป้าหมายนั้นสามารถมองเห็นและเข้าใจได้ จำนวนเป้าหมายขององค์การมีไม่มากเกินไป สมาชิกในองค์การมีความเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมายและต้องสามารถวัดได้ว่า องค์การจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในระดับใด เมื่อไหร่ และอย่างไรก็ตาม วิธีการวัดประสิทธิภาพขององค์การตามแนวทางนี้ประสบกับปัญหาหลายประการด้วยกัน เนื่องจากเป้าหมายขององค์การมักมีเป้าหมายที่แตกต่างกันไปจากเป้าหมายในทางปฏิบัติ รวมถึงการทำความเข้าใจถึงผู้กำหนดเป้าหมายขององค์การก็เป็นเรื่องที่เข้าใจได้ยาก องค์การหลาย ๆ องค์การมีเป้าหมายหลายอย่าง ซึ่งในบางครั้งก็ขัดแย้งกันเอง (Steers, 1977)

2. วัดตามแนวความคิดเชิงระบบ (system approach) ด้วยข้อจำกัดของแนวทางแรกที่เน้นการให้ความสำคัญกับปัจจัยผลผลิตขององค์การ ดังนั้น จึงมีการอาศัยแนวความคิดเชิงระบบ ซึ่งครอบคลุมส่วนอื่น ๆ ขององค์การมาประเมินประสิทธิภาพขององค์การ โดยการวัดประเมินความสามารถขององค์การ ปัจจัยนำเข้า ความสามารถขององค์การในการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าเป็นปัจจัยผลผลิต การยอมรับในเป้าหมายขององค์การ และการสนับสนุนโดยกลุ่มต่าง ๆ จากภายนอก เป็นความสามารถในการอยู่รอดขององค์การท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและความสัมพันธ์แบบพึ่งพกันระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์การจะเห็นได้ว่า แนวทางการประเมินผลแบบนี้มีข้อดี คือ เป็นการให้ความสำคัญต่อเป้าหมายระยะยาวขององค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์การ และสามารถหาตัวชี้วัดอื่นมาประเมินประสิทธิภาพขององค์การ หากเป้าหมายขององค์การมีความคลุมเครือ อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดของแนวคิดนี้ ก็คือ ตัวแปรบางตัว เช่น ความสามารถขององค์การในการปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง เป็นตัวแปรที่วัดค่อนข้างยาก (Campbell, 1977)

3. วัดจากความสามารถขององค์กรในการเอาชนะใจผู้มีอิทธิพลต่อองค์กร (strategic constituencies approach) องค์กรที่มีประสิทธิภาพตามแนวคิดนี้ วัดจากลักษณะของพนักงาน และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ บุคคลที่มีความสำคัญต่อองค์กรและสามารถเอาชนะใจกลุ่มคนเหล่านั้นหรือบุคคลนั้น ๆ ได้ ซึ่งจะทำให้บุคคลและกลุ่มบุคคลเหล่านั้นไม่ดำเนินการใด ๆ ที่ขัดขวางการทำงานขององค์กร ดังนั้น องค์กรจะอยู่รอดได้จะต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์เหล่านั้นได้ ข้อจำกัดของแนวคิดนี้ คือ ความยากในการระบุว่าใครหรือกลุ่มใดเป็นผู้ที่มีความสำคัญเหนือองค์กร และการหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ เป็นเรื่องที่ยากลำบาก (Steers, 1977)

4. วัดจากความแตกต่างกันของค่านิยมของสมาชิกในองค์กร (competing-values approach) จากการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และลักษณะของพนักงาน แนวคิดนี้เห็นว่า การวัดประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้ประเมินว่าเป็นใคร มีค่านิยมอย่างไร เพราะบุคคลที่กำหนดเป้าหมายขององค์กรแต่ละคนมีค่านิยมที่แตกต่างกัน แต่แตกต่างกันที่แนวคิดนี้เน้นในเรื่องของคนที่มีอิทธิพลต่อการอยู่รอดขององค์กรเป็นหลักการวัด (Campbell, 1977; Steers, 1977) ดังแสดงในภาพ 5



ภาพ 5 มิติชั่วคราวของค่านิยม

ที่มา. จาก *Organizational Behavior* (p. 72), by S. P. Robbins, 2003, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Robbins (2003, pp. 68-76) มีความเห็นว่า องค์ประกอบร่วมที่คล้ายคลึงสามารถผสมผสานจัดรวมเป็นกลุ่มค่านิยม ซึ่งสามารถจัดกลุ่มของค่านิยมที่มีการแข่งขันกันในองค์กรได้ 3 มิติ ได้แก่ (1) ความยืดหยุ่นและการควบคุม (flexibility-control dimension) (2) คนและองค์การ (people-organization dichotomy) และ (3) วิธีทางและเป้าหมาย (means-ends dimension) วัดจากการยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และลักษณะของ

พนักงาน แนวคิดนี้เห็นว่า การวัดประสิทธิภาพขององค์การขึ้นอยู่กับผู้ประเมินว่าเป็นใคร มีค่านิยมอย่างไร เพราะบุคคลที่กำหนดเป้าหมายขององค์การแต่ละคนมีค่านิยมที่แตกต่างกัน เช่น ผู้บริหาร ฝ่ายผลิต และฝ่ายสนับสนุน ต่างก็มีความคิดที่แตกต่างกันในเรื่องของเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพของ องค์การ แนวคิดนี้มีความคล้ายคลึงกับแนวคิดระบบแต่แตกต่างกันที่แนวคิดนี้นั้น ในเรื่องของคนที่มียุทธศาสตร์ต่อการอยู่รอดขององค์การเป็นหลักการวัด

กลุ่มของค่านิยมเหล่านี้สามารถนำแนวคิดมาสร้างแบบการประเมินประสิทธิภาพได้ 4 แบบ คือ

1. ตัวแบบมนุษยสัมพันธ์ (human-relations model) ซึ่งนิยามประสิทธิภาพขององค์การว่า คือ การมีความสามัคคีและมีทักษะของผู้ปฏิบัติ
2. ตัวแบบระบบเปิด (open-system model) ซึ่งนิยามประสิทธิภาพขององค์การว่า คือ ความยืดหยุ่น และความสามารถในการแสวงหาและสะสมทรัพยากร
3. ตัวแบบเหตุผล-เป้าหมาย (rational-goal model) ซึ่งนิยามประสิทธิภาพขององค์การว่า คือ แผนและเป้าหมาย และการมีผลิตภาพและประสิทธิภาพสูง
4. ตัวแบบกระบวนการภายใน (internal-process model) ซึ่งนิยามประสิทธิภาพขององค์การว่า คือ การจัดระบบข้อมูลข่าวสารทั้งในส่วนที่ได้มาและกระจายออกไป ความมีเสถียรภาพและเชื่อฟังระเบียบคำสั่ง

แนวทางการศึกษาประสิทธิภาพองค์การ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการประเมินวัดประสิทธิภาพองค์การโดยใช้คะแนนจากเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment--LPA) (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น, 2559) กันทั่วโดยใช้คะแนนจากแบบประเมินประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในปี พ.ศ. 2559 เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีนัยของการบริหารส่วนตำบลเป็นสตรี

ประเด็นและเกณฑ์การประเมิน LPA แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ (1) การบริหารจัดการ (2) การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา (3) การบริหารงานการเงินและการคลัง

และ (4) การบริการสาธารณะ ซึ่งคณะทำงานจะตรวจประเมินจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (evidence-based assessment) ที่แสดงให้เห็นถึงการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเนื้อหาสาระที่ตรงตามเป้าประสงค์ของตัวชี้วัดที่กำหนด โดยเกณฑ์ที่ใช้กำหนดว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านการประเมินในตัวชี้วัดดังกล่าว อยู่ที่คะแนนระดับ 3 หรือ คิดเป็นร้อยละ 60 ของผลการประเมิน

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

การวิจัยครั้งนี้ในส่วนของเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดในด้านปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากการบริหารงานในปัจจุบันได้รับผลกระทบอย่างมากจากสภาพแวดล้อม โดยได้กำหนดกรอบการศึกษาในส่วนของสภาวะแวดล้อมทางการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งมีนักทฤษฎีได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรเอาไว้ ดังนี้

Gibson et al. (2003, pp. 15-16) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรควรพิจารณา 3 ส่วน ประกอบกันตามระดับประสิทธิภาพ กล่าวคือ

1. ประสิทธิภาพระดับบุคคล คือ ความตระหนักในผลการทำงานของพนักงาน แต่ละบุคคลในองค์กรซึ่งอาจพิจารณาได้จาก การประเมินประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน การได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือรางวัลจากองค์กร โดยปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีประสิทธิภาพได้แก่ ความสามารถของบุคคล ทักษะ ความรู้ ทัศนคติ แรงจูงใจและความเครียด

2. ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม ถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากกลุ่ม คือ การรวมตัวอย่างง่าย ๆ ของพนักงานในองค์กร โดยกลุ่มที่มีประสิทธิภาพนั้น มีความสัมพันธ์กันอย่างเหนียวแน่น เข้มแข็ง และได้รับการสนับสนุนจากพนักงานในองค์กรปัจจัยที่มีผล คือ การประสานงานภาวะผู้นำ โครงสร้างของกลุ่ม สถานภาพของกลุ่ม

3. ประสิทธิภาพระดับองค์กร จะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพระดับบุคคลและกลุ่ม โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวจะขึ้นอยู่กับสภาพขององค์กร เช่น ลักษณะงาน เทคโนโลยี ที่นำมาใช้ ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี กลยุทธ์ ทางเลือก โครงสร้างองค์กร กระบวนการทำงาน และวัฒนธรรม องค์กร

Peters and Waterman (2004, pp. 9-11) ได้เสนอแนวคิดที่เรียกว่า McKinsey 7S framework ซึ่งกล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารองค์กรจะเกิด ความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ 7 ประการ ได้แก่

1. กลยุทธ์ขององค์กร (strategy) การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารตอบคำถามที่สำคัญ อาทิ องค์กรอยู่ที่ไหนในขณะนี้ องค์กรมีเป้าหมายอยู่ที่ไหนและใครเป็นผู้รับบริการของเรา ซึ่งจะช่วยให้องค์กรกำหนดและพัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขันขึ้นมาได้

2. โครงสร้างองค์กร (structure) คือ โครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการหรือหน้าที่ของงาน โดยมีการรับบุคลากรให้เข้ามาทำงานร่วมกับฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือหมายถึงการจัดระบบระเบียบให้กับบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ลดความซ้ำซ้อนและขัดแย้งในหน้าที่ช่วยให้บุคลากรทราบขอบเขตงาน ความรับผิดชอบ

3. ระบบการปฏิบัติงาน (system) การจัดระบบการทำงานมีความสำคัญยิ่ง เช่น ระบบบัญชี ระบบพัสดุ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการติดตาม/ประเมินผล

4. บุคลากร (staff) ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินการขององค์กร การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (human resource management) เป็นกระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต มีการวิเคราะห์อยู่บนพื้นฐานของกลยุทธ์ขององค์กรที่เป็นสิ่งกำหนดทิศทางที่องค์กรจะดำเนินไปให้ถึง

5. ทักษะความรู้ความสามารถ (skill) ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์กร สามารถแยกทักษะออกเป็นสองด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพ (occupational skills) เป็นทักษะที่ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ ส่วนทักษะความถนัด หรือความชาญฉลาดพิเศษ (aptitudes and special talents) อาจเป็น

ความสามารถที่ทำให้พนักงานนั้น ๆ โดดเด่นกว่าคนอื่น ส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่า ซึ่งองค์การคงต้องมุ่งเน้นในทั้ง 2 ความสามารถควบคู่กันไป

6. รูปแบบการบริหาร (style) แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของสถานะแวดล้อมภายในองค์การ เชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น

7. ค่านิยมร่วม (shared values) เป็นค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน โดยสมาชิกขององค์การที่ได้กลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิถีปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์การหรืออาจเรียกว่าวัฒนธรรมองค์การ รากฐานของวัฒนธรรมขององค์การ คือ ความเชื่อ ค่านิยม ที่สร้างหลักฐานทางปรัชญาเพื่อทิศทางขององค์การ

ติน ปรัชญพฤทธิ (2553) ได้เสนอกรอบแนวคิดการวิเคราะห์พฤติกรรมในบริบทขององค์การและสถานะแวดล้อม ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมขององค์การและพนักงาน ส่งผลกระทบกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การว่า ประกอบด้วย (1) วัฒนธรรมขององค์การ (2) นโยบาย/กลยุทธ์ขององค์การ (3) โครงสร้าง การบริหาร (4) กระบวนการเทคโนโลยี (5) ทรัพยากรการบริหารจัดการ และ (6) สมรรถนะ/ความสามารถทางการบริหาร

Becker and Neuhauser (อ้างถึงใน มนต์ชัย กวีณัฐยานนท์, 2544, หน้า 7) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การ (model of organizational efficiency) ประสิทธิภาพขององค์การนอกจากพิจารณาถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์การคือ การบรรลุเป้าหมายแล้วองค์การในฐานะที่เป็นองค์การในระบบเปิด (open system) ยังมีปัจจัยที่ประกอบอีก ดังนี้

1. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์กรมีความซับซ้อนต่ำ (high task-environment complexity)
2. การกำหนดระเบียบปฏิบัติชัดเจน เพื่อเพิ่มการทำงานที่มองได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย
3. ผลการทำงานที่มองได้สัมพันธ์ในทางบวกประสิทธิภาพ

4. หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจน และ ผลการทำงานที่มองเห็น ได้มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าด้านแปรแต่จะ ตัวตามลำพัง

Harrington (อ้างถึงใน อัครพล พรหมอุดม, 2550, หน้า 10-11) ได้ให้คำนิยาม ประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร โดยให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมาย ขององค์กร (organization's structure and its goals) ซึ่งกำหนดหลักประสิทธิภาพไว้ 12 ประการ ที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหาร จัดการที่มีระบบ โดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้น ซึ่งจะลดความสับสนเปลืองในด้านต่าง ๆ มี รายละเอียดดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (clearly defined ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ ต้องการเพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน
2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (common sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถสร้าง ความแตกต่างโดยค้นหาความรู้ และคำแนะนำให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
3. คำแนะนำที่ดี (competent counsel) ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น
4. วินัย (discipline) ผู้บริหารควรกำหนดองค์กรเพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎ และวินัยต่าง ๆ
5. ความยุติธรรม (fair deal) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมและความเหมาะสม
6. มีข้อมูลที่เชื่อถือได้ เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง และแน่นอน (reliable, date, accurate, and permanent records) ผู้บริหารควรมีข้อเท็จจริงเพื่อใช้ในการตัดสินใจ
7. ความฉับไวของการจัดส่ง (dispatching) ผู้บริหารควรใช้การวางแผนตามหลัก วิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อให้องค์กรทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุ จุดมุ่งหมาย
8. มาตรฐานและตารางเวลา (standards and schedules) ผู้บริหารต้องพัฒนา วิธีการทำงานและกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่
9. สภาพมาตรฐาน (standardized conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อม ให้ดี

10. การปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน (standardized operations) ผู้บริหารควรรักษา รูปแบบมาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่ดี

11. มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (written standard-practice instructions) ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร

12. การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (efficiency reward) ผู้บริหารควรให้รางวัล พนักงาน สำหรับการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์

Zaleanik (อ้างถึงใน สุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์, 2540, หน้า 37) ได้กล่าวไว้ว่า ในการปฏิบัติงานด้วยดีหรือไม่นั้น การปฏิบัติจะต้องการตอบสนองความต้องการภายใน และภายนอก (internal and external need) ซึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วย่อมสามารถ ทำให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพ ซึ่งความต้องการภายนอก ได้แก่ (1) รายได้หรือ ค่าตอบแทน (2) ความมั่นคง ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (3) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (4) ตำแหน่งหน้าที่ (5) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน (6) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม (7) งานเชื่อถือได้จับพลงมีคุณภาพและลงทะเบียเป็นหลักฐาน (8) งานควรมีลักษณะ แจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง (9) งานสำเร็จทันเวลา (10) ผลของงานได้ มาตรฐาน (11) การดำเนินงานสามารถยึดมาตรฐานได้ (12) กำหนดมาตรฐานที่สามารถ ใช้เป็นเครื่องมือในการทำงาน และ (13) ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหาร ที่จะได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นก็คือ การลดค่าใช้จ่ายด้าน- วัสดุและบุคลากรลง ในขณะที่พยายามเพิ่มความมั่นคง ความเร็ว และความราบเรียบ ของการบริหารให้มากขึ้น การใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างคุ้มค่า ด้านโอกาส ความก้าวหน้า และด้านความยุติธรรมในองค์กร ในการปฏิบัติงานด้วยดีหรือไม่นั้น ในทางการบริหารจะต้องการตอบสนองความต้องการภายในและภายนอก (internal and external need) ซึ่งได้รับการตอบสนองแล้วย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเลือกและกำหนดตัวแปรปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

จากการศึกษาแนวคิดของ ดิน ปรัชญพฤกษ์ (2553) Gibson et al. (2003). Peters and Waterman (2004) และนำมาจัดทำกลุ่ม (grouping) เพื่อคัดเลือกและกำหนดตัวแปร

ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการพิจารณาเฉพาะปัจจัยที่เป็นสภาวะแวดล้อมทางการบริหารภายในองค์กรเพียงอย่างเดียว ซึ่งการกำหนดกลุ่มตัวแปร โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในระดับองค์กรที่จะใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย (1) ทรัพยากรทางการบริหารจัดการ (2) นโยบายขององค์กร (3) โครงสร้างขององค์กร (4) กระบวนการทำงาน และ (5) วัฒนธรรมขององค์กร ผู้วิจัยเลือกใช้ตัวแปรที่เป็นปัจจัยแวดล้อมทางการบริหารภายในองค์กร สภาพการณ์ และลักษณะขององค์กร ตลอดจนถึงปัจจัยที่เป็นระบบย่อย ที่ประกอบกันอยู่ภายในองค์กรบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สนับสนุนในการบริหารงานและมีอิทธิพลที่จะสามารถส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยกำหนดปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ประกอบด้วย (1) วัฒนธรรมขององค์กร (2) นโยบายขององค์กร (3) โครงสร้างขององค์กร (4) เทคโนโลยีขององค์กร (5) ทรัพยากรทางการบริหารจัดการ และ (6) สมรรถนะ/ความสามารถของผู้บริหารองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมทางการบริหารจัดการ

ผู้วิจัยเลือกใช้ตัวแปรที่เป็นปัจจัยแวดล้อมทางการบริหารจัดการภายในองค์กร สภาพการณ์ ลักษณะขององค์กร ตลอดจนถึงปัจจัยที่เป็นระบบย่อยที่ประกอบกันอยู่ภายในองค์กรบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สนับสนุนในการบริหารงานและมีอิทธิพลที่จะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ประกอบด้วย (1) วัฒนธรรมขององค์กร (2) นโยบายขององค์กร (3) โครงสร้างขององค์กร (4) เทคโนโลยีขององค์กร (5) ทรัพยากรทางการบริหารจัดการ และ (6) สมรรถนะ/ความสามารถขององค์กร มีรายละเอียดของตัวแปรด้านต่าง ๆ ดังนี้

วัฒนธรรมองค์กร

Robbins (2003, p. 4) ได้เสนอความหมายของ วัฒนธรรมองค์กรว่า หมายถึง ระบบที่สมาชิกในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ ที่ทำให้องค์กรนั้น ๆ แตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ

Schein (2004, p. 17) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนของฐานคิดร่วมที่สมาชิกได้รับการเรียนรู้จากองค์กรในฐานะที่เป็นสิ่งที่สามารถแก้ไขหาของการปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกและบูรณาการกับสิ่งที่อยู่ภายในองค์กร แบบแผนนี้จึงได้รับการถ่ายทอดแก่สมาชิกใหม่ขององค์กร

ดิน ปรัชญพฤทธ์ (2553, หน้า 283) ได้ให้นิยามไว้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ชุดของค่านิยม ความเชื่อ และความเข้าใจที่สมาชิกองค์กรมีอยู่ร่วมกัน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ความเชื่อและค่านิยมพื้นฐานร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กรบริหารส่วนตำบลที่ศึกษา ซึ่งแสดงออกมาในรูปของฐานคิดแห่งการคิดและแนวทางการประพฤติปฏิบัติ ที่มีกระบวนการถ่ายทอดจากบุคคลรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง วัฒนธรรมจะทำหน้าที่ในฐานะที่เป็นกลไกในการสร้างแนวทางเพื่อให้แต่ละองค์กรบริหารส่วนตำบล สามารถดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ (intelligence culture) วิจารย์ พานิช (2550) กล่าวว่า องค์กรอัจฉริยะ เป็นองค์กรที่เน้นความรู้เป็นสิ่งสำคัญ แต่การเรียนรู้และการสร้างความรู้สำคัญที่สุด ดังนั้นเป้าหมายขององค์กรนี้ คือ สามารถในการเผชิญกับสภาพอนาคตที่ไม่แน่นอนได้ และต้องมีขีดความสามารถ 12 ประการ ในการเป็นองค์กรอัจฉริยะ คือ

1. มีความมุ่งมั่น มุ่งมั่น ที่ชัดเจน การเป็นเบอร์ 1 ขององค์กร คือ ต้องมีการ Manage share vision ทุกคนในองค์กรร่วมคิดและเป็นเจ้าของเป้าหมาย แต่เป็นเป้าหมายในระดับคุณค่า มีความมุ่งมั่น (passion) สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้จำเป็นต้องมีกระบวนการ Build shared vision ต้องมีการ Manage และต้องมี Share vision ร่วมกันทุกคน

2. ตั้งอยู่ในความไม่ประมาท (อัปมาโท มีสติ และปัญญา) มีความเชื่อในความเปลี่ยนแปลง (ตั้งอยู่ในความไม่ประมาท) ต้องตั้งสติอยู่ในการเปลี่ยนแปลง ต้องทำ Change management ทั้งภายในและภายนอก โดยต้องใช้การจัดการเชิงบวก (positive change management)

3. มีและใช้แผนยุทธศาสตร์ Knowledge Management (KM) ต้องมีแผน KM เป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์องค์กร

4. มีและใช้ภาวะผู้นำและแกนนำ (leadership) ผู้บริหารต้องบริหารกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำต้องมีอยู่ทั่วทั้งองค์กร อยู่ในทุกคน ทุกคนเป็นผู้นำ นำการเปลี่ยนแปลง ณ จุดที่ตนเองรับผิดชอบ หาวิธีการใหม่ ๆ สร้างนวัตกรรม สร้างการเปลี่ยนแปลงกับเพื่อนร่วมงาน มีการทำ Continuous Quality Improvement (CQI) ร่วมกันสร้าง Organizational knowledge จาก Individual knowledge

5. จัดการความสัมพันธ์ระหว่างคน องค์การอัจฉริยะเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างคน เพราะความสัมพันธ์ระหว่างคนจะทำให้องค์กรมีพลังมากขึ้น

6. ทักษะพื้นฐานของพนักงาน เป็นทักษะในระดับวิธีคิดและให้คุณค่า เป็น การปฏิบัติ การคิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทักษะที่สำคัญที่สุดคือทักษะการฟัง ทักษะในการเข้าใจ Mental model ของตนเองและของผู้อื่น เป็นการพัฒนางานองค์กร

7. ทักษะในการใช้ “ตัวช่วย” (Enablers) KM Enabler คือ เครื่องมือที่เป็นตัวช่วยให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีพลัง ใช้เท่าที่จำเป็น ตัวอย่าง ตัวช่วย เช่น Before Action Review (BAR) หรือ Outcome Mapping (OM) เป็นต้น

8. ไร้กำแพง ที่ไม่ใช่กำแพงจริงแต่เป็นกำแพงใจ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนทำให้เกิดการเรียนรู้ อุปสรรคที่สำคัญ คือ ต่างคนต่างอยู่เป็นหน่วย ไม่มีเวลามาพูดคุยการทำงานต้องไม่เริ่มจากศูนย์เพราะเพื่อนร่วมงานบางคนอาจมีความรู้นั้นอยู่แล้ว มีประสบการณ์ของเพื่อนมาช่วยแก้ปัญหา เครื่องมือหลายกำแพง เช่น Cross Function Team (CFT) กลุ่มของบุคลากรที่มาจากหลายหน่วยงานภายในองค์กรมีความรู้และทักษะหลากหลายมารวมกัน เพื่อวัตถุประสงค์ของการแก้ไขปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง คณะทำงานเฉพาะกิจทำงานโดยหมุนความรู้ให้เพื่อนร่วมงานด้วย Community of Practice (CoP) เป็นเครือข่ายชุมชนแนวปฏิบัติ เป็นเครื่องมือทรงพลังต่อการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติเรื่องใดเรื่องหนึ่งระหว่างสมาชิกชุมชน

9. อีกรูปแบบ ทรัพยากรเชิงบุคคลบางหน่วยงานมี Talent management ต้องให้คนทำงานสามารถลงมือลงมือได้เองและทำให้คนทำงานได้เป็นผู้นำตัวเล็ก ๆ ถ้าเกิดที่จะเปลี่ยนวิธีการทำงานของตนอยู่ตลอดเวลา ทำให้คนทำงานมีความสุข

10. มีและใช้ การจัดการคนเก่ง การจัดการชุมทรัพย์ทางปัญญา หัวใจอยู่ที่ การเสาะหา Resources ซึ่งก็คือ ทรัพยากรทางปัญญา Intellectual Capital (IC) เป็นสิ่งที่ จับต้องได้และไม่ได้ เช่น เก็นคน เป็นความสัมพันธ์ เป็นวัฒนธรรมเป็นความรู้ใหม่

11. มีและใช้ ระบบบันทึก ขุม/คลัง ความรู้ในองค์กรต้องสนับสนุนให้ คนทำงานจดบันทึก จดในสิ่งที่ตนสนใจขึ้นจากการทำงาน บันทึกการเรียนรู้จาก หน่วยงาน แล้วนำมา ทำความเข้าใจ ยกระดับความรู้ร่วมกัน และมีการจัดการเรื่องเล่า ให้เป็นหมวดหมู่

12. มีและใช้ระบบ Information Communication Technology (ICT) ดังนั้น องค์กรอัจฉริยะ คือ องค์กรที่มีความรู้ความสามารถมากกว่าปกติ Central Intelligence Agency (CIA) เป็นองค์กรที่มีนักคิด นักวิเคราะห์ นักสืบค้น นักปฏิบัติทำงานอยู่ เป็น องค์กรที่มีฐาน ความรู้ ภูมิปัญญา นวัตกรรม นวัตกรรม นวัตกรรม ทำทั้งนี้ ต้นกำเนิดของ องค์กรอัจฉริยะเกิดมาจากองค์ความรู้เดิมและองค์ความรู้ใหม่ ทักษะและรูปแบบ ความคิด เกิดสารสนเทศใหม่ ก่อให้เกิดทางเลือกที่หลากหลาย นวัตกรรมและนวัตกรรม อันเป็นฐานของพลังความรู้ (knowledge power) ที่จะพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสู่การปฏิบัติ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Daft (1994) ที่ได้ศึกษาวัฒนธรรม องค์กรกับประสิทธิภาพองค์กร ได้กล่าวว่า ความพอดีระหว่างสภาพแวดล้อม กลยุทธ์ และค่านิยม เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม 4 ประเภท คือ (1) วัฒนธรรมแบบครอบครัว (2) วัฒนธรรมแบบราชการ (3) วัฒนธรรมแบบปรับตัว และ (4) วัฒนธรรมมุ่งผล-สัมฤทธิ์

นโยบายขององค์กร

จุมพล หนิมพานิช (2552, หน้า 182) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การบริหารนโยบายที่ครอบคลุมถึงการวิเคราะห์พฤติกรรมองค์กรปฏิสัมพันธ์ของ บุคคลและกลุ่มบุคคล สมรรถนะ ความร่วมมือของพนักงาน และปัจจัยอื่น ๆ ที่มี ผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Bardach (1980, p. 9) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นเกมของกระบวนการ ทางการเมืองที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิด ทฤษฎี และการวิจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ จะเห็นได้ว่าเป็นกิจกรรมทางสังคมที่เกิดขึ้นและเติบโตตามข้อกำหนดของนโยบาย

ซึ่งเน้นความสำคัญของกระบวนการอย่างชัดเจน และแสดงให้เห็นว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นผลผลิตของกระบวนการทางการเมือง การนำนโยบายไปปฏิบัติถือเป็นโอกาสแรกที่จะได้นำการตัดสินใจทางลึกลับนโยบายไปปฏิบัติในสถานการณ์ที่เป็นจริง และขั้นตอนทั้งหมดของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติแสดงให้เห็นถึงความหวังในการแก้ไขปัญหาของสังคม ความกลัวเกี่ยวกับอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน และจินตนาการของผู้ที่มีส่วนร่วมที่เน้นการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จอย่างสมบูรณ์ ดังนั้น การนำนโยบายไปปฏิบัติจึงครอบคลุมกระบวนการแปลงนโยบายเป็นนามธรรมให้เป็นแผนงานรูปธรรมที่สามารถนำไปปฏิบัติและตรวจสอบวัดระดับความสำเร็จได้ ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ

Mazmanian and Sabatier (1989, pp. 20-21) ได้ให้คำนิยามของการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการนำนโยบายไปปฏิบัติและนโยบายสาธารณะ โดยชี้ให้เห็นว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนสำคัญในกระบวนการนโยบายสาธารณะ ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง นำการตัดสินใจนโยบายที่ได้กระทำไว้ไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จและเป็นการร่วมกันทำงานภายใต้กฎหมายที่ผ่านความเห็นชอบของฝ่ายนิติบัญญัติ หรือคำสั่งของฝ่ายบริหาร หรือคำพิพากษาของศาลสูงสุดหรือศาลฎีกา ซึ่งตามอุดมคติแล้วการตัดสินใจนโยบาย คือ การบ่งชี้ปัญหา การกำหนดวัตถุประสงค์ และการกำหนดโครงสร้างกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งกระบวนการกำหนดนโยบายไปปฏิบัติประกอบด้วยขั้นตอนหลายขั้นตอน เริ่มด้วยการกำหนดกฎพื้นฐานสำหรับการปฏิบัติการคาดหมายผลลัพธ์จากการนำนโยบายไปปฏิบัติ การยินยอมปฏิบัติตามของกลุ่มเป้าหมาย การพิจารณาผลกระทบจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นทั้งที่เจตนาและไม่ได้เจตนาผลกระทบจากการตัดสินใจของหน่วยปฏิบัติ และการปรับปรุงกฎระเบียบพื้นฐานที่ใช้ในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เหมาะสม กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การพิจารณาผลลัพธ์ของนโยบายของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมุ่งให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงปรารถนาตามวัตถุประสงค์ของนโยบายที่กำหนดไว้

2. การยินยอมปฏิบัติตามของกลุ่มเป้าหมายต่อการตัดสินใจนโยบายของผู้กำหนดนโยบาย หากนโยบายใดที่กลุ่มเป้าหมายไม่ยอมปฏิบัติ จะก่อให้เกิดอุปสรรคสำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ

3. พิจารณาจากผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจของหน่วยปฏิบัติ เพื่อจำแนกว่าผลกระทบที่เกิดขึ้นเป็นผลกระทบในทางบวกหรือทางลบ ถ้าเกิดผลในทางลบก็จะได้ปรับปรุงแก้ไขต่อไป

4. พิจารณาผลกระทบจากการรับรู้ของผู้ตัดสินใจนโยบาย ซึ่งผู้ตัดสินใจนโยบายจะประเมินได้ว่าเป็นผลกระทบที่พึงปรารถนาหรือไม่

5. การประเมินกระบวนการทางการเมืองที่มีบทบาทในการบัญญัติกฎหมายเพื่อพิจารณาปรับปรุงกฎหมายให้มีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า นโยบายขององค์การ หมายถึง แนวทางการบริหารงานที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลที่ศึกษาได้เลือกไว้และนำไปปฏิบัติ โดยจะมุ่งศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาค ซึ่งเป็นกระบวนการแปลงวัตถุประสงค์ของตัวนโยบายให้ออกมาในรูปของแผนงาน โครงการ หรือแนวทางในการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้พนักงานของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลที่ศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและสำเร็จลุล่วงได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย

แนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติ

Hogwood and Gunn (1984, pp. 209-218) เนื่องจากการศึกษาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยกำหนดรูปแบบแผนโครงการต่าง ๆ ที่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อรองรับการปฏิบัติงาน แนวทางกระบวนการจัดการ (procedural and managerial approaches) ประกอบด้วย ขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. การออกแบบแผนงาน (design a program) ซึ่งประกอบด้วยลำดับของงานและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มาตรฐานการปฏิบัติงาน งบประมาณหรือเงินลงทุน

2. การบริหารแผนงาน (execute the program) โดยกำหนดแผนการดำเนินงาน การจัดหาบุคลากร งบประมาณ หรือเงินลงทุนและทรัพยากร กำหนดกระบวนการและวิธีการดำเนินงานที่เหมาะสม

3. การจัดทำตารางเวลาการปฏิบัติงาน (build in appropriate scheduling) และเครื่องมือติดตามงานที่เหมาะสมเพื่อดำเนินการไปตามที่กำหนด

โครงสร้างขององค์การ

Robbins (2003) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การจะแสดงถึงการแบ่งกำหนดงานที่แต่ละส่วนงานต้องรับผิดชอบ การกำหนดและอธิบายบทบาทงานและความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทนั้น ๆ ทั้งในด้านการบังคับบัญชา และการติดต่อ สื่อสาร และอำนาจการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ ในองค์การที่ช่วยให้สมาชิกขององค์การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

วรรณธ แสงมณี (2544, หน้า 4) ให้ความหมายไว้ว่า โครงสร้างขององค์การไว้ว่า คือ วิธีการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ และกำหนดวิธีการรายงานตามสายงานบังคับบัญชา รวมถึงกลไกของระบบการประสานงานที่เป็นทางการและวิธีการที่จะต้องเกี่ยวข้องกันตามแบบแผนที่ได้มีการกำหนดและวางเอาไว้

ดิน ปรัชญพฤทธิ์ (2553, หน้า 378) ให้ความหมายโครงสร้างขององค์การไว้ว่า หมายถึง รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือส่วนย่อยขององค์การที่บ่งชี้ให้เห็นว่าใครรับผิดชอบอะไร

สรุปได้ว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การออกแบบองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับวิธีแบ่งงาน การกำหนดความร่วมมือภายในหน่วยงาน และความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานที่ระบุถึงกลไกการประสานงาน รูปแบบความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ การรายงาน และกระจายอำนาจ

รูปแบบโครงสร้างขององค์การ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกกำหนดกรอบในการเลือกกลุ่มตัวแปรที่นำมาศึกษาในเรื่องโครงสร้างขององค์การ โดยใช้แนวคิดเรื่องการออกแบบโครงสร้างองค์การที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 2 เกณฑ์ ดังนี้ Mintzberg (1979, pp. 216-217)

ประการแรก โครงสร้างขององค์การที่สอดคล้องกับโครงสร้างในสถานการณ์ขณะนั้นกับองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรของการออกแบบ คือ โครงสร้างที่มีประสิทธิภาพย่อมเกิดจากการออกแบบให้เหมาะสมกับสถานการณ์

ประการที่สอง ข้อเสนอสมมติฐานของการจัดโครงสร้างย่อมต้องการความคงที่ภายในระหว่างองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรในการออกแบบองค์การ นั่นคือโครงสร้างขององค์การที่มีประสิทธิภาพย่อมเกิดจากลักษณะที่คงที่ขององค์ประกอบที่เป็นตัวแปรในการออกแบบ

สรุปได้ว่า โครงสร้างที่มีประสิทธิภาพขององค์การนั้นต้องประกอบด้วยลักษณะที่สอดคล้องกันขององค์ประกอบที่เป็นตัวแปรในการออกแบบกับสถานการณ์ในขณะนั้นเป็นโครงสร้างที่ (1) ช่วยให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายโดยใช้ค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด (2) กระตุ้นให้มีการคิดค้นนวัตกรรมในองค์การ (3) มีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ (4) เอื้อต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การ (5) ส่งเสริมการร่วมมือในการทำงาน และ (6) ส่งเสริมให้เกิดกลยุทธ์ในการทำงาน

ผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกรูปแบบโครงสร้างระบบราชการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานองค์การ โดยหลักการบริหารองค์การแบบระบบราชการ เชื่อว่าองค์การที่ใช้ระบบราชการควรดำเนินการบริหารงาน โดย (1) กำหนดลำดับชั้นที่ชัดเจน (clearly defined hierarchy) (2) มีการแบ่งงาน (division of labor) และ (3) มีการรวมศูนย์การตัดสินใจและรวมศูนย์อำนาจ (centralization of decision making and power) หลักการทั้ง 3 ประการข้างต้นคล้ายกับ Mintzberg (1979, pp. 216-217) แต่ยังมีหลักการอื่น ๆ ที่นอกเหนือไปจากนั้น 3 ประการ คือ

1. องค์การที่ใช้ระบบราชการควรเป็นระบบปิด (closed system) กล่าวคือองค์การควรปิดตัวเองจากอิทธิพลต่าง ๆ จากสิ่งแวดล้อมภายนอก เพราะการแทรกแซงจากภายนอกอาจเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานที่ราบรื่นขององค์การได้ ในการนี้องค์การจะมีศูนย์กลางการปฏิบัติงาน (technical core) ซึ่งควรได้รับการปกป้องจากสิ่งแวดล้อมภายนอกโดยใช้โครงสร้างหรือการสื่อสารเป็นเครื่องมือ ตัวอย่างเช่น ในห้องทำงานของแพทย์ ศูนย์กลางการทำงาน คือ การพบปะระหว่างแพทย์และคนไข้ ซึ่งไม่ควรได้รับการแทรกแซงจากภายนอก เช่น การโทรศัพท์นัดหมาย หรือการเรียกตัวคนไข้ ซึ่งในประการแรก น่าจะเป็นหน้าที่ของพนักงานต้อนรับ ส่วนประการที่สอง ควรเป็นหน้าที่ของนางพยาบาล เป็นต้น

2. ความสำคัญของกฎ (importance of rules) ควรมีการตั้งกฎเกณฑ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลและควรมีกฎเกณฑ์สำหรับทุกสิ่งที่จะเกิดขึ้นในองค์การ และกฎเกณฑ์การตราไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

3. การใช้อำนาจการบังคับบัญชา (functioning of authority) องค์การที่ใช้ระบบราชการควรดำเนินงานโดยผ่านระบบของการใช้อำนาจการบริหารงาน ระบบอำนาจและระเบียบวินัยในองค์การ อำนาจการบังคับบัญชาขึ้นอยู่กับพื้นฐาน ดังนี้

3.1 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ (traditional authority) หมายถึง อำนาจที่มีรากฐาน มาจากความเชื่อที่มีมาเป็นระยะเวลานานเกี่ยวกับผู้ที่ควรมีอำนาจควบคุม ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นอำนาจที่มากับตำแหน่งหน้าที่ภายในลำดับชั้นการบริหารงานในองค์การ (hierarchy) ดังเช่น นายกรัฐมนตรีมีอำนาจการบริหารประเทศตามตำแหน่ง เป็นต้น

3.2 อำนาจจากบารมี (charismatic authority) หมายถึง อำนาจซึ่งขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและความสามารถของบุคคลในการชักจูงใจผู้อื่น อำนาจประเภทนี้ไม่ถาวร ตัวอย่างผู้ที่มีอำนาจจากบารมี ได้แก่ ผู้นำทางความเชื่อและประเพณีต่าง ๆ หรือผู้นำทางธุรกิจ เป็นต้น

3.3 อำนาจที่ได้รับตามเหตุผลและกฎหมาย (rational-legal authority) หมายถึง อำนาจที่ขึ้นอยู่กับการใช้กฎระเบียบซึ่งพัฒนามาจากข้อมูลข่าวสารและความชำนาญ อำนาจประเภทนี้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับตัวบุคคล แต่ขึ้นอยู่กับความชำนาญและเหตุผลที่ได้สร้างระบบของกฎระเบียบและปทัสถานนั้น ๆ ขึ้นมา เช่น เมื่อตำรวจจราจรห้ามรถในถนน ผู้ขับรถมิได้เชื่อฟังตำรวจจราจรผู้นั้นเป็นการส่วนตัว แต่เชื่อฟังเพราะรู้ว่าตำรวจกำลังบังคับใช้กฎหมายตามอำนาจที่ได้รับและตามความชำนาญของตน

เทคโนโลยีขององค์การ

Woodward (1994, p. 13) ให้ความหมายว่า เทคโนโลยี หมายถึง วิธีการและกระบวนการที่ใช้ในงาน

Heinich, Molenda, and Russell (1993, p. 449) กล่าวว่า เทคโนโลยี หมายถึง สิ่งที่มีมนุษย์พัฒนาขึ้น เพื่อช่วยในการทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุ หรือแม้กระทั่งที่ไม่ได้เป็นสิ่งของที่จับต้องได้ เช่น กระบวนการต่าง ๆ เทคโนโลยี เป็นการประยุกต์นำเอาความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้และก่อให้เกิดประโยชน์

ในทางปฏิบัติแก่มวลมนุษย์ กล่าวคือ เทคโนโลยีเป็นการนำเอาความรู้ทางวิทยาศาสตร์ มาใช้ในการประดิษฐ์สิ่งของต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สิริพงษ์ ปานจันทร์ (2556, หน้า 76) กล่าวว่า เทคโนโลยี เป็นกระบวนการ หรือขั้นตอนที่องค์การใช้ในการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ ขององค์การออกเป็นปัจจัย นำออกหรือผลผลิต

นิตยา เงินประเสริฐศรี (2544, หน้า 237) ได้ให้ความหมายเทคโนโลยีตาม แนวคิดเชิงระบบว่า หมายถึง ชุดของเทคนิค รวมทั้งวัตถุดิบและจิตใจ ที่นำมาใช้เพื่อ เปลี่ยนสิ่งนำเข้าของระบบให้เป็นสิ่งนำออก ระบบจะเป็นองค์ประกอบประเภทใดก็ได้ ได้แก่ โรงงาน หน่วยงานของรัฐหรือพรรคการเมือง ส่วนสิ่งนำเข้า ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ วัตถุดิบ หรือเงิน สิ่งนำออก ได้แก่ สินค้าหรือบริการ

จากความหมายข้างต้น ทำให้สรุปลักษณะร่วมของเทคโนโลยีขององค์การได้ว่า เป็นกระบวนการหรือขั้นตอนที่ใช้ในการปฏิบัติงานขององค์การในการแปรสภาพปัจจัย นำเข้าให้เป็นปัจจัยนำออก ซึ่งอยู่ในรูปสินค้าหรือบริการต่าง ๆ และการพึ่งพากันของ หน่วยงานต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในการนำทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่มาจัดทำ เป็นบริการสาธารณะ เพื่อส่งมอบให้ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการวิจัยครั้งนี้ เทคโนโลยีขององค์การ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลตามนโยบายและแผนที่กำหนดไว้ โดยใช้เทคนิควิธีการและ สื่อเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการและให้บริการแก่ประชาชนอย่างมี ประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับเทคโนโลยีขององค์การ

Thomson (2010, pp. 15-18) ได้ทำการศึกษาเทคโนโลยีขององค์การโดยพิจารณา องค์การในฐานะที่เป็นระบบหนึ่งในสังคมที่ประกอบด้วยระบบย่อย ๆ เทคโนโลยีของ องค์การจะดูได้จากขั้นตอนในการทำงานขององค์การและพึ่งพากันของระบบย่อยใน องค์การ สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. เทคโนโลยีแบบเป็นขั้นตอนก่อน-หลัง (long-linked technology) เป็น เทคโนโลยีที่เป็นกระบวนการต่อเนื่องกัน ผลผลิตของหน่วยย่อยหนึ่งจะเป็นปัจจัยนำเข้า ของอีกหน่วยย่อยหนึ่งในองค์การแล้วส่งต่อไปเรื่อย ๆ ระหว่างหน่วยย่อยเป็น

เทคโนโลยีที่ใช้กันทั่วไปในโรงงานอุตสาหกรรม เป็นการประสานงานและพึ่งพากันของหน่วยงานย่อยจะเป็นแบบเป็นลำดับขั้น (sequential interdependence) องค์กรต้องการการประสานงานระหว่างหน่วยงานย่อย ๆ เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย

2. เทคโนโลยีแบบตัวกลาง (mediating technology) เป็นลักษณะการทำงานในองค์กรที่เป็นตัวกลางเชื่อมระหว่างกลุ่มลูกค้า 2 กลุ่ม ที่มีความสนใจและผลประโยชน์ตรงกันมาพบเพื่อแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการซึ่งกันและกัน เป็นเทคโนโลยีที่หน่วยงานทำหน้าที่เป็นตัวกลางระหว่างลูกค้า หน่วยงานที่มีเทคโนโลยีแบบนี้เป็นหน่วยงานย่อยในองค์กรจะมีความเกี่ยวข้องกันไม่มากนัก ความสัมพันธ์และการพึ่งพากันระหว่างหน่วยงานย่อยจะเป็นแบบต่างคนต่างทำงานของตนเองไปโดยไม่ต้องขึ้นต่อกัน (pooled interdependence) การติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานย่อยมีไม่มากนัก

3. เทคโนโลยีแบบร่วมกันทำงาน (intensive technology) เป็นการใช้เทคโนโลยีประเภทเครื่องจักร (hardware) และความรู้ (knowledge) มาใช้ร่วมกัน เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นเทคโนโลยีที่หน่วยงานย่อยหลาย ๆ หน่วยเข้ามาทำงานร่วมกันได้ เพื่อให้เกิดผลผลิตขององค์กร เนื่องจากปัญหาหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานมีความซับซ้อน และหน่วยงานเพียงหน่วยงานเดียวไม่สามารถแก้ปัญหาดังกล่าวได้ จึงจำเป็นต้องพึ่งพาระหว่างหน่วยงานย่อยขององค์กร ตัวอย่างเทคโนโลยีแบบนี้ เช่น โรงพยาบาล ที่ต้องระดมความช่วยเหลือจากทุกฝ่าย ซึ่งแต่ละฝ่ายต้องทำงานร่วมกันในลักษณะทีมงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรหรืองาน

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแนวคิดของ Thompson (2010) มาสร้างเป็นกรอบตัวแปรในการศึกษา เนื่องจากเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับระบบความสัมพันธ์และพึ่งพากันระหว่างหน่วยงานย่อย ๆ ในองค์กร มีความสอดคล้องกับบริบทของการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล ที่มีการแบ่งงานออกเป็นงานย่อยมีหน้าที่ในการปฏิบัติรับผิดชอบ มีการประสานงานและพึ่งพากันในการจัดทำและส่งมอบบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ทรัพยากรทางการบริหารจัดการ

Langton (1987, p. 33) ได้กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรทางการบริหารจัดการควรมีอย่างน้อย 7 ประการ ได้แก่ คน (man) เงิน (money) วัสดุสิ่งของ (material) อำนาจหน้าที่

(authority) เวลา (time) กำลังใจในการทำงาน (will) และความสะดวกสบายต่าง ๆ (facilities) เพื่อช่วยให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์

Simon (1997, p. 1) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารเป็นเสมือนเครื่องมือสนับสนุนให้ งานบรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีองค์ประกอบสำคัญคือ 7 M's ได้แก่ (man) เงิน (money) การบริหารทั่วไป (management) การบริการประชาชน (market) คุณธรรม (morality) ข้อมูลข่าวสาร (massage) และการวัดผล (measurement)

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2553, หน้า 240) กล่าวว่า ทรัพยากรการบริหารประกอบด้วย คน (man) เงิน (money) วัสดุสิ่งของ (material) การบริหารทั่วไป (management) การตลาด (market) กระบวนการ (method) และเวลา (time)

จากความหมายข้างต้นพบว่า มีความสอดคล้องกัน โดยเป็นการกำหนดทรัพยากร ทางการบริหารจัดการ ภายใต้พื้นฐานทรัพยากรหรือปัจจัยในการบริหาร (administrative resources) 4 ประการ ที่เรียกว่า 4 M's ได้แก่ บุคลากร (man) เงิน (money) วัสดุสิ่งของ (material) และการบริหารทั่วไป (management) เป็นองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยที่ใช้ใน การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งก่อให้เกิดกระบวนการบริหารงานและสนับสนุนในการดำเนินภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของทรัพยากรทางการบริหารจัดการที่ใช้ในการศึกษาวิจัย การวิจัย ครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรทางการบริหารจัดการที่เรียกว่า 4 M's ดังนี้

1. บุคลากร (man) เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมาก มนุษย์มีบทบาทที่สำคัญใน ทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหารงาน เป็นปัจจัยหลักของการดำเนินงานบริหารงาน องค์การ ทำให้องค์กรจำเป็นต้องวางแผน และบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยการ สรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงาน พร้อมทั้ง ดำเนินการ ฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลให้มีความพร้อมในการทำงานและมีคุณภาพชีวิต การทำงานที่เหมาะสม (ธงชัย สันติวงษ์, 2546, หน้า 104-106)

2. งบประมาณ (money or budget) งบประมาณหรือเงินเป็นทรัพยากรทางการ บริหารจัดการที่ช่วยให้กลไกอื่น ๆ ในระบบการบริหารมีคามคล่องตัวและเป็นปัจจัย ของการได้มาซึ่งทรัพยากรด้านอื่น ๆ เช่น ที่ดิน อาคาร เครื่องจักร วัตถุดิบ การจ้างงาน

เป็นตัวแปรที่ช่วยให้การบริหารงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการทุกประเภทจำเป็นต้องใช้เงินในการลงทุนหรือที่เรียกว่า (budget) Nicholas (2004) กล่าวว่า งบประมาณเป็นแผนในการใช้จ่ายทางด้านการเงินขององค์กรสำหรับดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร เป็นปัจจัยที่ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ในการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3. วัสดุสิ่งของ (material) ได้แก่ สิ่งของ เครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนเครื่องจักร เครื่องยนต์ วัตถุดิบ สินค้าสำเร็จรูป รวมทั้งที่ดิน อาคารที่ใช้ในการดำเนินงาน หรือที่เรียกว่า “งานพัสดุ” เป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ทุกองค์กรจะต้องมีการควบคุมและบริหารจัดการให้มีการใช้พัสดุอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อช่วยให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4. การจัดการ (management) หมายถึง ชุดหน้าที่ต่าง ๆ (a set of functions) ที่กำหนดทิศทางในการใช้ทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (efficient) หมายถึง การใช้ทรัพยากรได้อย่างเฉลียวฉลาดและคุ้มค่า

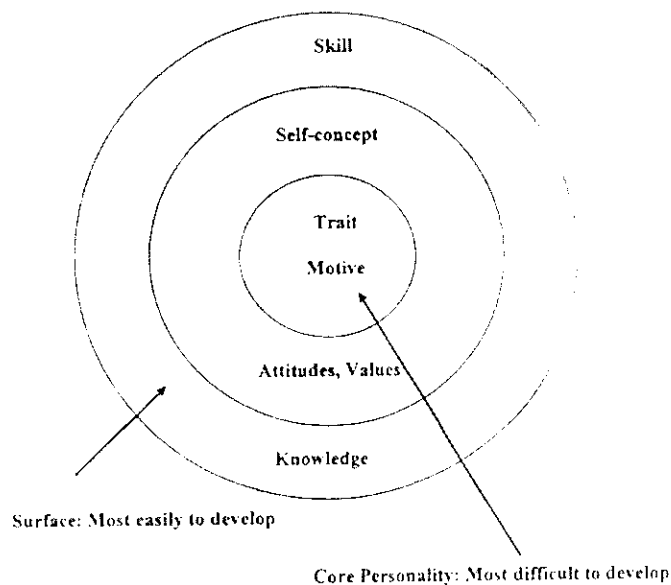
การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพนั้น หมายถึง การตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง และมีการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้นผลสำเร็จของการบริหารจึงต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรืออีกแนวหนึ่งอาจกล่าวได้ว่า การจัดการ หมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรจากการทำงานร่วมกัน โดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ (Certo, 2000)

สมรรถนะ/ความสามารถของผู้บริหารองค์กร

สมรรถนะเป็นลักษณะบุคลิกของผู้บริหารที่สามารถผลักดันให้การบริหารงานเพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดเอาไว้ในงานที่ตนรับผิดชอบ โดยบุคคลจะต้องมีความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้ประสิทธิผลความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้และมีประสิทธิภาพโดดเด่นกว่าคนอื่นในเชิงพฤติกรรม เช่น มากกว่าเพื่อนร่วมงาน ในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า และได้ผลงานดีกว่าคนอื่น และสมรรถนะ

ประกอบด้วย องค์ประกอบ (cluster) ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ของส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการทำงานของตนเองและส่วนรวม เป็นบทบาทความรับผิดชอบที่สัมพันธ์กับผลการดำเนินงาน สามารถเปรียบเทียบชี้วัดกับเกณฑ์ตามมาตรฐานที่ได้กำหนดเอาไว้ สมรรถนะคือกลุ่มของความรู้ความสามารถทักษะ ตลอดจนทัศนคติที่จำเป็นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ คุณลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมและผลของการปฏิบัติงาน

Spencer and Spencer (1993, pp. 9-11) ให้ความหมายของสมรรถนะว่า เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ ดังแสดงในภาพ 6



ภาพ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ

ที่มา. จาก *Competence at Work* (p. 11), by L. M. Spencer and S. M. Spencer, 1993, New York: John Wiley & Sons.

จากภาพ 6 คุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อความมีประสิทธิภาพ เป็นสมรรถนะทางการบริหาร 5 ด้าน ได้แก่ (1) แรงจูงใจหรือแรงขับ

(2) คุณลักษณะส่วนบุคคล (3) ทักษคติ ค่านิยม ภาพลักษณ์ (4) ความรู้ และ (5) ทักษะ ความสามารถ ดังนี้ (Spencer & Spencer, 1993, p. 11)

1. แรงจูงใจหรือแรงขับ เป็นสิ่งที่บุคคลคิดหรือต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งจะเป็นแรงขับในการกำหนดทิศทางหรือการเลือกของบุคคลเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรม หรือการตอบสนองต่อเป้าหมายหรือการถอยออกไปจากสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น

2. คุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคลและรวมถึงการตอบสนองของบุคคลต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เผชิญ

3. แนวคิดของตนเอง เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ ค่านิยม และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมและทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในช่วงระยะสั้น ๆ ได้

4. ความรู้ เป็นขอบเขตของข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะด้านที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งครอบครองอยู่

5. ทักษะ เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งที่เกี่ยวข้องกับด้านกายภาพ การใช้ความคิด และจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิดวิเคราะห์ ใช้ความรู้กำหนดเหตุผล หรือการวางแผนการจัดการ ในขณะเดียวกันก็ตระหนักถึงความซับซ้อนของข้อมูลได้

ความสำคัญของสมรรถนะผู้บริหาร ในการแข่งขันทางธุรกิจ การพัฒนาคนคู่แข่งสามารถตามทัน ต้องใช้เวลา 7 ปี ในขณะที่เทคโนโลยีใช้เวลาเพียง 1 ปีก็ตามทัน เพราะข้อหาได้ ดังนั้น สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใด และจะต้องพัฒนาในเรื่องใดช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร

4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs แล้ว จะต้องใช้สมรรถนะตัวไหนบ้าง

5. ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของเพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าที่กำหนดทั้ง ๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้ว จะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง

6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลา ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์ เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (creative thinking)

McClelland (1973, p. 73) ได้ศึกษาแนวคิดเรื่องสมรรถนะว่าทำไมบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันจึงมีผลงานที่แตกต่างกัน โดยแยกบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีออกจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ แล้วจึงศึกษาว่าบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีผลการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไร ผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่า สมรรถนะ (จิระประภา อัครบวร, 2549, หน้า 58)

ประเภทของสมรรถนะ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะตามสายงาน (job competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (personal competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัย ที่ทำให้บุคคลนั้นมีสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ เช่น สามารถอาศัยอยู่กับแมงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียกสมรรถนะส่วนบุคคลว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

สรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารที่เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสตรีที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาในครั้งนี้ คือ สมรรถนะด้านการบริหาร ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสูงสุดขององค์การ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยศึกษาสมรรถนะ/ความสามารถในการกำกับดูแลความประพฤติของมวลสมาชิก ผู้บริหารของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสตรีจะต้องพิจารณาว่ากำลังให้ความสนใจกับประชาชนกลุ่มใด และประชาชนประเภทใด ที่จัดอยู่ในกลุ่มเป้าหมาย มีการใช้กฎหมายประเภทใด ประชาชนได้รับผลกระทบจากการควบคุมดังกล่าวหรือไม่และมีกระบวนการสำรวจความต้องการและความพึงพอใจต่อการบริหารงานนี้หรือไม่ ตัวแปรสมรรถนะนี้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของปัจจัยแวดล้อมทางการบริหารภายในองค์การด้านสมรรถนะของผู้บริหาร ผู้วิจัยปรับจากแนวคิดสมรรถนะทางการบริหาร 5 ด้านของ Spencer and Spencer (1993, p. 11) ได้แก่ (1) แรงจูงใจหรือแรงขับ (2) คุณลักษณะส่วนบุคคล (3) ทักษะ ค่านิยม และภาพลักษณ์ (4) ความรู้ และ (5) ทักษะความสามารถ

แนวคิดเกี่ยวกับสถานะแวดล้อมภายนอกองค์การ (external environment)

เป็นแรงกดดันหรือ สิ่งที่อยู่ภายนอกองค์การที่ส่งผลถึงศักยภาพของการบริหารองค์การและความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยเลือกศึกษาตัวแปร ที่เป็นปัจจัยสถานะแวดล้อมภายนอกองค์การ ประกอบด้วย (1) การเมือง (2) เศรษฐกิจ (3) สังคมและวัฒนธรรม (4) สมรรถนะ/ขีดความสามารถ (5) ผู้รับบริการ/ประชาชน (6) ผู้สนับสนุนหรือผู้ส่งมอบปัจจัยการผลิตแก่องค์การ และ (7) หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการควบคุมการดำเนินงานขององค์การ

Robbin (2003) กล่าวว่า ภาวะแวดล้อมภายนอกองค์การ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อองค์การ แต่ไม่สามารถเห็นความเกี่ยวข้องหรือความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเหล่านี้กับองค์การหรือการบรรลุผลขององค์การได้โดยตรง

Barney and Griffin (1992, p. 109) กล่าวว่า ภาวะแวดล้อมภายนอกมักจะเป็นเรื่องที่เป็นเงื่อนไขกว้าง ๆ หรือแนวโน้มทั่ว ๆ ไปซึ่งไม่ส่งผลกระทบโดยตรงกับองค์การ

Certo and Certo (2012, pp. 228-231) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของสถานะแวดล้อมภายนอกองค์การ ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยทางการเมืองและกฎหมาย (political and legal) เป็นผลกระทบจากระบบการเมืองและกฎหมาย รวมถึงแนวนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาลที่มีต่อการจะเข้ามามีส่วนในการควบคุมการทำงานขององค์กรในด้านต่าง ๆ ปัจจัยทางการเมืองและกฎหมาย อาจหมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการควบคุมการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรก็ได้ นอกจากนี้ ปัจจัยทางการเมืองและกฎหมาย หมายถึง ระบบการเมืองการปกครองของประเทศนั้น ๆ ด้วยว่ามีระบบการเมืองการปกครองและระบบบริหารจัดการอย่างไร ตลอดจนถึงกระบวนการยุติธรรมในสังคมซึ่งล้วนแต่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กรได้ทั้งสิ้น

2. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ (economic factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับภาพรวมทางด้านเศรษฐกิจของประเทศที่องค์กรตั้งอยู่ สภาพเศรษฐกิจของแต่ละสังคมในแต่ละช่วงเวลาจะเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการพิจารณาถึงปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจจึงต้องพิจารณาเวลาประกอบด้วย ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจมีผลกระทบต่อองค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชน องค์กรภาครัฐจะได้รับผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจในเรื่องของอัตราภาษี การจัดเก็บภาษีที่เป็นรายได้ของรัฐ และความต้องการของสังคมที่มีต่อการบริการของรัฐ ซึ่งอาจแปรผันตามภาวะเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น เป็นต้น

3. ปัจจัยด้านสังคมและวัฒนธรรม (social and cultural dimension) พิจารณาจากแนวโน้มของจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้น ลักษณะของสังคมที่องค์กรบริหารส่วนตำบลดำเนินงานอยู่ ความเชื่อ ค่านิยมของคนในสังคม จำนวนประชากร โครงสร้างประชากร การศึกษาของคน ประเพณีและวัฒนธรรม ทักษะคติ รวมถึงระบบความสัมพันธ์ของคนในสังคม การรวมกลุ่ม ขบวนการทางสังคม เป็นต้นซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อองค์กร ตลอดจนเหตุการณ์และแนวโน้มระหว่างประเทศ (international events and trends) ปัจจัยหรือตัวแปรต่างประเทศหรือระหว่างประเทศถือเป็นปัจจัยภายนอกที่มีความสำคัญประการหนึ่ง โดยเฉพาะปัจจุบัน ซึ่งสถานการณ์ของโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและคาดการณ์ได้ยากลำบากมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงของโลกกระทบต่อองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ดังนั้นทิศทางการทำงานขององค์กรจึงต้องปรับเปลี่ยนไปตามปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น

4. สมรรถนะ/ขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นความสามารถดำเนินงานตามภารกิจและความสามารถในการให้บริการของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัดจากระบบการให้บริการ เพื่อตอบสนองความต้องการและปัญหาของประชาชนในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การรับเรื่องร้องทุกข์-ร้องเรียน การจัดสรรงบประมาณโครงการ เป็นต้น

5. ลูกค้าหรือผู้รับบริการขององค์การ (customers) ถือเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การ โดยตรง หากองค์การไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการได้แล้วองค์การอาจสูญเสียผู้รับบริการทำให้องค์การอาจถึงจุดล่มสลาย ผู้รับบริการ ได้แก่ บุคคล กลุ่ม หรือองค์การอื่นที่ต้องการบริการจากองค์การบริหารส่วนตำบล การพัฒนาศักยภาพในการดึงดูดและรักษาลูกค้าขององค์การไว้จึงถือเป็นหน้าที่หลักขององค์การ

6. ผู้สนับสนุนหรือผู้ส่งมอบปัจจัยการผลิตแก่องค์การ (supplier) ได้แก่ องค์การที่ทำหน้าที่ส่งมอบทรัพยากรให้แก่องค์การอื่น ทรัพยากรเหล่านี้องค์การอาจนำมาใช้เป็นปัจจัยในการผลิตสินค้าหรือบริการขององค์การ หรือใช้ในการดำเนินงานขององค์การ โดยทั่วไปองค์การยังจะต้องพึ่งพาสถานะแวดล้อมภายนอกในเรื่องปัจจัยการผลิตอยู่ ดังนั้น การได้มาซึ่งทรัพยากรที่มีคุณภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์การ ความสามารถในการแสวงหาทรัพยากรหรือปัจจัยการผลิตจึงเป็นหน้าที่หลักที่บ่งบอกถึงความสำเร็จและประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การ

7. หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการควบคุมการดำเนินงานขององค์การ (regulators or government) การวิจัยนี้ หมายถึง บุคคล คณะบุคคล และหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล การควบคุมและตรวจสอบจากส่วนกลาง ได้แก่ นายอำเภอ ผู้ว่าราชการจังหวัด รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย และคณะกรรมการเทศบาล การควบคุมและตรวจสอบจากองค์การอิสระต่าง ๆ เช่น สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (ส.ต.ง.) การควบคุมและตรวจสอบจากสภาเทศบาลตำบล รวมถึงการตรวจสอบจากภาคประชาชน

สรุปได้ว่า ผู้วิจัยเลือกศึกษาตัวแปรปัจจัยสถานะแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ (1) การเมือง (2) เศรษฐกิจ (3) สังคมและวัฒนธรรม (4) สมรรถนะขีดความสามารถขององค์กรบริหารส่วนตำบล (5) ผู้รับบริการ/ประชาชน (6) ผู้สนับสนุนหรือผู้ส่งมอบปัจจัยการผลิตแก่องค์กร และ (7) หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการควบคุมการดำเนินงานขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น (local government) มีรากฐานมาจากแนวคิดการกระจายอำนาจการปกครอง (decentralization) ถือเป็นรูปแบบหนึ่งที่เป็นพื้นฐานการพัฒนาประเทศและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย มีความสำคัญต่อการปกครองและการบริหารราชการแผ่นดิน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชุมชนท้องถิ่น ที่มีสภาพปัญหาสังคม วัฒนธรรมความเป็นอยู่และทรัพยากรธรรมชาติที่แตกต่างกัน ลำพังเพียงรัฐบาลกลาง ในฐานะที่ต้องดูแลประชาชนโดยภาพรวมทั่วประเทศ ย่อมไม่สามารถตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาได้อย่างทั่วถึงและตรงตามความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ ทำให้รัฐบาลในหลายประเทศมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองแบบรวมศูนย์อำนาจกลาง (centralization) มาสู่การปกครองแบบการกระจายอำนาจ (decentralization) มากขึ้น เพื่อให้สิทธิแก่ชุมชนในการตัดสินใจดำเนินการกิจการท้องถิ่นและถือเป็นสถาบันฝึกปฏิบัติการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม

ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

Mongtagu (1984, p. 574) ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่าเป็นการปกครองโดยวิธีการซึ่งหน่วยการปกครองในท้องถิ่น ได้มีการเลือกตั้งผู้ทำหน้าที่จะใช้ได้ โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยงานการปกครองส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง แต่การปกครองส่วนท้องถิ่นยังอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ มิใช่ว่าได้กลายเป็นรัฐอธิปไตย

อุดม ทุมโพลิต (2551, หน้า 222-223) ได้อธิบายถึงความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่นว่า หมายถึง การจัดการปกครองของท้องถิ่นโดยประชาชนในท้องถิ่น ทำการเลือกคณะบุคคลเข้ามาดำเนินการจัดการปกครอง ซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างกับแต่ละท้องถิ่นต้องมีคุณสมบัติหลายประการ คือ มีอาณาเขตและประชาชนที่ขึ้นเป็นหน่วยปกครองท้องถิ่นที่ระบุชัดเจน มีลักษณะเฉพาะของตัวเองมีเขตแดน ประชากร ประเพณี วัฒนธรรม มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ในการปกครอง และมีฐานะทางกฎหมาย และมีอำนาจอิสระ (autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม โดยอาศัยกรอบและอำนาจที่ได้รับโดยสิทธิชอบตามกฎหมาย

โกวิท พวงงาม (2550, หน้า 13) ได้กล่าวไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การที่องค์การหนึ่งมีพื้นที่อาณาเขตของตนเอง มีประชากร และมีรายได้ตามที่หลักเกณฑ์กำหนด โดยมีอำนาจและมีอิสระในการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตน รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่ให้บริการในด้านต่าง ๆ แก่ประชาชน ซึ่งประชาชนในพื้นที่ดังกล่าวจะมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองตนเอง อาทิ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในชุมชน หรือการมีส่วนร่วมในการบริหารและการปกครองตนเอง โดยผ่านตัวแทนที่มาจากการเลือกตั้ง เช่น การมีสภาท้องถิ่น เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางหรือส่วนกลางกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น ซึ่งประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและปกครองตนเองตามเจตนารมณ์การปกครองระบอบประชาธิปไตย

หลักการปกครองท้องถิ่น

โกวิท พวงงาม (2550, หน้า 29) ได้สรุปหลักการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. การปกครองของชุมชนหนึ่งซึ่งชุมชนเหล่านี้อาจมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญ จำนวนประชากรหรือขนาดของพื้นที่ เช่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นของไทยจัดเป็นกรุงเทพมหานคร เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา

2. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม กล่าวคือ อำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขต

พอสมควร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากมีอำนาจมากเกินไปไม่มีขอบเขต หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นจะกลายสภาพเป็นรัฐอธิปไตยเอง เป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐบาล อำนาจของท้องถิ่นนี้มีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลในการพิจารณาการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นระดับใดจึงจะเหมาะสม

3. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมายที่จะดำเนินการปกครองตนเอง สิทธิตามกฎหมายแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ (1) หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การปกครองท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่และเพื่อใช้บังคับประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ เช่น ข้อเทศบัญญัติ เป็นต้น และ (2) สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่นคือ อำนาจในการกำหนดงบประมาณ เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่น

4. มืองค์การที่จำเป็นในการบริหารและการปกครองตนเอง องค์การที่จำเป็นของท้องถิ่นแบ่งเป็นสองฝ่าย คือ องค์การฝ่ายบริหาร และองค์การฝ่ายนิติบัญญัติ เช่น การปกครองท้องถิ่นแบบเทศบาลจะมีคณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหารและสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ในแบบมหานคร คือ กรุงเทพมหานครจะมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายบริหาร สภากรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นต้น

5. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นจากแนวความคิดที่ว่าประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้นที่จะรู้ปัญหาและวิธีการแก้ไขของตนเองอย่างแท้จริง หน่วยการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีคนในท้องถิ่นมาบริหารงาน เพื่อให้สอดคล้องเจตนารมณ์และความต้องการของชุมชน และอยู่ภายใต้การควบคุมของประชาชนในท้องถิ่น นอกจากนี้ ยังเป็นการฝึกให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้าใจในระบบและกลไกของประชาธิปไตยอย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า ลักษณะการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย การเป็นองค์การในชุมชนที่จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมายส่วนกลาง มีขอบเขตพื้นที่การปกครองที่กำหนดไว้แน่นอน มีสถานภาพเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมาย มีอิสระในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น

โกวิท พวงงาม (2550, หน้า 24-25) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น ไว้ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล จะเห็นได้ชัดเจนว่าในการบริการประเทศจะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณจำกัด การกิจที่จะต้องบริการให้กับชุมชนต่าง ๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้น หากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่นหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ จะต้องมียาได้ มีเงินงบประมาณของตนเองเพียงพอที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้

2. เพื่อสนองตอบความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นอย่างแท้จริง เนื่องจากประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกัน การรอรับการบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียวยังไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงและล่าช้า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้นจึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้

3. เพื่อความประหยัดโดยที่ท้องถิ่นในแต่ละแห่งนั้น มีความแตกต่างกันตามสภาพความเป็นอยู่ของประชาชน การจัดตั้งหน่วยปกครองท้องถิ่นขึ้นจึงมีความจำเป็น โดยให้อำนาจหน่วยปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร เป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาลที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมาก

4. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยแก่ประชาชน

การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยการยกฐานะจากสภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนสามปีติดต่อกันเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท มีฐานะเป็นนิติบุคคล

โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล สุวรรณ พินิตานนท์ (2545) ได้กล่าวถึง โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีโครงสร้างการบริหารงาน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

1. ฝ่ายข้าราชการการเมือง

1.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้ง โดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ 2 คน ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 1 หมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 6 คน และถ้าสภาองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 2 หมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ 3 คน ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลือกมาจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนา พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติ ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

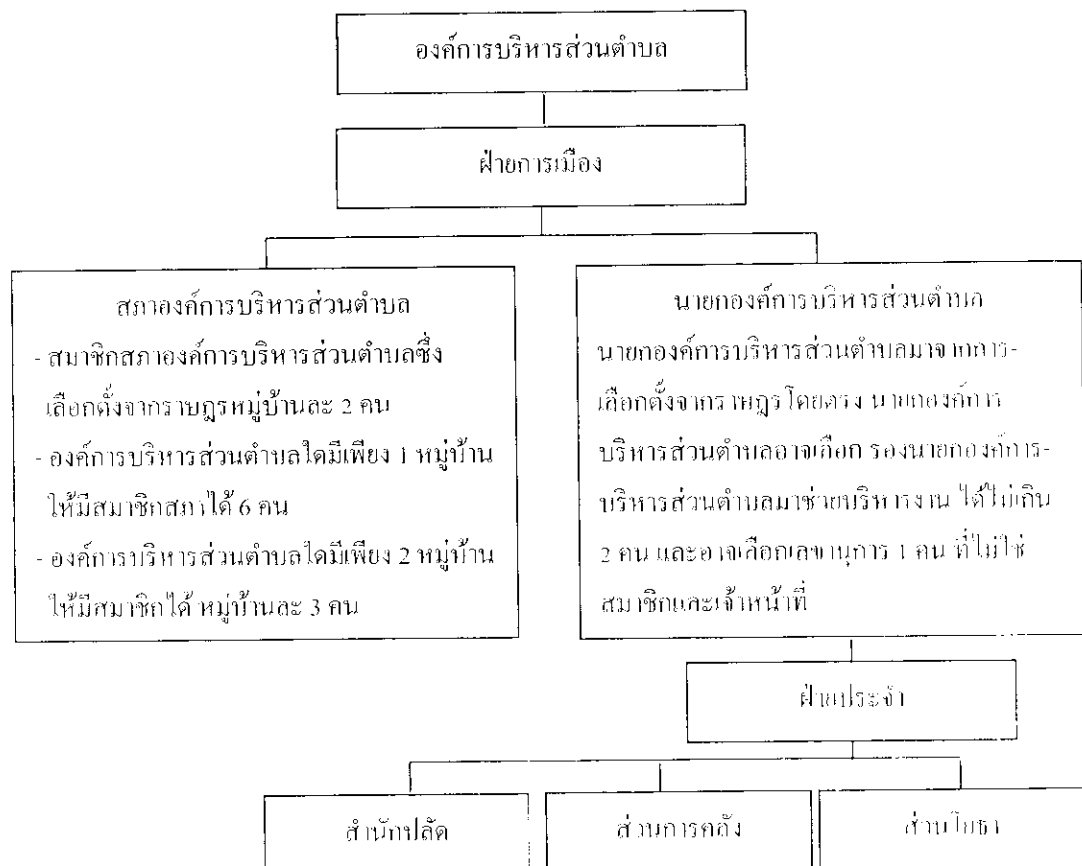
1.2 คณะผู้บริหารท้องถิ่น ตามมาตรา 58 ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พุทธศักราช 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พุทธศักราช 2552 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่นโดยตรง ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งไม่ใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มาเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการได้ไม่เกิน 2 คน และอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่ง ซึ่งมีได้เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ คณะผู้บริหารมีหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล มีวาระการดำรงตำแหน่ง คราวละ 4 ปี

2. ฝ่ายข้าราชการประจำ นันทพล พงศธรวิสุทธิ (2548) ได้อธิบายถึง โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ฝ่ายข้าราชการประจำ ดังนี้

2.1 สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานทั่วไป งาน-
ธุรการ งานสวัสดิการ งานการประชุม งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติตำบล งานนิติกร
งานพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาดำเภอ งานจัดทำ
ข้อบังคับ งานจัดทำข้อบัญญัติ งานขออนุมัติดำเนินงานตามข้อบัญญัติ งานอื่น ๆ

2.2 ส่วนการคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน
การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีรายได้และการนำส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัด
โอนเงินเดือน งานรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน
งบทรัพย์สิน หนี้สิน งานการจัดทำบัญชีทุกประเภท

2.3 ส่วนโยธา ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบเขียนแบบถนน อาคาร
สะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานประมาณการราคา งานควบคุมอาคาร งานการก่อสร้าง และ
ซ่อมบำรุงทาง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง ดังแสดงในภาพ 7



ภาพ 7 โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พุทธศักราช 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พุทธศักราช 2552 โดยมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1. พัฒนาดำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม (มาตรา 66)
2. มีหน้าที่ต้องทำตามมาตรา 67 ดังนี้
 - 2.1 จัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก
 - 2.2 การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 - 2.3 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
 - 2.4 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - 2.5 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - 2.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและพิการ
 - 2.7 คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - 2.8 บำรุงรักษาศิลปะ ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม ของท้องถิ่น
 - 2.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย
3. มีหน้าที่ทำกิจกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา 68 ดังนี้
 - 3.1 ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
 - 3.2 ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
 - 3.3 ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
 - 3.4 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา และสวนสาธารณะ
 - 3.5 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
 - 3.6 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
 - 3.7 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
 - 3.8 การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
 - 3.9 หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - 3.10 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และ ท่าข้าม

3.11 กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์

3.12 การท่องเที่ยว

3.13 การผังเมือง

4. อำนาจหน้าที่ตามแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2549 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ตามมาตรา 16 ดังนี้

4.1 การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

4.2 การจัดให้มี และบำรุงรักษาทางบกทางน้ำ และทางระบายน้ำ

4.3 การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

4.4 การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ

4.5 การสาธารณสุขการ

4.6 การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ

4.7 คู่มือครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.8 การส่งเสริมการท่องเที่ยว

4.9 การจัดการศึกษา

4.10 การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

4.11 การบำรุงรักษาสีลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม

4.12 การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

4.13 การจัดให้มี และบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

4.14 การส่งเสริมกีฬา

4.15 การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพ

4.16 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

4.17 การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

4.18 การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

- 4.19 การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- 4.20 การจัดให้มี และควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- 4.21 การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- 4.22 การจัดให้มี และควบคุมการฆ่าสัตว์
- 4.23 การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย
โรงมหรสพ และสถานสถานอื่น ๆ
- 4.24 การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน
ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 4.25 การผังเมือง
- 4.26 การขนส่ง และการวิศวกรรมจราจร
- 4.27 การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- 4.28 การควบคุมอาคาร
- 4.29 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 4.30 การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและ
รักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน
- 4.31 กิจอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่
คณะกรรมการประกาศกำหนด

สรุปได้ว่า จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับหลักการปกครองส่วนท้องถิ่นและ
วรรณกรรมการบริหารงานในองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้เลือกศึกษา
การบริหารงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ประกอบด้วย ปัจจัยแวดล้อมทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ทิศทางของการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความเป็นมาของการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากบทบาทภารกิจของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นที่มีหน้าที่ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน อันจะส่งผลให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับบริการที่ดีและมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลนั้น จึงได้มีการกำหนดระบบการติดตามประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบของการ “ประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการและนิเทศองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2549 เป็นต้นมา (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น, 2559) และพัฒนาวิธีการ รูปแบบ หลักเกณฑ์และมาตรฐานการประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องในช่วงระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมักเรียกกันว่า “การประเมิน Core team” อันหมายถึง ทีมประเมินที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้มอบหมายให้จังหวัดแต่งตั้งบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเป็นทีมตรวจประเมินมาตรฐานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ครอบคลุมทุกแห่งทั่วประเทศ ซึ่งมีประมาณ 500 ทีม ในแต่ละปี ทั้งนี้ มีการติดตามความคืบหน้าในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขจุดอ่อน ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยนำผลการประเมินในปีที่ผ่านมาเป็น “ฐานข้อมูล” เทียบเคียง นอกจากนี้ยังใช้ผลการประเมินในการกำหนดแนวทางนโยบาย โครงการเพื่อยกระดับศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงาน เพื่อให้ประชาชนได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างแท้จริงและทั่วถึง และผลจากการปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบการประเมิน ประเด็นการประเมินและเกณฑ์การประเมินรวมทั้งการปรับตัวชี้วัดในแบบประเมินให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

อย่างไรก็ดี เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และการนำไปใช้ประโยชน์จากผลการประเมินดังกล่าวอย่างกว้างขวาง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จึงได้เปลี่ยนชื่อเป็น “การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” (สถ-อปท.) (Local Performance Assessment--LPA) เพื่อให้สอดคล้องกับการ “ส่งเสริม” อย่างเต็มที่

วัตถุประสงค์ในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ในการดำเนินการ “สถ-อปท.” หรือ “LPA” ที่ได้ขับเคลื่อนในปี พ.ศ. 2558 และในระยะต่อไปเพื่อให้ทั้งส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคคลทั่วไปทราบว่า การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะหน่วยงานภาครัฐทั้ง 7,852 แห่ง (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร) มีมาตรฐานขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกันทั่วประเทศ ดังนั้น ไม่ว่าประชาชนจะอยู่พื้นที่ภาคใด จังหวัดใด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด ย่อมสามารถได้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน รวมทั้งให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งทราบสถานะของตนเองจากผลการประเมินประสิทธิภาพว่าอยู่ในระดับใดเมื่อเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทเดียวกัน ในจังหวัดเดียวกัน ในภาคเดียวกัน หรือในระดับประเทศ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานต่อไปโดยไม่หยุดนิ่ง

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นอกจากบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นยังมุ่งหวังให้ สถ-อปท. หรือ LPA ได้รับความสนใจจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยใช้ผลการประเมินดังกล่าวเป็นฐานข้อมูลสำคัญเพื่อกำหนดนโยบายสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานประมาณ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนราชการที่สนับสนุนภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งได้ทราบปัญหา อุปสรรค และจุดอ่อนในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อช่วยส่งเสริมศักยภาพทั้งความรู้

ความสามารถ บุคลากร ทรัพยากร งบประมาณ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้
เหมาะสมกับการกิจและหน้าที่ที่ต้องแบกรับภายหลังการถ่ายโอน โดยร่วมจัดทำ
แผนงาน โครงการ ถักทอส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในอนาคตต่อไป

**ความคาดหวังจากการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
และสิ่งที่จะดำเนินการต่อไปในอนาคต** ความคาดหวังในการดำเนินการ ขององค์กร-
ปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่ผ่านมาและที่กำลังพัฒนาในช่วงต่อไป กรมส่งเสริมการ-
ปกครองท้องถิ่นมิได้คาดหวังเพียงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งประเทศผ่านเกณฑ์
มาตรฐานขั้นต่ำครบทุกแห่ง หรือสร้างแรงกระตุ้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนา
ศักยภาพของตนเองเท่านั้น เหนือสิ่งอื่นใดการเผยแพร่รายงานผลการวิเคราะห์เพื่อเป็น
ฐานข้อมูลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะจัดทำขึ้นทุกปี
นับจากนี้ เพื่อให้บุคคลทั่วไปทราบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่แท้จริงแล้ว
มีศักยภาพในการบริหารงานและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้
เพียงใด รวมทั้งให้ใช้ประโยชน์จากผลการประเมินนี้เปิดใจรับทราบมุมมองที่ดีของ
การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ และเข้าใจบทบาทของ
ประชาชนในการมีส่วนร่วมการทำงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามวิถีทาง
ประชาธิปไตยระดับท้องถิ่นอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนในพื้นที่

กระบวนการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

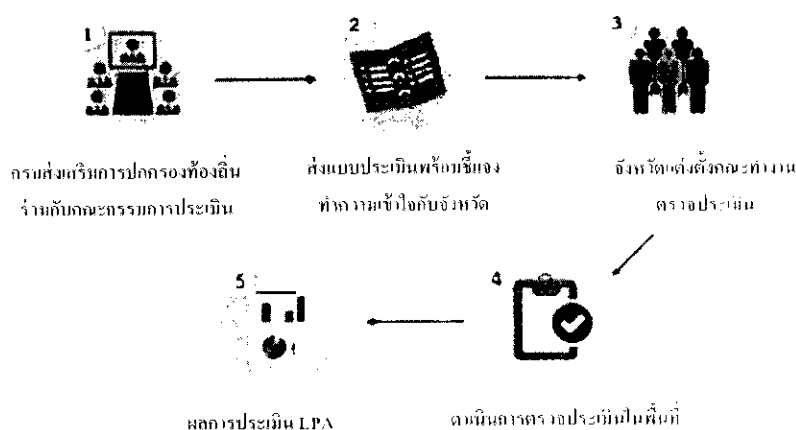
ขั้นตอนการประเมิน กระบวนการประเมินผล สก-อปท. (LPA) ในแต่ละปี
งบประมาณ ประกอบด้วย กระบวนการ ดังนี้

1. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจัดการประชุมระหว่างสำนัก/กองที่เกี่ยวข้อง
เพื่อปรับปรุงแบบประเมินฯ (แบบ สก-อปท.) ให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และการกิจ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยอ้างอิงกับผลการ
ประเมินฯ ในปีงบประมาณที่ผ่านมา
2. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นโดยสำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น จัดพิมพ์แบบประเมินเพื่อส่งไปยังจังหวัด พร้อมจัดประชุมเพื่อ
ชี้แจงการตรวจประเมินให้กับจังหวัดตามภาคต่าง ๆ ทั้ง 4 ภาค

3. จังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ทีม สก-อปท.) อย่างน้อยคณะละ 4 คน ประกอบด้วย บุคลากรในสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในส่วนภูมิภาค บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้ทรงคุณวุฒิ โดยแต่งตั้งให้เป็นผู้ประเมินด้านละ 1 คน โดยจังหวัดหนึ่งอาจมีได้มากกว่า 1 คณะ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละจังหวัด

4. คณะกรรมการประเมินประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการตรวจประเมินในพื้นที่ตามคำสั่งของจังหวัดที่คณะได้รับมอบหมาย

5. จังหวัดรวบรวมผลการประเมินฯ ผ่านระบบที่กรมฯ ได้กำหนดขึ้น เพื่อประมวลผลและใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทาง รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไป ดังแสดงในภาพ 8



ภาพ 8 ขั้นตอนการประเมิน LPA

ที่มา. จาก แบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. โดย กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559. ค้นเมื่อ 3 ตุลาคม 2560, จาก <http://www.thailocalmeet.com/index.php?topic=64229.0>

ประเด็นและเกณฑ์การประเมิน ปีงบประมาณ 2559 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้แบ่งการประเมิน LPA ตามหนังสือที่ นส 0023.3/ว 2049 ลงวันที่ 21 เมษายน 2559 แจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดเตรียมเอกสารสำหรับโครงการประเมิน

ประสิทธิภาพของ อปท. (LPA) ประจำปี 2559 มีประเด็นในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ดูตาราง 1)

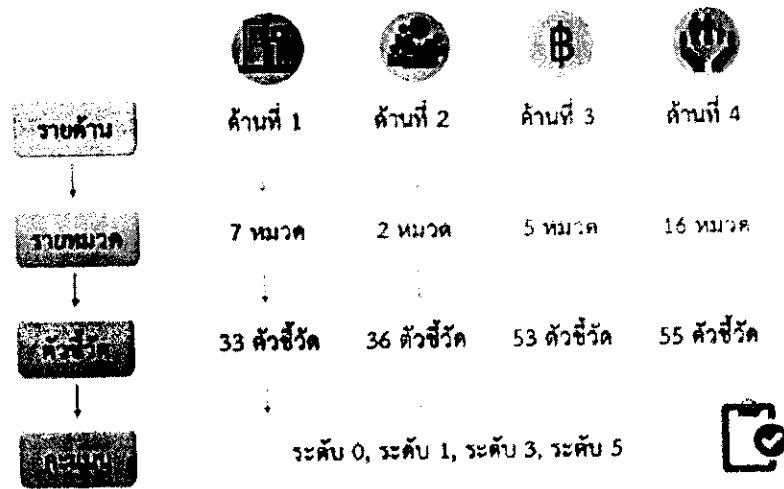
ตาราง 1

การประเมินประสิทธิภาพของ อปท. (LPA) ประจำปี พ.ศ. 2559

หัวข้อการประเมิน	จำนวนข้อ	คะแนนเต็ม
ด้านที่ 1 การบริหารจัดการ		
1. การบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน	9	45
2. การบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของ อปท.	8	40
3. การบริหารภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ	6	30
4. การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	-	-
5. การปรับปรุงภารกิจของ อปท.	3	15
6. การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน	-	-
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	2	10
รวม	34	170
ด้านที่ 2 การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา		
1. การบริหารงานบุคคล	25	125
2. การดำเนินการกิจการของสภาท้องถิ่น	11	55
รวม	36	180
ด้านที่ 3 การบริหารงานการเงินและการคลัง		
1. การจัดทำงบประมาณและการพัสดุ		
1.1 ติดตามเรื่องการจัดทำงบประมาณของ อปท.	1	5
1.2 การติดตามการดำเนินการเกี่ยวกับระเบียบ มท.ว่าด้วยการพัสดุ	4	20
2. การจัดเก็บรายได้		
2.1 กรณีประเมิน อบจ.		
2.1.1 การบริหารการจัดเก็บรายได้	-	-
2.1.2 ผลการจัดเก็บรายได้	-	-
2.2 กรณีประเมินเทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล		
2.2.1 การบริหารการจัดเก็บรายได้	6	30
2.2.2 การพัฒนาระบบข้อมูลแผนที่ยึดและทะเบียนทรัพย์สิน	3	15
2.2.3 ผลการจัดเก็บรายได้	8	40
3. การบริหารการเงินและบัญชี		
3.1 การบริหารรายจ่าย	-	35

ตาราง 1 (ต่อ)

หัวข้อการประเมิน	จำนวนข้อ	คะแนนเต็ม
3.2 การจัดทำบัญชีและรายงานการเงิน	7	35
4. ภาระหนี้จํานานาญเข้าราชการส่วนท้องถิ่น	4	20
5. การตรวจสอบภายใน	1	5
รวม	41	205
ด้านที่ 4 การบริการสาธารณะ		
1. ด้านถนน ทางเดิน และทางเท้า	5	25
2. ด้านไฟฟ้าสาธารณะ	4	20
3. ด้านระบบระบายน้ำ	1	5
4. ด้านน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค	2	10
5. ด้านการพัฒนาเด็กและเยาวชน	4	15
6. ด้านการส่งเสริมกีฬา	4	20
7. ด้านการส่งเสริมผู้สูงอายุ	2	10
8. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคนพิการและผู้ด้อยโอกาส/คนไร้ที่พึ่ง	3	15
9. ด้านงานสาธารณสุข	8	30
10. ด้านการส่งเสริมการพัฒนาสตรี	2	10
11. ด้านการส่งเสริมอาชีพ	2	10
12. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	6	30
13. ด้านการส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น	3	15
14. ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว	1	5
15. ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	4	20
16. ด้านการศึกษา	7	35
17. ด้านการจัดบริการสาธารณะของ อปท. ตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐฯ เล และกระทรวงมหาดไทย	5	25
รวม	62	300



ภาพ 9 ประเด็นการประเมิน LPA ปีงบประมาณ 2559

ที่มา. จาก แบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, โดย กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559, ค้นเมื่อ 3 ตุลาคม 2560, จาก <http://www.thailocalmeet.com/index.php?topic=64229.0>

จากภาพ 9 ตัวชี้วัดแต่ละตัวชี้วัดจะมีระดับการให้ค่าคะแนนทั้งสิ้น 4 ค่าคะแนน ได้แก่

ค่าคะแนนที่ระดับ 0 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

ค่าคะแนนที่ระดับ 1 หมายถึง เริ่มมีการดำเนินการ

ค่าคะแนนระดับที่ 3 หมายถึง มีการดำเนินการแล้วแต่ยังไม่ครบถ้วนตาม

เป้าหมายที่กำหนด

ค่าคะแนนระดับที่ 5 หมายถึง มีการดำเนินการแล้วเสร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ซึ่งคณะทำงานฯ จะตรวจประเมินจากหลักฐานเชิงประจักษ์ (evidence-based bssessment) ที่แสดงให้เห็นถึงการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเนื้อหาสาระที่ตรงตามเป้าประสงค์ของตัวชี้วัดที่กำหนด โดยเกณฑ์ที่ใช้กำหนดค่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านการประเมินในตัวชี้วัดดังกล่าว อยู่ที่ค่าคะแนนระดับ 3 หรือ คิดเป็นร้อยละ 60 ของผลการประเมิน

ระดับของผลการประเมิน ผลการประเมิน LPA ดังกล่าว จะถูกนำมาวิเคราะห์ โดยมีการกำหนดเกณฑ์ในการแบ่งระดับผลการประเมินออกเป็น 5 ระดับ และในแต่ละระดับจะใช้สีเพื่อแทนระดับผลการประเมินต่าง ๆ ดังนี้

ระดับ “ดีเยี่ยม” หมายถึง ผลการประเมินอยู่ที่ระดับร้อยละ 90 ถึง 100

ระดับ “ดีมาก” หมายถึง ผลการประเมินอยู่ที่ระดับร้อยละ 80 ถึง 89.99

ระดับ “ดี” หมายถึง ผลการประเมินอยู่ที่ระดับร้อยละ 70 ถึง 79.99

ระดับ “พอใช้” หมายถึง ผลการประเมินอยู่ที่ระดับร้อยละ 60 ถึง 69.99

ระดับ “ควรปรับปรุง” หมายถึง ผลการประเมินอยู่ที่ระดับต่ำกว่าร้อยละ 60

ทั้งนี้ ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำสำหรับผลการประเมินในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ที่ระดับ ร้อยละ 60 ของคะแนนเต็ม เนื่องจากเป็นค่าคะแนนที่ตรงกับค่าคะแนนการประเมินฯ ในแต่ละตัวชี้วัดที่ผ่านระดับ 3 ซึ่งหมายถึงการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินการตามตัวชี้วัดนั้น ๆ แล้วแต่ยังไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดอย่างครบถ้วน

โครงสร้างของรายงานผลการประเมิน รายงานฉบับนี้ เป็นการวิเคราะห์และประมวลผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ เมืองพัทยา โดยโครงสร้างรายงานในส่วนที่เหลือ แบ่งได้ดังนี้

บทที่ 2 บทวิเคราะห์ผลการประเมิน เป็นรายละเอียดการวิเคราะห์ผลการประเมินเชิงพรรณนาประกอบตารางและกราฟ เพื่อแสดงให้เห็นภาพรวมและแนวโน้มของผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในช่วงปีที่ผ่านมา โดยแบ่งออกเป็นบทวิเคราะห์ผลการประเมินเชิงการกิจตามด้าน หมวดและรายตัวชี้วัด บทวิเคราะห์ ผลการประเมินเชิงพื้นที่ตามภาค จังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเขตพื้นที่สำคัญต่าง ๆ และบทวิเคราะห์ ผลการประเมินตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทที่ 3 ผลการประเมินเชิงภารกิจ (function-based analysis) เป็นการนำเสนอผลการประเมินที่ผ่านการประมวลผลจำแนกออกตามด้านต่าง ๆ โดยผลการประเมิน

จะนำเสนอ “ร้อยละขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านการประเมิน LPA” ในแต่ละภารกิจ

บทที่ 4 ผลการประเมินเชิงพื้นที่ (area-based analysis) ในบทนี้จะแสดง “คะแนนเฉลี่ยผลการประเมิน” ของจังหวัดทุกจังหวัด และของภาคทั้ง 4 ของประเทศไทย โดยเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศทั้งในรายด้านและรายหมวด และเส้นมาตรฐานขั้นต่ำในรายหมวด

บทที่ 5 ผลการประเมินตามประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 6 ประเภทด้วยกัน ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบพิเศษ (เมืองพัทยา)

บทที่ 6 ผลการประเมินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัล เป็นการแสดงผลการประเมินขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลของสำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี 2557 ซึ่งจะเห็นได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลดังกล่าวมีคะแนนผลการประเมินอยู่ในระดับสูง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมาปอง สุวรรณภุมมา (2554) วิจัยเรื่อง *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ* พบว่า (ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ ได้แก่ มาตรฐานนโยบายความสอดคล้องของการปฏิบัติ ระบบการบริหารงาน ทักษะคติของครูและผู้บริหารสถานศึกษา และการพัฒนาบุคลากร พบว่า ทั้ง 5 ปัจจัยมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของนโยบายการศึกษา ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการรับโอนการจัดการศึกษามีจำนวน 8 ปัจจัย ได้แก่ มาตรฐานของนโยบาย ทักษะคติของครูและผู้บริหารสถานศึกษา งบประมาณ วัตถุประสงค์ของนโยบาย ความสอดคล้องของการปฏิบัติ โครงสร้าง

องค์การ ระบบการบริหารงาน และความร่วมมือของบุคลากรระหว่างสถานศึกษากับ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสำเร็จใน
การรับโอนการจัดการศึกษามีจำนวน 5 ปัจจัย ได้แก่ มาตรฐานของนโยบาย ทัศนคติ
ของครูและผู้บริหารสถานศึกษา งบประมาณ ความสอดคล้องของการปฏิบัติ และระบบ
การบริหารงาน

ทินวัฒน์ วงศ์มาศ (2556) วิจัยเรื่อง *ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะ*
ผู้นำของนายกเทศมนตรีตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า
ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะผู้นำของนายกเทศมนตรี โดยรวมอยู่ใน
ระดับพอใช้ ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของนายกเทศมนตรีตำบล-
โกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ดังนี้ นายกเทศมนตรีตำบลโกสุมพิสัย
ควรแก้ไขปัญหาในพื้นที่ตรงกับความต้องการของประชาชน ควรมีความซื่อสัตย์
สร้างสรรค์ผลงาน มีการประสานงานช่วยเหลือประชาชนได้เป็นอย่างดี ควรปฏิบัติงาน
ให้คล่องแคล่วว่องไว มีความยุติธรรม และความเสมอภาค ควรมีความซื่อสัตย์ มีกิริยา
วาจาสุภาพ ควรมองโลกมองคนในแง่ดี และยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ควรมี
ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาเทศบาลให้เจริญ มีการศึกษาที่เหมาะสมกับตำแหน่งผู้บริหาร

สุกฤตา จินดาพรหม และ โชติมา แก้วกรอง (2556) วิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วม
ทางการเมืองของสตรีไทยในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของภูมิภาคตะวันตก”
พบว่า บทบาทของนักการเมืองสตรีในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของภูมิภาค-
ตะวันตกมีส่วนร่วมทางการเมืองอยู่ในระดับปานกลาง โดยนักการเมืองสตรีที่มี
การศึกษา อาชีพ พื้นภูมิต่างทางการเมือง การเปิดรับสื่อมวลชนเกี่ยวกับข่าวสารทางการเมือง
ด้านการสนับสนุนพรรคการเมือง ความสำนึกทางการเมือง และด้านการลงคะแนนเสียง
เลือกตั้ง ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อการเข้าร่วมชุมนุมทางการเมืองแตกต่างกัน ส่วนปัจจัย
ความสำนึกทางการเมือง มีความสัมพันธ์กับ ปัจจัยการมีส่วนร่วมทางการเมือง ด้าน-
การลงคะแนนเสียงเลือกตั้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ไป
ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก และ ประเด็นปัญหาและอุปสรรคของสตรีต่อการมี
ส่วนร่วมทางการเมือง พบว่า สตรีไทยส่วนใหญ่ต้องรับภาระในการดูแลครอบครัว และ
มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเมืองน้อย

สราวุธ วงศ์แก้ว (2555) วิจัยเรื่อง *ความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม* พบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชนอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ความพึงพอใจต่อการบริหารงานโดยรวมของผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ความพึงพอใจในการมารับบริการ ความพึงพอใจที่ได้รับสนับสนุนช่วยเหลือ และด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถในการบริหาร ข้อเสนอแนะทั่วไปของประชาชน เห็นว่าผู้บริหารทุกระดับ ควรให้ความสำคัญ โดยการให้อำนาจหน้าที่การบริหาร โดยประชาชนได้มอบหมายหน้าที่ให้บริหาร และการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ให้เจริญก้าวหน้า และขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่น ๆ ทันต่อการใช้ประโยชน์ต่อส่วนรวม

ชัยวุฒิ วรพินธุ์ เพ็ญพิสุทธิ์ (2557) วิจัยเรื่อง *คุณลักษณะภาวะผู้นำยุคใหม่กับสมรรถนะการบริหารงานแบบมีอาชีพของปลัดเทศบาลในภาคกลาง* พบว่า (1) สมรรถนะการบริหารงานแบบมีอาชีพของปลัดเทศบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะสูงสุด คือ ด้านการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า รองลงมา ได้แก่ ด้านการผลักดันการเปลี่ยนแปลง ด้านความมีวิสัยทัศน์กว้างไกล และด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามลำดับ และ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำยุคใหม่กับสมรรถนะการบริหารงานแบบมีอาชีพของปลัดเทศบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยคุณลักษณะภาวะผู้นำสามารถอธิบายสมรรถนะการบริหารงานโดยรวม ได้ร้อยละ 56.10

Olufuunkc (2014) วิจัยเรื่อง *Women's Political Participation at the Local Government level: A Case Study of Aoko South West Local Government Area Ondo State, Nigeria* พบว่า สตรีนักการเมืองที่ศึกษามีประสิทธิภาพในการบริหารงานทางการเมืองในการปกครองท้องถิ่นที่มีคุณธรรมอยู่ในระดับสูง ผลการศึกษาแสดงให้เห็นได้ว่า สตรีมีความสามารถในการบริหารงานทางการเมืองในระดับท้องถิ่นในระดับดี เห็นควรส่งเสริมสนับสนุนสตรีเข้ามามีบทบาทในทางการเมืองเพื่อให้มีคุณธรรมและพัฒนาประเทศมากขึ้น

Shurbagi and Zahari (2014) วิจัยเรื่อง “The Mediating Effect of Organizational Commitment on the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Culture” พบว่า ปัจจัยสำคัญในองค์การและการปฏิบัติงานประสิทธิภาพจะมากหรือน้อยอยู่ที่ความเต็มใจหรือการที่คนและองค์การสามารถทำความเข้าใจประสานสัมพันธ์มีความโปร่งใสในการทำงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามาตรวจสอบการบริหารงบประมาณ และมีการแต่งตั้งหรือยินยอมให้บุคคลภายนอกเข้ามาติดตาม ตรวจสอบ การบริหารงบประมาณ

Atafar and Sharifi (2013) วิจัยเรื่อง “Identify the Organizational Factors Affecting the Efficiency of Human Capital” พบว่า ปัจจัยที่ศึกษาสามารถอธิบายความชัดเจนในการทำงานและความโปร่งใส มีค่าสัมประสิทธิ์สูงสุด ร้อยละ 0.918 ต่ำที่สุด คือ ให้ความสำคัญกับการรายงาน ร้อยละ 0.065 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน ได้แก่ องค์การใส่ใจกับครอบครัวของบุคลากร มีค่าสัมประสิทธิ์สูงสุด 0.938 ต่ำที่สุด คือ การแข่งขันระหว่างเพื่อนร่วมงาน 0.125 เช่นเดียวกับทุกปัจจัยในมิติทางสังคม-วัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพสูงสุด ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์ 0.927 ด้านการสื่อสารองค์การมีค่าสัมประสิทธิ์ต่ำสุด 0.065 ทุกปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง ปัจจัยระหว่างองค์การและความต้องการของพนักงาน 0.910 และต่ำที่สุด คือ ความพึงพอใจในงาน 0.307 สรุป ปัจจัยที่มีผลสูงสุดต่อประสิทธิภาพการทำงานของคน คือ ประสิทธิภาพขององค์การ และอัตราต่ำสุดของแต่ละปัจจัย คือ ผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์การ

Tran and Tian (2013) วิจัยเรื่อง “Organizational Structure: Influencing Factors and Impact on a Firm” พบว่า องค์การแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและปัจจัยภายในองค์การให้มีความเหมาะสมโดยรวม กลุ่มที่คงการทำงานแบบคลาสสิกดั้งเดิมไว้ และกลุ่มที่มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานเป็นกลุ่มที่มีอิทธิพลสูงสุด เป็นปัจจัยที่ไม่มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์การ

Ahmad (2014) วิจัยเรื่อง “Technology in Organizations” พบว่า จากการศึกษาการนำเทคโนโลยีและผลของการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้จะส่งผลทำให้การบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีถือเป็นโอกาสและเป็น

ความท้าทายในการนำมาใช้สำหรับผู้บริหารทุกสาขาอาชีพ องค์การส่วนใหญ่ที่ไม่ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีขั้นสูงจะมีผลต่อการทำงานขององค์การและการเจริญเติบโตในสถานการณ์เศรษฐกิจโลกที่มีการแข่งขันกันในปัจจุบัน องค์การที่ไม่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีจะมีศักยภาพที่เสี่ยงจากการล้าหลังทั้งด้านการแข่งขันและด้านการผลิต การวิจัยนี้จะสามารถอธิบายถึงความสำคัญของเทคโนโลยีและเหตุผลในการนำเทคโนโลยีและผลของการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ จะส่งผลทำให้การบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ พบว่า ผู้บริหารสมัยใหม่มีหน้าที่รับผิดชอบในการนำเทคนิคและทักษะใหม่มาใช้ในการจัดการให้แก่พนักงาน เพื่อที่จะทำให้มีความสามารถสูงในรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ ซึ่งจะต้องได้รับการสนับสนุนด้านการเปลี่ยนแปลงในอาชีพและวิธีการทำงาน และง่ายต่อการยอมรับการทำงานในระบบใหม่ จะทำให้การทำงานง่ายขึ้นและทันเวลาต่อความสำเร็จของทั้งองค์การ รวมทั้งจะเกิดประสิทธิภาพและเกิดคุณค่าสูงสุดแก่องค์การ สรุป ผู้บริหารองค์การต้องกระตือรือร้นในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับการทำงานในสถานการณ์ปัจจุบัน

Ejimabo (2015) วิจัยเรื่อง “The Influence of Decision Making in Organizational Leadership and Management Activities” พบว่า องค์การมีความจำเป็นมากในการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา การตัดสินใจของผู้บริหารองค์การเพื่อรองรับเทคโนโลยีที่มีความหลากหลาย สถานการณ์โลกาภิวัตน์ นโยบาย การทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลในการเป็นผู้นำ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) เป็นข้อมูลหลัก โดยใช้แบบสอบถามกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) เป็นข้อมูลเสริม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ และมีน้ำหนักในการนำข้อมูลไปสู่การวิเคราะห์เพิ่มมากขึ้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยโดยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสตรี ในเขตพื้นที่ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 18 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดเลย จังหวัดหนองคาย จังหวัดบึงกาฬ จังหวัดหนองบัวลำภู จังหวัดอุดรธานี จังหวัดนครพนม จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดสกลนคร จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดยโสธร จังหวัดศรีสะเกษ รวมจำนวน 116 แห่ง ที่มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสตรี มีจำนวน 116 คน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, สำนักพัฒนาระบบ รูปแบบ และโครงสร้าง, 2558) (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

จำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีนายกที่เป็นสตรีในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ที่	จังหวัด	จำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีนายกที่เป็นสตรี
1	นครราชสีมา	21
2	ชัยภูมิ	11
3	บุรีรัมย์	10
4	สุรินทร์	10
5	เลย	8
6	หนองคาย	8
7	บึงกาฬ	8
8	หนองบัวลำภู	5
9	อุดรธานี	5
10	นครพนม	5
11	มุกดาหาร	5
12	สกลนคร	4
13	กาฬสินธุ์	4
14	ขอนแก่น	4
15	มหาสารคาม	2
16	ร้อยเอ็ด	2
17	ยโสธร	2
18	ศรีสะเกษ	2
รวม		116

การวิจัยเชิงปริมาณใช้ข้อมูลจากประชากรทั้งหมด ที่มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 116 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) กลุ่มตัวอย่างนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี เก็บข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) โดยมุ่งเน้นเลือกผู้ที่สามารถให้ข้อมูลสำคัญ (key information) ที่สามารถให้ข้อมูลตรงประเด็น ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างง่าย

(simple random sampling) โดยวิธีการจับฉลากมา 5 จังหวัด จังหวัดละ 1 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี มี 5 จังหวัด จังหวัดละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 5 คน (ดูตาราง 3)

ตาราง 3

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ

ที่	รายชื่อจังหวัด	ชื่อองค์การบริหารส่วนตำบล	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
1	นครราชสีมา	ขามสะแกแสง	1
2	ชัยภูมิ	เก่าหวี	1
3	บุรีรัมย์	เสม็ด	1
4	สุรินทร์	พรมเทพ	1
5	เลย	หนองหญ้าปล้อง	1
รวม			5

จากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่ได้กำหนดมาในงานวิจัยนี้ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลที่สามารถตอบปัญหาของการวิจัย ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ได้อย่างถูกต้องแม่นยำ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ มาประกอบการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี โดยผู้วิจัยเตรียมการสัมภาษณ์ นัดวัน เวลา สถานที่ และดำเนินการสัมภาษณ์ และทำสนทนากลุ่มด้วยตนเอง มีการศึกษาขั้นตอน เทคนิคการสัมภาษณ์ จากตำราและเอกสาร จากนั้นได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสรุปผลการศึกษาต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ที่มีลักษณะปลายเปิดและปลายปิด ส่งให้ประชากรที่จะศึกษา จำนวน 116 คน โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 คำถามปลายปิดในลักษณะเลือกตอบตามความเป็นจริงในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับภูมิหลังของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและรายได้ต่อเดือน มีจำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 คำถามปลายปิดในลักษณะเลือกตอบตามความเป็นจริงในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยปรับจากทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำของคิริคแพตทริกและล็อก (Kirkpatrick & Locke, 1996) มี 6 ด้าน ซึ่งข้อคำถามประกอบด้วย (1) พลังขับเคลื่อน (drive) ข้อ 1-5 จำนวน 5 ข้อ (2) ความปรารถนาแรงกล้าที่จูงใจผู้อื่น (desire to lead) ข้อ 6-10 จำนวน 5 ข้อ (3) ความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี (honesty and integrity) ข้อ 11-15 จำนวน 5 ข้อ (4) ความเชื่อมั่นในตนเอง (honesty and integrity) ข้อ 11-15 จำนวน 5 ข้อ (5) ความฉลาด (intelligence) ข้อ 21-25 จำนวน 5 ข้อ และ (6) ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ (job-relevant knowledge) 26-30 จำนวน 5 ข้อ รวมทั้งสิ้นจำนวน 30 ข้อ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ค่า ระดับความคิดเห็น 5 ระดับ การให้คะแนนจะมีตั้งแต่ระดับ 1 ถึง 5 คะแนน ดังนี้

- 1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ระดับน้อย
- 3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ระดับมาก
- 5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

เกณฑ์การแปลผล ตามหมายใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2538, หน้า 117)

- 4.50-5.00 มากที่สุด
- 3.50-4.49 มาก
- 2.50-3.49 ปานกลาง
- 1.50-2.49 น้อย
- 1.00-1.49 น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คำถามปลายปิดในลักษณะเลือกตอบตามความเป็นจริงในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมทางการบริหารจัดการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามแนวคิดของ ดิน ปรังชญฤทธิ์ (2553).

Gibson et al. (2003) และ Peters and Waterman (2004) และ ซึ่งข้อคำถาม ประกอบด้วย ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับความคิดเห็น 5 ระดับ การให้คะแนนจะมีตั้งแต่ระดับ 1 ถึง 5 คะแนน มีจำนวน 66 ข้อ

ปัจจัยแวดล้อมทางการบริหารจัดการภายในองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 6 ตัวแปร รวมจำนวน 30 ข้อคำถาม ประกอบด้วย (1) วัฒนธรรมองค์การ ข้อ 1-5 จำนวน 5 ข้อ (2) นโยบายขององค์การ ข้อ 6-10 จำนวน 5 ข้อ (3) โครงสร้างองค์การ ข้อ 11-15 จำนวน 5 ข้อ (4) เทคโนโลยีขององค์การ ข้อ 16-20 จำนวน 5 ข้อ (5) ทรัพยากรทางการบริหารจัดการ ข้อ 21-25 จำนวน 5 ข้อ และ (6) สมรรถนะ/ความสามารถของผู้บริหาร ข้อ 26-30 จำนวน 5 ข้อ

ปัจจัยแวดล้อมทางการบริหารจัดการภายนอกองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมจำนวน 33 ข้อ ซึ่งข้อคำถาม ประกอบด้วย

สภาพแวดล้อมทั่วไป ได้แก่ (1) ปัจจัยทางด้านการเมือง ข้อ 1-5 จำนวน 5 ข้อ (2) ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ข้อ 6-10 จำนวน 5 ข้อ และ (3) ปัจจัยทางด้านสังคมและวัฒนธรรม ข้อ 11-15 จำนวน 5 ข้อ จำนวน 5 ข้อ สภาพแวดล้อมเฉพาะ ได้แก่ (4) สมรรถนะขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ 16-20 จำนวน 5 ข้อ (5) ผู้รับบริการ/ประชาชน ข้อ 21-25 จำนวน 5 ข้อ (6) ผู้สนับสนุนหรือผู้ส่งมอบปัจจัยการผลิตแก่องค์การ ข้อ 26-30 จำนวน 5 ข้อ และ (7) หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการควบคุมการดำเนินงานขององค์การ ข้อ 31-33 จำนวน 3 ข้อ

ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ค่า มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ การให้คะแนนจะมีตั้งแต่ระดับ 1 ถึง 5 คะแนนดังนี้

1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ระดับน้อยที่สุด

2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ระดับน้อย

3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง

4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ระดับมาก

5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

เกณฑ์การแปลผลความหมายใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยดังนี้ (ประคอง วรรณสูตร, 2538, หน้า 117)

4.50-5.00 มากที่สุด

3.50-4.49 มาก

2.50-3.49 ปานกลาง

1.50-2.49 น้อย

1.00-1.49 น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิดในประเด็นความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 5 แบบบันทึกคะแนนผลการประเมินคะแนนจากเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment--LPA) (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น, 2559) ประเด็นและเกณฑ์การประเมิน 4 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 การบริหารจัดการ (34 ข้อ 170 คะแนน)

ด้านที่ 2 การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา (36 ข้อ 180 คะแนน)

ด้านที่ 3 การบริหารงานการเงินและการคลัง (48 ข้อ 240 คะแนน)

ด้านที่ 4 การบริการสาธารณะ (62 ข้อ 310 คะแนน)

โดยรวมทั้ง 4 ด้าน ของประสิทธิภาพการบริหาร (900 คะแนน) ผลการประเมิน LPA ดังกล่าวจะถูกนำมาวิเคราะห์โดยมีเกณฑ์ในการแบ่งระดับผลการประเมินออกเป็นระดับ ดังนี้

ประสิทธิภาพโดยรวม แปลความหมายแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

724-900 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิภาพระดับดีเยี่ยม

543-723 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิภาพพระดับดีมาก

362-542 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิภาพพระดับดี

180-361 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิภาพพระดับพอใช้

1-180 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิภาพพระดับควรปรับปรุง

ด้านที่ 1 การบริหารจัดการ (170 คะแนน) แปลความหมายแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

140-170 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิภาพพระดับดีเด่น

105-139 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิภาพพระดับดีมาก

70-104 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิภาพพระดับดี

35-69 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิภาพพระดับพอใช้

1-34 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิภาพพระดับ ควรปรับปรุง

ด้านที่ 2 การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา (180 คะแนน) แปลความหมาย
แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

148-180 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิภาพพระดับ ดีเด่น

111-147 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิภาพพระดับ ดีมาก

74-110 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิภาพพระดับดี

37-73 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิภาพพระดับพอใช้

1-36 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิภาพพระดับ ควรปรับปรุง

ด้านที่ 3 การบริหารงานการเงินและการคลัง (240 คะแนน) แปลความหมาย
แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

196-240 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิภาพพระดับ ดีเด่น

147-195 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิภาพพระดับดีมาก

98-146 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิภาพพระดับดี

49-97 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิภาพพระดับพอใช้

1-48 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิภาพพระดับควรปรับปรุง

ด้านที่ 4 การบริการสาธารณะ (310 คะแนน) แปลความหมายแบ่งเป็น 5 ระดับ
ดังนี้

252-310 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิภาพพระดับดีเด่น

189-251 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิภาพระดับดีมาก

126-188 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิภาพระดับดี

63-125 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิภาพระดับพอใช้

1-62 คะแนน หมายถึง มีประสิทธิภาพระดับควรปรับปรุง

เครื่องมือการวิจัยการศึกษาเชิงคุณภาพ

หลังจากทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ด้วยสถิติในการวิจัยเรียบร้อยแล้ว จะพิจารณาประเด็นที่น่าสนใจในตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี เพื่อนำมาเป็นแนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 คน

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรง ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามของแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ที่เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการศึกษา จากกรอบแนวคิด หนังสือวารสาร เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดขอบข่ายของเนื้อหา ความถูกต้องของภาษา ความเข้าใจของผู้ตอบ เพื่อพิจารณาคำถามในแต่ละรายการให้ครอบคลุมสาระสำคัญของงานวิจัย การสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดที่ได้กำหนดไว้ การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยการนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ที่สร้างขึ้น โดยการตรวจสอบโดยจากอาจารย์ที่ปรึกษา ภูมิพนธ์ 3 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญทางรัฐศาสตร์ การบริหารจัดการ และนักวิชาการ จำนวน 3 ท่าน และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-Objective Congruence--IOC) ผู้วิจัยนำคำแนะนำการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความ-

สอดคล้อง IOC (ซึ่งเลือกค่าอยู่ระหว่าง 0.6-1.0) จากนั้นหาคะแนนเฉลี่ยของ IOC ของแบบสอบถามทั้งฉบับ ได้ = 0.85

คะแนน 1 สำหรับการทดสอบที่แน่ใจว่าวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

คะแนน 0 สำหรับการทดสอบที่ไม่แน่ใจว่าวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

คะแนน -1 สำหรับการทดสอบที่แน่ใจว่าวัดไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) โดยการนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไข ที่ตรวจสอบโดยอาจารย์ที่ปรึกษาคุณฉันทิพนธ์ 3 ท่านและผู้เชี่ยวชาญทางรัฐศาสตร์ การบริหารจัดการและนักวิชาการ จำนวน 3 ท่าน ไปทดลองใช้กับพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีนายกเป็นสตรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน หาค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) เพื่อวัดค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายใน (internal consistency) ใช้กับข้อมูล Interval scale โดยเฉพาะอย่างยิ่งแบบประมาณค่า 5 ระดับ (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2549 หน้า 35) ให้ได้ค่าความเชื่อมั่นในชุดคำถามโดยรวม Cronbach's alpha มีค่าเท่ากับ 0.85

แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ ที่ผ่านการตรวจสอบและแก้ไขผ่านการตรวจสอบครบถ้วนสมบูรณ์ จากนั้นผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปศึกษาจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากโครงการปรัชญาคุณภูมิบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาและจัดส่งแบบสอบถามเชิงปริมาณ และจัดทำตารางการนัดหมายกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บข้อมูล การสัมภาษณ์เชิงลึก
2. จัดประชุมชี้แจงผู้ช่วยวิจัยภาคสนาม เพื่อทำความเข้าใจก่อนส่งแบบสอบถามและเตรียมการออกเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัย (Statistical Package for Social Science--SPSS) ในการประมวลผล ดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา ใช้เพื่อสรุปลักษณะข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าสูงสุด (maximum) ค่าต่ำสุด (minimum) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

สถิติทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ปัจจัยแวดล้อมภายในและปัจจัยแวดล้อมภายนอกกับประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) วิเคราะห์โดยใช้เกณฑ์ระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r)

ไม่มีความสัมพันธ์ (no relationship) ค่า r อยู่ระหว่าง 0

ความสัมพันธ์ระดับต่ำ (a weak relationship) ค่า r อยู่ระหว่าง ± 0.01 ถึง ± 0.30

ความสัมพันธ์ระดับปานกลาง (a moderate relationship) ค่า r อยู่ระหว่าง ± 0.31 ถึง ± 0.70

ความสัมพันธ์ระดับสูง (A Strong relationship) ค่า r อยู่ระหว่าง ± 0.71 ถึง ± 0.99

ความสัมพันธ์สมบูรณ์ (A Perfect relationship) ค่า r อยู่ระหว่าง ± 1.00

วิธีการวิเคราะห์แบบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (simple correlation coefficient) โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พิจารณาจาก ค่า r จะมีค่าสูงสุดเป็น 1 และค่าต่ำสุดเป็น -1 เมื่อค่า r มีเครื่องหมายบวก หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีทิศทางเดียวกัน และเมื่อค่า r มีเครื่องหมายลบ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่าง

ตัวแปรมีทิศทางตรงกันข้าม 2 ทิศทาง ค่า r มีค่ามากเมื่อเข้าใกล้ 1 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2549, หน้า 343)

สมมติฐานที่ 2 วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) แบบ Stepwise เพื่อทราบว่าปัจจัยหรือตัวแปรอิสระใดบ้าง มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามและหาสมการทำนายที่ดีที่สุด (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2553, หน้า 179) ส่วนการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะทั่วไป ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และพรรณนาความ

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยนำเสนอผลการศึกษาวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นำเสนอแบ่งเป็น 7 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

1. ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล
2. ส่วนที่ 2 ผลการศึกษากว่าผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยแวดล้อมทางการบริหารจัดการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. ส่วนที่ 4 ผลการศึกษาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
5. ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและปัจจัยแวดล้อมทางการบริหารจัดการกับประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีนายกเป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
6. ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
7. ส่วนที่ 7 ผลการศึกษารูปแบบและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี จำนวน 116 คน (ดูตาราง 4)

ตาราง 4

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี

(n = 116)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
- ต่ำกว่า 50 ปี	29	25.00
- อายุ 50 ปีขึ้นไป	87	75.00
ระดับการศึกษา		
- มัธยมหรือต่ำกว่า	9	7.80
- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	80	69.00
- สูงกว่าปริญญาตรี	27	23.20
ระยะเวลาที่เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล		
- ต่ำกว่า 5 ปี	49	42.20
- 5 ปีขึ้นไป	67	57.80
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
- ต่ำกว่า 20,000 บาท	23	19.80
- 20,000-30,000 บาท	66	56.90
- มากกว่า 30,000 บาท	27	23.30

จากตาราง 4 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี พบว่า

1. อายุ กลุ่มตัวอย่างนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ส่วนใหญ่อายุ 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมา อายุต่ำกว่า 50 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ตามลำดับ

2. ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 69.00 รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 และมีชั้นหรือต่ำกว่า จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80 ตามลำดับ
3. ระยะเวลาที่เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 57.80 รองลงมา มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 42.20 ตามลำดับ
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี มีส่วนใหญ่มียรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,680 บาท ช่วง 20,000-30,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90 รองลงมามีรายได้อื่นๆ มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 มีรายได้อื่นๆ 20,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 19.80 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการศึกษาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม (ดูตาราง 5)

ตาราง 5

ผลการศึกษาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีโดยรวม

(n = 116)

ด้านที่	ภาวะผู้นำ	X	SD	การแปลผล
1	ด้านพลังขับเคลื่อน	4.22	0.69	สูง
2	ด้านความปรารถนาแรงกล้าที่จะนำผู้อื่น	4.24	0.67	สูง
3	ด้านความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี	4.49	0.61	สูง
4	ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	4.54	0.62	สูง
5	ด้านความฉลาด	4.30	0.71	สูง
6	ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่	4.41	0.51	สูง
	รวม	4.37	0.65	สูง

จากตาราง 5 ผลการศึกษาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีพบว่า ภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.37

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรื่องลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความซื่อสัตย์และด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 4.54, 4.49 และ 4.41 ตามลำดับ

ผลการศึกษาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกรายด้าน (ดูตาราง 6)

ตาราง 6

ผลการศึกษาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีจำแนกรายด้าน

(n = 116)

ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
ด้านพลังขับเคลื่อน	4.22	0.69	มาก
1. ทำตัวกระฉับกระเฉง แข็งแรง ทำงานฉับไว	4.50	0.50	มากที่สุด
2. มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค	4.35	0.57	มาก
3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่แปลกใหม่และโดดเด่น	3.92	0.69	มาก
4. เข้าร่วมกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดขึ้นเสมอ	4.55	0.50	มาก
5. เข้าร่วมงานที่อำเภอและชุมชนจัดทุกครั้ง	3.77	0.74	มาก
ด้านความปรารถนาแรงกล้าที่จะนำผู้อื่น	4.24	0.67	มาก
1. เป็นผู้นำในการทำงาน/กิจกรรมต่าง ๆ เสมอ	4.50	0.50	มากที่สุด
2. กล้าคิด กล้าพูด กล้าแสดงออก และกล้าตัดสินใจ	4.55	0.50	มากที่สุด
3. มีความสามารถในการพูดเพื่อโน้มน้าวจิตใจ	4.30	0.64	มาก
4. เป็นที่พึ่งของบุคลากรและประชาชนในพื้นที่ได้	3.67	0.70	มาก
5. กล้ารับผิดชอบในผลที่จะเกิดขึ้นจากการทำงาน	4.20	0.60	มาก
ด้านความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี	4.49	0.61	มาก
1. ทำงานโดยยึดความถูกต้องตามกฎหมายและกฎระเบียบของหน่วยงาน	4.45	0.59	มาก
2. ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่รับสินบนตรวจสอบได้	4.65	0.48	มาก
3. รักษาผลประโยชน์และทำความดีของหน่วยงานเสมอ	4.22	0.82	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
4. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน	4.50	0.50	มากที่สุด
5. รักษาชื่อเสียงขององค์การบริหารส่วนตำบล และชุมชน	4.65	0.48	มากที่สุด
ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	4.54	0.69	มาก
1. มีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำงานให้สำเร็จได้	4.60	0.49	มาก
2. แสดงให้เห็นว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสตรีสามารถทำงานได้ไม่แพ้บุรุษ	4.62	0.63	มาก
3. มีความเชื่อมั่นว่าการตัดสินใจของคนเป็นสิ่งที่ถูกต้อง	4.32	0.79	มาก
4. มีความเชื่อมั่นว่าตนเองได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากประชาชนในพื้นที่	4.65	0.48	มาก
5. สามารถเป็นเป็นวิทยากรในโอกาสต่าง ๆ ได้	4.50	0.59	มากที่สุด
ด้านความฉลาด	4.30	0.67	มาก
1. มอบหมายงานให้บุคลากรตรงตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	4.33	0.81	มาก
2. ขยอกษ์ ชมเชย และให้กำลังใจในการทำงานแก่บุคลากรเสมอ	4.10	0.70	มาก
3. สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจหรือการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง	4.45	0.50	มาก
4. เปิดโอกาสให้บุคลากรและประชาชนได้แสดงระดับความคิดเห็นและมีส่วนร่วมตัดสินใจ	4.07	0.85	มาก
5. มีกวนเมื่อน้อมน้อมตน พุดจาไพเราะ ให้เกียรติบุคลากรและประชาชน	4.55	0.50	มาก
ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่	4.41	0.51	มาก
1. มีความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล	4.45	0.50	มาก
2. มีความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย เป้าหมาย โครงการ/กิจกรรมของหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	4.40	0.49	มาก
3. มีความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ บุคลากร งบประมาณ เครื่องมือ สื่อเทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์กร สภาพชุมชน และอื่น ๆ	4.35	0.57	มาก
4. มีข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานนอกและบุคคลที่เกี่ยวข้อง	4.38	0.49	มาก
5. มีข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรแต่ละคน ได้แก่ วันเดือนปีเกิด ที่อยู่ สภากลุ่มครัว นิสัยใจคอ ความรู้ความสามารถ เบอร์โทรศัพท์ และอื่น ๆ	4.45	0.50	มาก

จากตาราง 6 ผลการศึกษาข้อมูลภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
ที่เป็นสตรี พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านพลังขับเคลื่อน (drive) โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้ดังนี้ (1) เข้าร่วมกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดขึ้นเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.55 (2) ทำตัวกระฉับกระเฉง แข็งแรง ทำงานฉับไว ค่าเฉลี่ย 4.50 และ (3) มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ ไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรค มีค่าเฉลี่ย 4.35 ตามลำดับ
2. ด้านความปรารถนาแรงกล้าที่จะนำผู้อื่น (desire to lead) โดยรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียง ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้ดังนี้ (1) กล้าคิด กล้าพูด กล้าแสดงออก และกล้าตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ย 4.55 (2) เป็นผู้นำในการทำงาน/กิจกรรมต่าง ๆ เสมอ 4.50 และ (3) มีความสามารถในการพูดเพื่อโน้มน้าวจิตใจให้บุคคลอื่นเห็นด้วยกับตนมีค่าเฉลี่ย 4.30 ตามลำดับ
3. ด้านความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี (honesty and integrity) โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย มีค่าเฉลี่ย 4.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ (1) ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีค่าเฉลี่ย 4.68 (2) รักษาชื่อเสียงขององค์การบริหารส่วนตำบลและชุมชน มีค่าเฉลี่ย 4.68 และ (3) เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีค่าเฉลี่ย 4.50 ตามลำดับ
4. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ (1) มีความเชื่อมั่นว่าตนเองได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากประชาชนในพื้นที่ มีค่าเฉลี่ย 4.65 (2) แสดงให้เห็นว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสตรี สามารถทำงานได้ไม่แพ้บุรุษ มีค่าเฉลี่ย 4.62 และ (3) มีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำงานให้สำเร็จได้ มีค่าเฉลี่ย 4.60 ตามลำดับ
5. ด้านความฉลาด (intelligence) โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ (1) มีความอ่อนน้อมถ่อมตน พูดยาไพเราะ ให้เกียรติบุคคลากรและประชาชน มีค่าเฉลี่ย 4.55 (2) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจหรือกรมักไขว้ไขว่ได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย

4.45 และ (3) เปิดโอกาสให้บุคลากรและประชาชนได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ย 4.07 ตามลำดับ

6. ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ (job-relevant knowledge) โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ (1) มีความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล มีค่าเฉลี่ย 4.45 (2) มีข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรแต่ละคน ได้แก่ วันเดือนปีเกิด ที่อยู่ สภาพครอบครัว นิสัยใจคอ ความรู้ ความสามารถ เบอร์โทรศัพท์ มีค่าเฉลี่ย 4.45 และ (3) มีความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย เป้าหมาย โครงการ/กิจกรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีค่าเฉลี่ย 4.43 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยแวดล้อมทางการบริหารจัดการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร

ผลการศึกษาปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อการบริหารงานโดยรวมของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ดูตาราง 7)

ตาราง 7

ผลการศึกษาปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อการบริหารงาน ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวม

(n = 116)

ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
1. ด้านวัฒนธรรมขององค์กร	4.18	0.65	มาก
2. ด้านนโยบายขององค์กร	4.36	0.62	มาก
3. ด้านโครงสร้างขององค์กร	4.41	0.57	มาก
4. ด้านเทคโนโลยีขององค์กร	4.29	0.68	มาก
5. ด้านทรัพยากรทางการบริหารจัดการ	4.43	0.52	มาก
6. ด้านสมรรถนะความสามารถของผู้บริหาร	4.45	0.50	มาก
รวม	4.36	0.60	มาก

จากตาราง 7 ผลการศึกษาปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.36

ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกรายด้าน (ดูตาราง 8)

ตาราง 8

ผลการศึกษาปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อการบริหารงานปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกรายด้าน

(n = 116)			
ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
ด้านวัฒนธรรมขององค์กร	4.18	0.65	มาก
1. วัฒนธรรมขององค์กรเอื้อต่อการดำเนินงาน	4.40	0.58	มาก
2. มีการประชุมบุคลากรเพื่อร่วมกันกำหนดวัฒนธรรมขององค์กร ได้แก่ ขั้นตอนการทำงาน การแต่งกาย มารยาท การบังคับบัญชา การสื่อสาร ฯลฯ	4.40	0.49	มาก
3. มีการประชุมชี้แจงและประกาศวัฒนธรรมขององค์กรให้บุคลากรและประชาชนทราบ	4.02	0.67	มาก
4. มีการปฏิบัติตนวัฒนธรรมขององค์กรที่ตกลงกันไว้และมีการนิเทศบุคลากรใหม่ให้ทราบถึงวัฒนธรรมขององค์กร	4.07	0.68	มาก
5. มีการร่วมกันปรับปรุงวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อให้เหมาะสมกับยุคสมัยหรือสนองนโยบายของรัฐบาล	4.02	0.67	มาก
ด้านนโยบายขององค์กร	4.36	0.62	มาก
1. มีการจัดประชุมบุคลากรและตัวแทนชุมชนเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของประชาชน และวิเคราะห์นโยบาย	4.07	0.79	มาก
2. นโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่เป็นนโยบายเพื่อฝัน สามารถดำเนินการให้สำเร็จได้	4.35	0.65	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
3. มีการประชาสัมพันธ์ภายในองค์กรบริหารส่วนตำบล ให้สารและขงทรรเบทงสือด้าง ๆ อย่างทล เกทลลลลลล ปือส้าไปไวณล คิลประกเส ลีณวิทยุ ลีอออนไลน์ เป็นต้น	4.45	0.50	มาก
4. การประชุมบุคลากรและตัวแทนชุมชนเพื่อจัดทำแผนสามปี โดยให้สอคคล้องก้านนโยบายที่ประกาศไว้และประกาศให้ สาธาณชนทรรเบ	4.45	0.50	มาก
5. มีการประชุมบุคลากรและตัวแทนชุมชนเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติ การประจำปี โดยจัดทำโครงการ/กิจกรรมสอคคล้องกับแผนสาม ปีและประกาศให้สาธาณชนทรรเบ	4.50	0.50	มาก
ด้านโครงสร้างขององค์กร	4.41	0.57	มาก
1. จัดวางโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ถูกต้องตาม ระเบียบของทางราชการ	4.45	0.50	มาก
2. จัดทำคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่รับผิดชอบให้แก่บุคลากร แต่ละคนตามโครงสร้างขององค์การอย่างชัดเจน	4.45	0.50	มาก
3. มอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ไม่มอบหมาย งานให้มากจนเกินกำลังความสามารถ	4.37	0.66	มาก
4. จัดทำคำสั่งการมอบอำนาจตามสายการบังคับบัญชาอย่างชัดเจน เช่น การอนุมัติ การอนุญาต การรักษาราชการแทน และการ ปฏิบัติราชการแทน เป็นต้น	4.35	0.65	มาก
5. จัดทำป้ายหน้ยนโยบาย คิลไว้ให้ประชาชนและสาธาณชน ทรรเบและเผยแพร่ทางสือด้าง ๆ	4.43	0.50	มาก
ด้านเทคโนโลยีขององค์กร	4.29	0.68	มาก
1. พัฒนาระบบการทำงานและการบริการประชาชนให้สะดวก รวดเร็วและถูกต้อง	4.35	0.65	มาก
2. นำสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการดำเนินงานและการ ให้บริการแก่ประชาชน	4.30	0.71	มาก
3. วรรณกรรมการใช้เทคโนโลยีให้บุคลากรและประชาชน สามารถใช้งานได้สะดวกและมีประสิทธิภาพ	4.30	0.64	มาก
4. พัฒนาศักยภาพและประชาชนให้มีความรู้ความสามารถ และ มีทักษะในการใช้สื่อเทคโนโลยี	4.25	0.70	มาก
5. กำหนดช่องทางการสื่อสารไปอย่างหลากหลายวิธี รวดเร็ว และ มีการประชาสัมพันธ์ให้สาธาณชนทรรเบ	4.25	0.67	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
ด้านทรัพยากรทางการบริหารจัดการ	4.43	0.52	มาก
1. องค์กรบริหารส่วนตำบล มีงบประมาณเพียงพอในการดำเนินงาน	4.40	0.58	มาก
2. องค์กรบริหารส่วนตำบล มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร ยานพาหนะ สื่อเทคโนโลยี เพียงพอต่อการใช้งาน	4.40	0.49	มาก
3. องค์กรบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน	4.45	0.50	มาก
4. มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ โดยจัดฝึกอบรมเองหรือส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น	4.47	0.50	มาก
5. มีการจัดวางระบบการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร ยานพาหนะ สื่อเทคโนโลยี และอื่น ๆ	4.45	0.50	มาก
ด้านสมรรถนะ/ความสามารถของผู้บริหาร	4.45	0.50	มาก
1. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี เป็นที่ยอมรับของบุคลากรว่า มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานองค์กร	4.40	0.49	มาก
2. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี มีความสามารถในการแก้ปัญหา และแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคลากร	4.40	0.49	มาก
3. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี มีความสามารถในการพูด สามารถพูดชักจูงให้บุคลากรมีพลังในการดำเนินงานอย่างเต็มความสามารถ	4.45	0.50	มาก
4. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี เป็นที่ไว้วางใจของบุคลากร และเป็นที่พึ่งได้ในยามที่ต้องการ	4.53	0.50	มาก
5. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนอยู่เสมอ โดยเข้าร่วมอบรม สัมมนา ต่าง ๆ และเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง	4.48	0.50	มาก

จากตาราง 8 ผลการศึกษาปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รายงาน พบว่า

1. ด้านวัฒนธรรมขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้

(1) วัฒนธรรมขององค์กรเอื้อต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีค่าเฉลี่ย 4.40 (2) มีการประชุมบุคลากรเพื่อร่วมกันกำหนดวัฒนธรรมขององค์กร ได้แก่ ขั้นตอนการทำงาน การแต่งกาย มารยาท การบังคับบัญชา การสื่อสาร โดยเน้นให้ปฏิบัติได้ง่าย และถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย 4.40 และ (3) มีการปฏิบัติตามวัฒนธรรมขององค์กร และมีการนิเทศบุคลากรใหม่ให้ทราบถึงวัฒนธรรมขององค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.07 ตามลำดับ

2. ด้านนโยบายขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ (1) มีการประชุมบุคลากรและตัวแทนชุมชนเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี จัดทำโครงการ/กิจกรรมสอดคล้องกับแผนสามปี และประกาศให้สาธารณชนทราบ มีค่าเฉลี่ย 4.50 (2) มีการประกาศนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สาธารณชนทราบทางสื่ออย่างหลากหลาย มีค่าเฉลี่ย 4.45 และ (3) มีการประชุมบุคลากรและตัวแทนชุมชนเพื่อจัดทำแผนสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้สอดคล้องกับนโยบายที่ประกาศไว้ และประกาศให้สาธารณชนทราบ มีค่าเฉลี่ย 4.45 ตามลำดับ

3. ด้านโครงสร้างขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ (1) จัดวางโครงสร้างให้ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ มีค่าเฉลี่ย 4.05 (2) จัดทำคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่รับผิดชอบให้แก่บุคลากรแต่ละคนตามโครงสร้างขององค์กรอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 4.40 และ (3) จัดทำป้ายทำเนียบบุคลากร ติดไว้ให้ประชาชนและสาธารณชนทราบ และเผยแพร่ทางสื่อต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย 4.43 ตามลำดับ

4. ด้านเทคโนโลยีขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้ดังนี้ (1) พัฒนาระบบการทำงานและการบริการประชาชนให้สะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย 4.35 (2) วางระบบการใช้งานสื่อเทคโนโลยีให้บุคลากรและประชาชนสามารถใช้งานได้สะดวกและมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.30 และ (3) นำสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการดำเนินงานและการให้บริการแก่ประชาชน มีค่าเฉลี่ย 4.30 ตามลำดับ

5. ด้านทรัพยากรทางการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้

(1) มีการพัฒนานุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ โดยจัดฝึกอบรมเองหรือส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น มีค่าเฉลี่ย 4.47 (2) องค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.45 และ (3) มีการจัดวางระบบการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร ยานพาหนะ สื่อต่าง ๆ เทคโนโลยี และอื่น ๆ เช่น จัดทำคู่มือการใช้งาน การบำรุงรักษา การซ่อมบำรุง การขออนุญาตใช้งาน เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 4.45 ตามลำดับ

6. ด้านสมรรถนะ/ความสามารถของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้

(1) นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี เป็นที่ไว้วางใจของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 4.53 (2) นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนอยู่เสมอ โดยเข้าร่วมอบรม สัมมนาต่าง มีค่าเฉลี่ย 4.48 และ (3) นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี มีความสามารถในการพูด สามารถพูดชักจูงให้บุคลากร มีพลังในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 4.40 ตามลำดับ

ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์การ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม (ดูตาราง 9)

ตาราง 9

ผลการศึกษาปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีโดยรวม

(n = 116)

ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์การ	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
1. ด้านการเมือง	4.49	0.50	มาก
2. ด้านเศรษฐกิจ	4.39	0.65	มาก
3. ด้านสังคมและวัฒนธรรม	4.47	0.71	มาก
4. ด้านสมรรถนะ/ขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบล	4.48	0.64	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
5. ด้านผู้รับบริการ/ประชาชน	4.46	0.63	มาก
6. ด้านผู้สนับสนุนหรือผู้ส่งมอบปัจจัยการผลิตแก่องค์กร	4.57	0.77	มาก
7. ด้านหน่วยงานที่ทำหน้าที่ควบคุมการดำเนินงาน	4.43	0.72	มาก
รวม	4.47	0.66	มาก

จากตาราง 9 ผลการศึกษาปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.47

ผลการศึกษาปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีนายกที่เป็นสตรี จำแนกรายด้าน (ดูตาราง 10)

ตาราง 10

ผลการศึกษาปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีนายกที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำแนกรายด้าน

(n = 116)

ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
ด้านการเมือง	4.49	0.50	มาก
1. นโยบายของรัฐบาลเป็นไม้อุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	4.58	0.49	มาก
2. นโยบายของรัฐบาลไม่ยากในการปฏิบัติ สามารถดำเนินงานเพื่อสนองนโยบายของรัฐบาลได้	4.45	0.50	มาก
3. นักการเมืองท้องถิ่นและระดับประเทศไม่ข้าม มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจนขาดอิสระ	4.40	0.49	มาก
4. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี สามารถทำงานร่วมกับนักการเมืองท้องถิ่นและระดับประเทศได้เป็นอย่างดี	4.50	0.50	มาก
5. นักการเมืองท้องถิ่นและระดับประเทศให้การสนับสนุนการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	4.50	0.50	มาก
ด้านเศรษฐกิจ	4.39	0.65	มาก
1. ภาวะเศรษฐกิจของประเทศไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน	4.55	0.50	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
2. สภาพทางเศรษฐกิจของชุมชนไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	4.40	0.49	มาก
3. นโยบายองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีมีฐานะดี	4.40	0.58	มาก
3. อาชีพของประชาชนเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	4.30	0.64	มาก
4. ประชาชนไม่จ่ายเงินภาษีแก่องค์การบริหารส่วนตำบล	4.30	0.90	มาก
ด้านสังคมและวัฒนธรรม	4.47	0.71	มาก
1. ความเชื่อ ขนบธรรมเนียม และประเพณีของประชาชนเอื้อต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	4.50	0.81	มาก
2. สภาพชุมชนเอื้อต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	4.50	0.87	มาก
3. ประชาชนให้ความร่วมมือในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล	4.50	0.81	มาก
4. ประชาชนมีความสามัคคีกันจึงเอื้อต่อการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	4.45	0.50	มาก
5. ในชุมชนไม่มีแหล่งมลพิษ เช่น น้ำเน่าเสีย เป็นต้น	4.40	0.49	มาก
ด้านสมรรถนะ/ขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบล	4.48	0.64	มาก
1. องค์การบริหารส่วนตำบล มีความสามารถในการดำเนินงานให้สำเร็จได้ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรทางการบริหาร	4.45	0.50	มาก
2. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน โดยมีการพัฒนาบุคลากร อยู่เสมอ	4.40	0.49	มาก
3. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล รักและสามัคคีกันทำงานเป็นทีมภายใต้บรรยากาศประชาธิปไตย	4.47	0.50	มาก
4. องค์การบริหารส่วนตำบลมีเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ ยานพาหนะ สื่อเทคโนโลยี ที่พร้อมในการปฏิบัติงาน	4.60	0.78	มาก
5. ผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นที่ประจักษ์ ได้รับรางวัลและผ่านการประเมินในระดับต่าง ๆ เสมอ	4.47	0.83	มาก
ด้านผู้รับบริการ ประชาชน	4.46	0.63	มาก
1. ผู้รับบริการและประชาชนมีความพึงพอใจในการให้บริการและการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	4.52	0.76	มาก
2. ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงาน	4.52	0.83	มาก
3. ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล	4.40	0.49	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร	$\bar{X}$	SD	การแปลผล
4. การจัดทำเอกสารและป้ายนิเทศอธิบายขั้นตอนการดำเนินการและตัวอย่าง เพื่อให้ผู้มารับบริการสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง	4.40	0.49	มาก
5. มีการปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อสนองความต้องการของผู้มารับบริการและประชาชนอยู่เสมอ	4.45	0.50	มาก
ด้านผู้สนับสนุนหรือผู้ส่งมอบปัจจัยการผลิตแก่องค์กร	4.46	0.63	มาก
1. มีหน่วยงาน องค์กร และเอกชน ให้การสนับสนุนงบประมาณหรือทรัพยากรแก่องค์กรบริหารส่วนตำบล	4.60	0.71	มาก
2. มีแหล่งวัสดุอุปกรณ์ในพื้นที่ที่องค์กรบริหารส่วนตำบลสามารถซื้อ/จัดหามาดำเนินงานได้สะดวก	4.60	0.78	มาก
3. มีร้านค้าวัสดุอุปกรณ์ที่ให้เครดิตแก่องค์กรบริหารส่วนตำบล	4.55	0.78	มาก
4. มีหน่วยงาน องค์กร และเอกชน ให้การสนับสนุนในการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างดี	4.50	0.81	มาก
ด้านหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการควบคุมการดำเนินงานขององค์กร	4.57	0.77	มาก
1. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ไม่เข้ามาควบคุมการดำเนินงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลจนขาดอิสระ	4.35	0.79	มาก
2. อําเภอและจังหวัด ไม่เข้ามาควบคุมการดำเนินงาน	4.35	0.79	มาก
3. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สดง.) ไม่เข้ามาตรวจสอบการใช้จ่ายเงินขององค์กรบริหารส่วนตำบล	4.60	0.49	มาก

จากตาราง 10 ผลการศึกษาปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีนายกที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกรายด้าน พบว่า

1. ด้านการเมือง โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ (1) นโยบายของรัฐบาลเป็นไม่อุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล มีค่าเฉลี่ย 4.58 (2) นักการเมืองท้องถิ่นและระดับประเทศให้การสนับสนุนการทำงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล เช่น สนับสนุนงบประมาณ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 4.50 และ (3) นายก-

องค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี สามารถทำงานร่วมกับนักการเมืองท้องถิ่นและระดับประเทศได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 4.50 ตามลำดับ

2. ด้านเศรษฐกิจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ (1) ภาวะเศรษฐกิจของประเทศไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีค่าเฉลี่ย 4.585 (2) สภาพทางเศรษฐกิจของชุมชนไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีค่าเฉลี่ย 4.40 และ (3) นายกององค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี มีฐานะที่จะเอื้อต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีค่าเฉลี่ย 4.40 ตามลำดับ

3. ด้านสังคมและวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ (1) ความชอบขนบธรรมเนียม และประเพณีของประชาชนเอื้อต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีค่าเฉลี่ย 4.50 (2) ประชาชนให้ความร่วมมือในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีค่าเฉลี่ย 4.50 และ (3) สภาพของชุมชนไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีค่าเฉลี่ย 4.50 ตามลำดับ

4. ด้านสมรรถนะ/ขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ (1) องค์การบริหารส่วนตำบล มีเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ ยานพาหนะ สื่อเทคโนโลยี ที่พร้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.60 (2) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล รักและสามัคคีกัน ทำงานเป็นทีมภายใต้บรรยากาศประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ย 4.47 และ (3) ผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นที่ประจักษ์ ได้รับรางวัล และผ่านการประเมินในระดับต่าง ๆ เสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.47 ตามลำดับ

5. ด้านผู้รับบริการ/ประชาชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ (1) ผู้รับบริการและประชาชนมีความพึงพอใจในการให้บริการและการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีค่าเฉลี่ย 4.52 (2) ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีค่าเฉลี่ย 4.52 และ (3) มีการปรับปรุง

การดำเนินงานเพื่อสนองความต้องการของผู้รับบริการและประชาชนอยู่เสมอ
มีค่าเฉลี่ย 4.45 ตามลำดับ

6. ด้านผู้สนับสนุนหรือผู้ส่งมอบปัจจัยการผลิตแก่องค์กร โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ (1) มีหน่วยงาน องค์กร และเอกชน ให้การสนับสนุนงบประมาณหรือ
ทรัพยากรแก่ องค์กรบริหารส่วนตำบล มีค่าเฉลี่ย 4.60 (2) รัฐบาลจัดส่งงบประมาณ
ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทันต่อการใช้ในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ย 4.60 และ (3) มี
ร้านค้าวัสดุอุปกรณ์ที่ทำให้เกิดแก่องค์การบริหารส่วนตำบล มีค่าเฉลี่ย 4.55 ตามลำดับ

7. ด้านหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการควบคุมการดำเนินงานขององค์การบริหาร-
ส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ (1) สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินไม่เข้า
ตรวจสอบการใช้จ่ายเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล มีค่าเฉลี่ย 4.60 (2) กรมส่งเสริม-
การปกครองท้องถิ่นไม่เข้ามาควบคุมการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
มีค่าเฉลี่ย 4.35 และ (3) อำเภอและจังหวัด ไม่เข้ามาควบคุมการดำเนินงานขององค์การ-
บริหารส่วนตำบลจนขาดอิสระ มีค่าเฉลี่ย 4.35 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของนายกองค์การบริหาร- ส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
ที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แปรผลคะแนนประสิทธิภาพออกเป็น 5
ระดับ คือ มีประสิทธิภาพระดับ 5 – ดีเด่น, 4 – ระดับ ดีมาก, 3 – ระดับ ดี, 2 – ระดับ
พอใช้ และ 1 – ควรปรับปรุง (ดูตาราง 11)

ตาราง 11

ผลการศึกษาประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีนายกที่เป็นสตรีในเขต
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

(n = 116)					
ประเด็น	จำนวน	ร้อยละ	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ด้านประสิทธิภาพโดยรวม (คะแนน)			658.11	53.45	ดีมาก
724-900 ดีเด่น	9	7.7			
543-723 ดีมาก	104	89.7			
362-542 ดี	3	2.6			
180-316 พอใช้	-	-			
1-180 ควรปรับปรุง	-	-			
ด้านที่ 1 การบริหารจัดการ (คะแนน)			134.04	14.61	ดีมาก
140-170 ดีเด่น	42	36.2			
105-139 ดีมาก	69	59.5			
70-104 ดี	5	4.3			
35-69 พอใช้	-	-			
1-34 ควรปรับปรุง	-	-			
ด้านที่ 2 การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา			150.78	15.66	ดี
148-180 ดีเด่น	88	75.9			
111-147 ดีมาก	26	22.4			
74-110 ดี	2	1.7			
37-73 พอใช้	-	-			
1-36 ควรปรับปรุง	-	-			
ด้านที่ 3 การบริหารงานการเงินและการคลัง			135.24	21.32	ดี
196-240 ดีเด่น	1	.9			
147-195 ดีมาก	37	31.9			
98-146 ดี	76	65.5			
49-97 พอใช้	2	1.7			
1-48 ควรปรับปรุง	-	-			

ตาราง 11 (ต่อ)

ประเด็น	จำนวน	ร้อยละ	$\bar{X}$	SD	แปลผล
ด้านที่ 4 การบริการสาธารณะ			236.95	29.22	ดีมาก
252-310 ดีเด่น	48	41.4			
189-251 ดีมาก	58	50.0			
126-188 ดี	10	8.6			
63-125 พอใช้	-	-			
1-62 ควรปรับปรุง	-	-			

จากตาราง 11 ผลการศึกษาประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment--LPA) ปี พ.ศ. 2559 พบว่า ประสิทธิภาพโดยรวมเฉลี่ย 658.11 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก ร้อยละ 89.7 จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านที่ 1 การบริหารจัดการโดยรวม เฉลี่ย 134.04 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก ร้อยละ 59.5
2. ด้านที่ 2 การบริหารงานบุคคลและกิจการสภาโดยรวม เฉลี่ย 150.78 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีเด่น ร้อยละ 75.9
3. ด้านที่ 3 การบริหารงานการเงินและการคลังโดยรวม เฉลี่ย 135.24 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ร้อยละ 65.5
4. ด้านที่ 4 การบริการสาธารณะโดยรวม เฉลี่ย 236.95 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก ร้อยละ 50.0

**ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและปัจจัยแวดล้อม
ทางการบริหารจัดการกับประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล
ภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี
ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำปัจจัยแวดล้อมภายในและปัจจัยแวดล้อมภายนอกมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ผลการวิเคราะห์ (ดูตาราง 12)

ตาราง 12

**ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยแวดล้อมภายในและปัจจัยแวดล้อม
ภายนอกกับประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีนายกที่เป็นสตรี**

(n = 116)

ปัจจัย	r	ระดับความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำโดยรวม	.696*	ปานกลาง
ด้านพลังขับเคลื่อน	.407*	ปานกลาง
ด้านความปรารถนาแรงกล้าในการนำผู้ล้น	.435*	ปานกลาง
ด้านความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี	.579*	ปานกลาง
ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง	.569*	ปานกลาง
ด้านความฉลาด	.143	ไม่มี
ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่	.508*	ปานกลาง
ปัจจัยแวดล้อมภายในขององค์การ	.564*	ปานกลาง
ด้านวัฒนธรรมขององค์การ	.605*	ปานกลาง
ด้านนโยบายขององค์การ	.539*	ปานกลาง
ด้านโครงสร้างขององค์การ	.446*	ปานกลาง
ด้านเทคโนโลยีขององค์การ	.357*	ปานกลาง
ด้านทรัพยากรทางการบริหารจัดการ	.396*	ปานกลาง

ตาราง 12 (ต่อ)

ปัจจัย	<i>r</i>	ระดับความสัมพันธ์
ด้านสมรรถนะ/ความสามารถของผู้บริหาร	.276*	ต่ำ
ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร	.482*	ปานกลาง
ด้านการเมือง	.358*	ปานกลาง
ด้านเศรษฐกิจ	.427*	ปานกลาง
ด้านสังคมและวัฒนธรรม	.421*	ปานกลาง
ด้านสมรรถนะ/ขีดความสามารถ	.211*	ต่ำ
ด้านผู้รับบริการ/ประชาชน	.291*	ต่ำ
ด้านผู้สนับสนุนหรือผู้ส่งมอบปัจจัยการผลิต	.166	ไม่มี
ด้านหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการควบคุมการดำเนินงานขององค์กร	.160	ไม่มี

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีนายกที่เป็นสตรี ในทางบวกระดับปานกลาง ($r = 0.696$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 อธิบายได้ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีที่มีภาวะผู้นำจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการบริหารงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทางบวกระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านพลังขับเคลื่อน ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการนำผู้อื่น ด้านความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความฉลาด และด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ มีค่าสหสัมพันธ์ $r = 0.407, 0.435, 0.579, 0.569$ และ 0.508 ตามลำดับ ส่วนด้านความฉลาดไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี

ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีนายกที่เป็นสตรี โดยรวม ในทางบวกระดับปานกลาง

($r=0.564$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 อธิบายได้ว่า ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านวัฒนธรรมขององค์กร ด้านนโยบายขององค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านเทคโนโลยีขององค์กร และด้านทรัพยากรทางการบริหารจัดการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีนายกที่เป็นสตรีโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ค่าสหสัมพันธ์ $r=0.564, 0.605, 0.539, 0.446, 0.357$ และ 0.396 ตามลำดับ ส่วนด้านสมรรถนะ/ความสามารถของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่ค่าสหสัมพันธ์ $r=0.276$ เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 อธิบายได้ว่า ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีนายกที่เป็นสตรี โดยรวม ในทางบวกระดับ ปานกลาง ($r=0.482$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 อธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำที่อยู่ในระดับดีจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีเพิ่มขึ้น

เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีนายกที่เป็นสตรี โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม มีค่าสหสัมพันธ์ $r=0.385, 0.427$ และ 0.421 ตามลำดับ ส่วนด้านสมรรถนะ/ขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบล และด้านผู้รับบริการ ประชาชน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานโดยรวมของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในระดับต่ำ ที่ค่าสหสัมพันธ์ $r=0.211$ และ 0.291 ตามลำดับ

ส่วนด้านที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหาร- ส่วนตำบลที่มีนายกที่เป็นสตรีโดยรวม ได้แก่ ด้านผู้สนับสนุนหรือผู้ส่งมอบปัจจัยการผลิต และด้านหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการควบคุมการดำเนินงานขององค์การ

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหาร- ส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำปัจจัยแวดล้อมภายในและปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ดูตาราง 13)

ตาราง 13

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยแวดล้อมภายในและปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้สมการถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Stepwise

ปัจจัย	<i>h</i>	Beta
ค่าคงที่	40.302	
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_1)	4.463*	0.696*
ปัจจัยแวดล้อมภายใน (X_2)	3.644*	0.568*
ปัจจัยแวดล้อมภายนอก (X_3)	0.928*	0.199*
R^2 Chang	0.484	
R^2 Adj.	0.484	
SE(estimate)	38.551	
F	107.099*	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยแวดล้อมภายในและปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เรียงจากมีอิทธิพลมากไปน้อยได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำ (X_1) ค่า Beta = 0.696 ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์การ (X_2) ค่า Beta = 0.568 และปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์การ (X_3) ค่า Beta = 0.199 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ Adjusted $R^2 = 0.484$

เขียนในรูปของสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

รูปคะแนนดิบ

$$\hat{y} = 40.302 + 4.463 X_1 + 3.644 X_2 + 0.928 X_3$$

รูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.696 Z X_1 + 0.568 Z X_2 + 0.199 Z X_3$$

ส่วนที่ 7 ผลการศึกษา ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการศึกษา ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีดังนี้

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ด้านสภาพเศรษฐกิจ พบว่า สภาพเศรษฐกิจของประเทศ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่มีการพัฒนา เพราะ งบที่ได้รับจัดสรรมาจะต้องจ่ายเป็นรายจ่ายรายตัว ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพราะงบที่ได้รับจัดสรรมาจะต้อง

จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าซ่อมบำรุง ค่าใช้จ่ายในสำนักงาน บำรุงวัด อุดหนุนงานประเพณี ค่าจัดงานประเพณี ค่าจัดงานวันสำคัญต่าง ๆ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลต้องรับผิดชอบ เป็นรายจ่ายตายตัว ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ด้านงบประมาณ พบว่า การที่รัฐบาลส่งงบประมาณมาเป็นงวดไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน ซึ่งการได้รับงบประมาณไม่เพียงพอ การจัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไปในลักษณะบงกชที่ได้รับจากรัฐบาลล่าช้า เป็นอุปสรรคในการบริหารงานให้ทันตามความต้องการของประชาชน ซึ่งได้รับงบประมาณไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถดำเนินโครงการใหญ่ ๆ ได้ เช่น ต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมากเพื่อจัดการขยะ เช่น ซื้อรถเก็บขยะ ค่าจ้างพนักงาน ค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ค่าซ่อมบำรุงรถ เป็นต้น นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมากเพื่ออุดหนุนงานบุญประเพณีของแต่ละหมู่บ้านในแต่ละปี เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดงาน เช่น ค่าจ้างมหรสพ ค่ารางวัลการประกวด/แข่งขัน เป็นต้น

ด้านการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล พบว่า รัฐบาลมีการมอบนโยบายเร่งด่วนหรือนโยบายเพิ่มเติมให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการ ทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องแบ่งงบประมาณจากโครงการ/กิจกรรมอื่นมาเพื่อดำเนินการ ส่งผลกระทบต่อการดำเนินโครงการ/กิจกรรมนั้นประสบความสำเร็จล่าช้า ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และบางโครงการ/กิจกรรมต้องยกเลิกไป และต้องใช้จ่ายงบประมาณเป็นจำนวนมากเพื่อสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของอำเภอและจังหวัด เช่น นำคนไปร่วมงาน ร่วมจัดนิทรรศการ บางองค์การบริหารส่วนตำบลมีพื้นที่มากดูแลไม่ทั่วถึง

ด้านเครื่องมืออุปกรณ์ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีเครื่องมือ เครื่องจักรขนาดใหญ่ เนื่องจากต้องใช้งบประมาณมากในการจัดซื้อ จึงไม่สามารถที่จะซ่อมแซมถนนที่รื้อลงได้ บางองค์การบริหารส่วนตำบลมีนักการเมืองท้องถิ่น หรือนักการเมืองระดับประเทศ เข้ามามีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น ขอมีส่วนร่วมในการใช้งบประมาณ ส่งคนของตนเข้ามาเป็นเจ้าหน้าที่/พนักงาน ขอให้ซื้อวัสดุอุปกรณ์จากร้านค้าของตน ทำให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีอิสระและต้องใช้จ่ายงบประมาณเป็นจำนวนมากเพื่อนำตัวแทนหมู่บ้านไปศึกษา

ดูงานทุกปี นอกจากนี้ ในบางองค์การบริหารส่วนตำบล ยังมีภาระหนี้ผูกพันจากการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคนก่อน ซึ่งทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องรับภาระชำระหนี้ จึงมีงบประมาณในการดำเนินงานลดลง

ด้านความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ในบางองค์การบริหารส่วนตำบล มีความขัดแย้งภายใน เนื่องจากฝ่ายบริหารกับฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นคนละทีมกัน ทำให้มีการโต้แย้งหรือขัดขวางในการดำเนินงาน เช่น ไม่ผ่านโครงการ/กิจกรรม ร้องเรียนไปยังอำเภอ จังหวัด เป็นต้น

ด้านปัญหาอื่น ๆ เช่น ด้านพื้นที่เสี่ยงต่อภัยธรรมชาติ สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีพื้นที่เสี่ยงต่อภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วมทุกปี องค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดสรรงบประมาณเป็นจำนวนมากเพื่อป้องกันและช่วยเหลือ เช่น ทำแนวกันน้ำ จัดซื้อเรือยาง ปัญหาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีแหล่งอบายมุข การระบาดของยาเสพติด จะขาดความร่วมมือจากประชาชนในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี

ด้านสุขภาพ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ต้องมีร่างกายแข็งแรง เพราะการดำเนินงานต้องมีการเดินทาง มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา เช่น ไปดำเนินงานในพื้นที่ ไปประชุม ไปมอบรางวัล ไปร่วมงาน เป็นต้น

ด้านฐานะทางเศรษฐกิจ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี จะต้องมีฐานะทางเศรษฐกิจมั่นคง เพราะในแต่ละเดือนจะมีงาน/กิจกรรมที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องให้การสนับสนุนส่วนตัว (ใส่ซอง) เป็นจำนวนมาก เช่น งานศพ งานแต่งงาน งานบวช งานวันเกิด เป็นต้น นอกจากนี้ ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล บางโครงการ/กิจกรรมที่มีปัญหาด้านงบประมาณ เช่น เบิกจ่ายไม่ทัน ยังไม่ได้รับการจัดสรรเงินประจำงวด หรือต้องการใช้จ่ายเงินเร่งด่วน เป็นต้น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องใช้เงินส่วนตัวเพื่อการบริหารจัดการให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ต้องได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว เนื่องจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จะมีเวลาส่วนตัวน้อย ดังนั้น สามีจะต้องเข้าใจ คอยให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจ

ด้านการประสานงาน โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ต้องเป็นนักประสานงานที่ดี สามารถประสานขอสนับสนุนงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ทรัพยากร ตลอดจนขอความร่วมมือจากหน่วยงานราชการ องค์กร และเอกชน มาสนับสนุนการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ควรไปร่วมงานที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดขึ้นเสมอ และอยู่จนเสร็จงาน โดยเป็นแม่บ้าน อำนวยความสะดวก ให้กำลังใจ บุคลากร ให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ไปร่วมงานที่อำเภอจัดขึ้นเสมอ ไปให้เห็นหน้าอยู่จนจบงาน หากมีการกิจให้แจ้งให้นายอำเภอทราบ และส่งตัวแทนไปร่วมงาน ควรไปร่วมงานที่นักการเมืองท้องถิ่นหรือระดับประเทศจัดขึ้น หากมีการกิจต้องแจ้งให้ทราบ และส่งตัวแทนไปร่วมงาน ไปร่วมงานที่หมู่บ้าน/ชุมชนจัดขึ้นเสมอ เช่น งานบุญประเพณี หากมีการกิจให้แจ้งให้ประธานจัดงานทราบไปร่วมงานศพของประชาชนในพื้นที่แม่ไม่ได้การศรัทธา หากมีการกิจให้ส่งตัวแทนไปร่วมงาน หรือส่งตัวแทนไปร่วมงาน ส่วนงานอื่น ๆ ไปร่วมงานเมื่อได้รับการศรัทธา

ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ควรมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา ทั้งปัญหาในการทำงานและปัญหาของบุคลากร ควรเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีจิตใจบริการ ควรมีศิลปะในการพูด สามารถพูดในที่ชุมชน พูดโน้มน้าวจิตใจคนให้เห็นคล้อยตามตน พูดให้กำลังใจในการทำงาน เป็นผู้ที่พูดจาไพเราะ มีสัมมาคารวะ อ่อนน้อมถ่อมตน แต่งกายสุภาพและถูกต้องตามกาลเทศะ

ด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ควรมีคุณธรรม จริยธรรม ยึดความถูกต้องในการทำงานมากกว่าความถูกต้องและพวกพ้อง ต้องเป็นที่พึ่งของบุคลากรและประชาชนในพื้นที่ โดยให้คำปรึกษา ช่วยแก้ปัญหา ตลอดจนให้การช่วยเหลือตามสมควรได้

ด้านความรู้ความสามารถ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะในการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์

อินเทอร์เน็ต มือถือ ต้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้การบริหารงาน กับนายกองค์การบริหารส่วน-
ตำบลอื่น นักการเมืองท้องถิ่น นักการเมืองระดับประเทศ ตลอดจนผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญ

ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ด้านภาวะผู้นำ

ด้านพลังขับเคลื่อน ต้องมีภาวะผู้นำในด้านพลังขับเคลื่อน โดยมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค ทำตัวกระฉับกระเฉงตลอดเวลา ยึดผู้ไม่แสดงความอ่อนแอให้คนอื่นเห็น มาก่อนกลับทีหลัง อยู่ร่วมงานจนเสร็จสิ้น จัดทำโครงการใหม่ ๆ ที่มีความคิดสร้างสรรค์เสมอ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี แสดงออกให้คนอื่นเห็นว่ามีความตั้งใจจริง มุ่งมั่นที่จะบริหารงานองค์การบริหารส่วน-ตำบลให้ประสบผลสำเร็จ มีความเชื่อว่าตนสามารถทำงานได้ดีกว่าบุรุษ จึงทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่

ด้านความปรารถนาแรงกล้าที่จะนำผู้อื่น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี มีภาวะผู้นำ มีความปรารถนาแรงกล้าที่จะนำผู้อื่น อยู่ในระดับสูง โดยแสดงออกในด้านการเป็นผู้นำอยู่เสมอ เป็นผู้นำในการทำงาน เป็นผู้อำนวยการทำงาน กล้าพูด กล้าแสดงออก กล้าตัดสินใจ และกล้ารับผิดชอบ มีความสามารถในการพูดเพื่อโน้มน้าวจิตใจบุคลากรให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ บุคลากรให้การยอมรับ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี จะแสดงออกในการเป็นผู้นำคนอื่นอยู่เสมอ เช่น มาทำงานก่อนคนอื่น กลับหลังคนอื่น การทำกิจกรรมต่าง ๆ ออกหน้าเสมอ พาคนอื่นทำงาน กล้าพูดในสิ่งที่ถูกต้อง กล้าตัดสินใจ เมื่อลงมือทำงานแล้วมีความรับผิดชอบในงานนั้น

ด้านความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีภาวะผู้นำด้านความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี อยู่ในระดับสูง โดยทำงานด้วยความถูกต้องตามกฎหมาย โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตรงไปตรงมา มีความยุติธรรม รักษาคำพูด เพื่อสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีภาวะผู้นำด้านความเชื่อมั่นในตนเองอยู่ในระดับสูง โดยแสดงออก

ให้เห็นว่าสามารถบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบผลสำเร็จได้ สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ สามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความเชื่อมั่นว่าการตัดสินใจของตนเป็นสิ่งที่ถูกต้อง

ด้านความฉลาด นายองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีภาวะผู้นำด้านความฉลาดอยู่ในระดับสูง โดยการมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถของบุคคล รู้จักยกย่องชมเชย และให้กำลังใจในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจ มีข้อมูลที่สามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจหรือการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง นอบน้อมถ่อมตน พุดจาอ่อนหวาน ให้เกียรติคนอื่น

ด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ นายองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีภาวะผู้นำด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ อยู่ในระดับสูง โดยมีความรู้ในโครงสร้างและหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้ในกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีความรู้ในภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งงานประจำ และงานเฉพาะกิจ มีความรู้ในนโยบาย เป้าหมาย โครงการ/กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ มีความรู้ว่าทรัพยากรทางการบริหาร เช่น งบประมาณ เครื่องมือ เครื่องจักร ยานพาหนะ เป็นต้น มีอะไรบ้าง จำนวนเท่าใด ใครรับผิดชอบ สามารถใช้ได้หรือไม่ มีข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรแต่ละคน เช่น วันเกิด ที่อยู่สภาพครอบครัว นิสัยใจคอ ความรู้ความสามารถ และเบอร์โทรศัพท์ เพื่อที่จะอวยพรวันเกิดและเลือกใช้คนให้ตรงกับงาน

ด้านปัจจัยแวดล้อมทางการบริหารจัดการ

ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์การ ประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมขององค์การ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์การมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเห็นว่าหากวัฒนธรรมขององค์การไม่เอื้อต่อการบริหารงานจะทำให้การบริหารงานไม่ราบรื่นจึงต้องมีการร่วมกันกำหนดวัฒนธรรมขององค์การ เช่น การทำงาน การแต่งกาย มารยาท การบังคับบัญชา การสื่อสาร การให้บริการ ประกาศวัฒนธรรมขององค์การให้ทุกคนทราบและปฏิบัติ เป็นต้น

ด้านนโยบายขององค์กร ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเห็นว่านโยบายขององค์กรบริหารส่วนตำบล ต้องสนองนโยบายของรัฐบาลและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ มีการประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์นโยบายของรัฐบาล วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของประชาชน ประกาศเป็นนโยบายขององค์กรบริหารส่วนตำบลอย่างชัดเจน

ด้านโครงสร้างขององค์กร ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเห็นว่าโครงสร้างขององค์กรเป็นสายการบังคับบัญชา และหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากร การจัดบุคลากรตามโครงสร้างต้องตรงกับความรู้ความสามารถ การทำงานต้องเป็นไปตามลำดับขั้นของโครงสร้างองค์กร ดังนั้น ต้องจัดทำคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่รับผิดชอบให้แก่บุคลากรแต่ละคนตามโครงสร้างองค์กรอย่างชัดเจน และจัดทำป้ายทำเนียบบุคลากรตามโครงสร้างองค์กรที่เป็นปัจจุบันเพื่อให้สาธารณชนทราบ

ด้านเทคโนโลยีขององค์กร ปัจจัยด้านเทคโนโลยีขององค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยเห็นว่า ปัจจุบันเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามามีบทบาทเป็นอย่างมากในการดำเนินงานของทุกองค์การ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต เครื่องมือสื่อสาร เครื่องอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น ดังนั้น เทคโนโลยีเหล่านี้ช่วยให้การทำงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงจำเป็นที่จะต้องจัดหาเพื่อนำมาใช้งานและให้บริการอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ มีการวางแผน การจัดการและการใช้งานอย่างเป็นระบบ เช่น ระเบียบการใช้งาน การบำรุงรักษา การซ่อมบำรุง การให้บริการ ผู้รับผิดชอบ เป็นต้น

ด้านทรัพยากรทางการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านทรัพยากรทางการบริหารจัดการมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยให้ความเห็นว่างบประมาณมีความสำคัญสูงสุด หากมีงบประมาณไม่เพียงพอก็จะไม่สามารถบริหารงานได้ ทรัพยากรทางการบริหารอื่น ได้แก่ บุคลากร วัสดุสิ่งของ และการบริหารจัดการต้องอาศัยงบประมาณสำหรับดำเนินการ นอกจากนี้งบประมาณจะต้องเพียงพอแล้วบุคลากรจะต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีวัสดุสิ่งของเครื่องมือเครื่องมือและมีการบริหารจัดการที่ดี จึงจะบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบผลสำเร็จได้

ด้านสมรรถนะ/ความสามารถของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีต้องมีความสามารถในการบริหารงานตามหลักการครองตน ครองคน และครองงาน สามารถระจูงใจบุคลากรและประชาชนได้ มีภาพลักษณ์ที่ดีมีมนุษยสัมพันธ์ มีศิลปะในการพูด รู้จักเลือกใช้คนให้ถูกกับงาน เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นนักประสานงานที่เก่ง มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย นอกจากนี้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรียังพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยการเข้าอบรมต่าง ๆ และเข้าศึกษาในระดับสูงขึ้นไป เป็นต้น

ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์การ ประกอบด้วย

ด้านการเมือง โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีได้ดำเนินงานสนองนโยบายของรัฐบาล นโยบายที่รัฐบาลมอบหมายให้ดำเนินการ ทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับแผนการดำเนินงาน การใช้งบประมาณ ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานตามนโยบายอื่นให้ประสบผลสำเร็จล่าช้า นอกจากนี้ นักการเมืองท้องถิ่นหรือนักการเมืองระดับ ประเทศยังมีอิทธิพลต่อการบริหารงาน ทั้งเอื้อและเป็นอุปสรรค เช่น จัดหางบประมาณและทรัพยากรมาสนับสนุน เข้ามามีอิทธิพลทำให้การบริหารงานไม่เป็นอิสระ เป็นต้น

ด้านเศรษฐกิจ โดยรวมอยู่ในระดับสูง พบว่า สภาพเศรษฐกิจของประเทศมีผลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างมาก เพราะต้องได้รับงบประมาณจากรัฐบาลจึงจะดำเนินการได้ หากรัฐบาลจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลไม่เพียงพอจะส่งผลให้้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถดำเนินงานตามนโยบายได้ หากรัฐบาลจัดสรรงบประมาณให้แก่้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่ทันต่อ

การใช้งาน ทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องเครดิตวัสดุอุปกรณ์จากร้านค้าซึ่งคิดดอกเบี้ย ทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลมีภาระหนี้ผูกพัน เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ยังเห็นว่าสภาพเศรษฐกิจของชุมชนส่งผลต่อการบริหารงานของ้องค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพราะหากประชาชนในเขตพื้นที่ไม่มีเงินใช้จ่าย จะต้องขวนขวายหาเงินเพื่อมาเลี้ยงชีพ ไม่ให้ความร่วมมือในการทำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ให้้องค์การบริหารส่วนตำบล

ด้านสังคมและวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับสูง หากสภาพสังคมและวัฒนธรรมไม่เอื้อจะเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานของ้องค์การบริหารส่วนตำบล เช่น ชุมชนอยู่ใกล้แหล่งมลพิษ ้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องใช้จ่ายงบประมาณสูงในการกำจัดมลพิษ ประชาชนไม่สามัคคีกันจะทำให้การดำเนินโครงการ/กิจกรรมไม่ได้รับความร่วมมือ หากประชาชนรักสามัคคีกัน จะร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อพัฒนาชุมชน เป็นต้น

ด้านสมรรถนะ/ขีดความสามารถของ้องค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับสูง พบว่า การดำเนินงานของ้องค์การบริหารส่วนตำบล จะประสบความสำเร็จได้ ต้องมีความรู้ความสามารถ และมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีเครื่องมือ เครื่องจักร ยานพาหนะ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้ เทคโนโลยี และอื่น ๆ ที่เพียงพอและพร้อมใช้งาน

ด้านผู้รับบริการ/ประชาชน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพบว่า การดำเนินงานของ้องค์การบริหารส่วนตำบลสนองความต้องการของประชาชน การดำเนินงานสร้างความพึงพอใจแก่ ผู้มารับบริการ/ประชาชน หากผู้รับบริการ/ประชาชนไม่พอใจจะไม่ได้ ได้รับความร่วมมือในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนถึงด้านในที่สุด

ด้านผู้สนับสนุนหรือผู้ส่งมอบปัจจัยการผลิตแก้องค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพบว่า รัฐบาลจะต้องจัดสรรงบประมาณทันต่อการดำเนินงาน มีร้านจำหน่ายวัสดุ ในท้องถิ่นที่สามารถจัดซื้อ/จัดหามาดำเนินงานได้โดยสะดวก จะทำให้การดำเนินงานของ้องค์การบริหารส่วนตำบลประสบความสำเร็จได้ นอกจากนี้ หากมีหน่วยงาน องค์กรหรือเอกชนให้การสนับสนุนงบประมาณ ซึ่งสามารถทำงานได้ดีขึ้น

ด้านหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการควบคุมการดำเนินงานของ้องค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยพบว่า การดำเนินงานของ้องค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในการควบคุมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ควบคุม ้องค์การบริหารส่วนตำบลโดยตรง และจะต้องได้รับการประเมินจากกรมส่งเสริม-

การปกครองท้องถิ่นทุกปี และอยู่ในความควบคุมของนายอำเภอ และผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งสามารถสั่งปลดนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ นอกจากนี้ การดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องทำให้ถูกต้องตามระเบียบการบริหารการเงินและพัสดุ เพราะอาจจะถูกตรวจสอบการใช้จ่ายเงินจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

สรุปปัญหาและอุปสรรคของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี

1. ด้านงบประมาณ งบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากรัฐไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถจัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อสนองนโยบายของรัฐและความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มที่ เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ในการจัดกิจกรรมประเพณีของท้องถิ่น ใช้จ่ายงบประมาณจำนวนมากเพื่อกำจัดขยะ สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีพื้นที่มาก ต้องใช้งบประมาณมาก ดูแลไม่ทั่วถึง
2. ด้านคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี โดยนายก-องค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ต้องมีสุขภาพแข็งแรง ทำงานได้เยี่ยงบุรุษ ต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะในการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น ต้องกล้าตัดสินใจ โดยยึดหลักความถูกต้อง ด้วยคุณธรรมและจริยธรรม มีฐานะทางเศรษฐกิจดี ครอบครัวสนับสนุน โดยอาจจะต้องมีนักการเมือง หรือหน่วยงานระดับสูงขึ้นไปให้การสนับสนุน กำกับดูแล

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำของนายกที่เป็นสตรี ปัจจัยแวดล้อมภายใน ปัจจัยแวดล้อมภายนอก และประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยแวดล้อมภายใน และปัจจัยแวดล้อมภายนอกกับประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสอบถามนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี จำนวน 116 คน ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำของนายกที่เป็นสตรี ปัจจัยแวดล้อมภายใน ปัจจัยแวดล้อมภายนอก และประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้ การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

การศึกษาประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงาน ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปได้ ดังนี้ ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี พบว่า

ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.37 เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความซื่อสัตย์และด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 4.54, 4.49 และ 4.41 ตามลำดับ โดยพบว่า ด้านพลังขับเคลื่อน (drive) โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้ ดังนี้ (1) เข้าร่วมกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดขึ้นเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.55 (2) ทำตัวกระฉับกระเฉง แข็งแรง ทำงานฉับไว ค่าเฉลี่ย 4.50 และ (3) มีความมุ่งมั่น ในการทำงานให้สำเร็จ ไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรค มีค่าเฉลี่ย 4.35 ตามลำดับ ด้านความปรารถนาแรงกล้าที่จะนำผู้อื่น (desire to lead) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.24 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียง ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ (1) กล้าคิด กล้าพูด กล้าแสดงออก และกล้าตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ย 4.55 (2) เป็นผู้นำในการทำงาน/กิจกรรมต่าง ๆ เสมอ 4.50 และ (3) มีความสามารถในการพูดเพื่อโน้มน้าวจิตใจให้บุคคลอื่นเห็นด้วยกับตนมีค่าเฉลี่ย 4.30 ตามลำดับ ด้านความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี (honesty and integrity) โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย มีค่าเฉลี่ย 4.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ (1) ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบ ได้ มีค่าเฉลี่ย 4.68 (2) รักษาชื่อเสียงขององค์การบริหารส่วนตำบล มีค่าเฉลี่ย 4.68 และ (3) เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง มีค่าเฉลี่ย 4.50 ตามลำดับ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

3 ลำดับแรก ดังนี้ (1) มีความเชื่อมั่นว่าตนเองว่าจะได้รับการไว้วางใจจากประชาชนในพื้นที่ มีค่าเฉลี่ย 4.65 (2) นายกองคํการบํการส่วนดํบลสตรํทํางนได้ม่แพ้บุรุษ มีค่าเฉลี่ย 4.62 และ (3) มีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทํางนให้สำเร็จได้ มีค่าเฉลี่ย 4.60 ตามลํคํบ คํนควมฉลาค โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลํคํบค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ (1) มีความอ่อนน้อมถ่อมตน พุดจาไพเราะ ให้เกียรติบุคลากรและประชาชน มีค่าเฉลี่ย 4.55 (2) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจหรือการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย 4.45 และ (3) เปิดโอกาสให้บุคลากรและประชาชนได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ย 4.07 ตามลํคํบ และคํนควมรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ (job-relevant knowledge) โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลํคํบค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ (1) มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบํการส่วนดํบล มีค่าเฉลี่ย 4.45 (2) มีข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรแต่ละคน ได้แก่ วันเดือนปีเกิด ที่อยู่ สภาครอบครัว นิสัยใจคอ ความรู้ ความสามารถ เบอร์โทรศัพท์ และอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ย 4.45 และ (3) มีความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย เป้าหมาย โครงการ/กิจกรรม และภาระงานขององค์การบํการส่วนดํบล มีค่าเฉลี่ย 4.43 ตามลํคํบ

ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์การที่มีผลต่อการบํการงานของนายกองคํการบํการส่วนดํบลที่เป็นสตรํ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.36 เมื่อพิจารณารายคํน พบว่า คํนวัฒนธรรมขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.18 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลํคํบค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ (1) วัฒนธรรมขององค์การเอื้อต่อการดํเนินงานขององค์การบํการส่วนดํบล มีค่าเฉลี่ย 4.40 (2) มีการประชุมบุคลากรเพื่อร่วมกันกำหนดวัฒนธรรมขององค์การ ได้แก่ การทํางน การแต่งกาย การบังคับบัญชา การสื่อสาร โดยเน้นให้ปฏิบัติได้ง่ายและถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย 4.40 และ (3) มีการปฏิบัติตามวัฒนธรรมขององค์การที่ตกลงกันไว้ และมีการนํเทศนุคคกรใหม่ให้ทราบถึงวัฒนธรรมขององค์การ มีค่าเฉลี่ย 4.07 ตามลํคํบ คํนนโยบายขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลํคํบค่าเฉลี่ยจากมาก

ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ (1) มีการประชุมบุคลากรและตัวแทนชุมชนเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โดยจัดทำโครงการ/กิจกรรมสอดคล้องกับแผนสามปี และประกาศให้สาธารณชนทราบ มีค่าเฉลี่ย 4.50 (2) มีการประกาศนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สาธารณะชนรับทราบทางสื่อต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ติดประกาศสื่อวิทยุ สื่อออนไลน์ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 4.45 และ (3) มีการประชุมบุคลากรและตัวแทนชุมชนเพื่อจัดทำแผนสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้สอดคล้องกับนโยบายที่ประกาศไว้ และประกาศให้สาธารณชนทราบ มีค่าเฉลี่ย 4.45 ตามลำดับ

ด้านโครงสร้างขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ (1) จัดวางโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ มีค่าเฉลี่ย 4.05 (2) จัดทำคำสั่งมอบหมายงานให้แก่บุคลากรแต่ละคนตามโครงสร้างขององค์การอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 4.40 และ (3) จัดทำป้ายทำเนียบบุคลากร ติดไว้ให้ประชาชนและสาธารณชนทราบ และเผยแพร่ทางสื่อต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย 4.43 ตามลำดับ

ด้านเทคโนโลยีขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ (1) พัฒนาระบบการทำงานและการบริการประชาชนให้สะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง มีค่าเฉลี่ย 4.35 (2) วางระบบการใช้งานสื่อเทคโนโลยีให้บุคลากรและประชาชนสามารถใช้งานได้สะดวกและมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย 4.30 และ (3) นำสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการดำเนินงานและการให้บริการแก่ประชาชน มีค่าเฉลี่ย 4.30 ตามลำดับ

ด้านทรัพยากรทางการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ (1) มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ โดยจัดฝึกอบรมเองหรือส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น มีค่าเฉลี่ย 4.47 (2) องค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.45 และ (3) มีการจัดวางระบบการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร ยานพาหนะ สื่อเทคโนโลยี และอื่น ๆ เช่น จัดทำคู่มือ การบำรุงรักษา การซ่อมบำรุง เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 4.45 ตามลำดับ และด้านสมรรถนะ/ความสามารถของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับ

มาก มีค่าเฉลี่ย 4.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ (1) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี เป็นที่ไว้วางใจของบุคลากร และเป็นที่พึ่งได้ในยามที่ต้องการ มีค่าเฉลี่ย 4.53 (2) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนอยู่เสมอ โดยเข้าร่วมอบรม สัมมนาต่าง ๆ และเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง เช่น รัฐศาสตร์ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 4.48 และ (3) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี มีความสามารถในการพูด สามารถพูดชักจูงให้บุคลากร มีพลังในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 4.40 ตามลำดับ

ปัจจัยแวดล้อมภายนอกกองค้การโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.47 เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านการเมืองโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ (1) นโยบายของรัฐบาลเป็นไม้อุปสรรคต่อการดำเนินงานของนายกองค้การบริหารส่วนตำบล มีค่าเฉลี่ย 4.58 (2) นักการเมืองท้องถิ่นและระดับประเทศให้การสนับสนุนการทำงาน เช่น สนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากร เครื่องจักรกล มีค่าเฉลี่ย 4.50 และ (3) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ทำงานร่วมกับนักการเมืองท้องถิ่นและระดับประเทศ เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 4.50 ตามลำดับ ด้านเศรษฐกิจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ (1) ภาวะเศรษฐกิจของประเทศไม้อุปสรรคต่อการดำเนินงานของกองค้การบริหารส่วนตำบล มีค่าเฉลี่ย 4.58 (2) สภาพเศรษฐกิจชุมชนไม้อุปสรรคต่อการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ย 4.40 และ (3) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีที่มีฐานะดีจะเอื้อต่อการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย 4.40 ตามลำดับ ด้านสังคมและวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ (1) ความเชื่อ ขนบธรรมเนียม และประเพณีของประชาชนเอื้อต่อการดำเนินงานของกองค้การบริหารส่วนตำบล มีค่าเฉลี่ย 4.50 (2) ประชาชนให้ความร่วมมือจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ของนายกองค้การบริหารส่วนตำบล มีค่าเฉลี่ย 4.50 และ (3) สภาพของชุมชนไม้อุปสรรคในการดำเนินงานของกองค้การบริหารส่วนตำบล มีค่าเฉลี่ย 4.50 ตามลำดับ ด้านสมรรถนะ/ขีดความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

มีค่าเฉลี่ย 4.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ (1) องค์การบริหารส่วนตำบล มีเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ สื่อเทคโนโลยีที่พร้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.60 (2) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามมัคคีกันทำงานเป็นทีมภายใต้บรรยากาศประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ย 4.47 และ (3) ผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นที่ประจักษ์ มีค่าเฉลี่ย 4.47 ตามลำดับ ด้านผู้รับบริการ/ประชาชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ (1) ผู้รับบริการและประชาชนมีความพึงพอใจในการให้บริการและการดำเนินงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีค่าเฉลี่ย 4.52 (2) ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงระดับความคิดเห็น ตัดสินใจ และตรวจสอบ การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีค่าเฉลี่ย 4.52 และ (3) ปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อสนองความต้องการของผู้รับบริการและประชาชนเสมอ มีค่าเฉลี่ย 4.45 ตามลำดับ ด้านผู้สนับสนุนหรือผู้ส่งมอบปัจจัยการผลิตแก่องค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ (1) มีหน่วยงาน และองค์กรเอกชนให้การสนับสนุนงบประมาณหรือทรัพยากรแก่องค์การบริหารส่วนตำบลมีค่าเฉลี่ย 4.60 (2) รัฐบาลจัดส่งงบประมาณมาให้ทันต่อ การดำเนินงานมีค่าเฉลี่ย 4.60 และ (3) มีร้านค้าวัสดุอุปกรณ์ที่ให้เครดิตแก่องค์การบริหารส่วนตำบล มีค่าเฉลี่ย 4.55 ตามลำดับ และด้านหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการควบคุมการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ (1) สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ไม่เข้ามาตรวจสอบการใช้จ่ายเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล มีค่าเฉลี่ย 4.60 (2) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ไม่เข้ามาควบคุมการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีค่าเฉลี่ย 4.35 และ (3) อำเภอและจังหวัด ไม่เข้ามาควบคุมการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีค่าเฉลี่ย 4.35 ตามลำดับ

ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment--LPA) ปี 2559 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 116 แห่ง พบว่า ประสิทธิภาพโดยรวม เฉลี่ย 658.11 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก ร้อยละ 89.7

จำแนกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้ (1) ด้านที่ 1 การบริหารจัดการโดยรวมเฉลี่ย 134.04 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก ร้อยละ 59.5 (2) ด้านที่ 2 การบริหารงานบุคคลและกิจการ-สภา โดยรวมเฉลี่ย 150.78 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีเด่น ร้อยละ 75.9 และ (3) ด้านที่ 3 การบริหารงานการเงินและการคลังโดยรวมเฉลี่ย 135.24 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ร้อยละ 65.5 และ (4) ด้านที่ 4 การบริการสาธารณะโดยรวมเฉลี่ย 236.95 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำของนายกที่เป็นสตรี และปัจจัยแวดล้อมภายในและปัจจัยแวดล้อมภายนอกกับประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สรุปได้ดังนี้

ภาวะผู้นำ โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีนายกที่เป็นสตรี ในทางบวกระดับปานกลาง ($r = .696$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p\text{-value} < .01$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 อธิบายได้ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีที่มีภาวะผู้นำจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการบริหารงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีนายกที่เป็นสตรี โดยรวม ในทางบวกระดับปานกลาง ($r = 0.564$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p\text{-value} < .01$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 อธิบายได้ว่า ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์การจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์การ โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีนายกที่เป็นสตรี โดยรวม ในทางบวกระดับปานกลาง ($r = 0.482$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p\text{-value} < .01$) เป็นไปตาม

สมมติฐานที่ 1 อธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำที่อยู่ในระดับดีจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีเพิ่มขึ้น

ด้านที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีนายกที่เป็นสตรีโดยรวม ได้แก่ ด้านผู้สนับสนุนหรือผู้ส่งมอบปัจจัยการผลิต และด้านหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการควบคุมการดำเนินงานขององค์การบริหาร

3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี

ผลการศึกษปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี สรุปได้ดังนี้

ปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรมีอิทธิพลประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีนายกที่เป็นสตรีโดยรวม พบว่า สามารถทำเนยอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีนายกที่เป็นสตรีโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโดยรวมจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 47.8 โดยจะต้องมีทั้ง 2 ปัจจัย ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโดยรวมของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำ และปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร

4. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สรุปปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ด้านสภาพเศรษฐกิจ พบว่า สภาพเศรษฐกิจของประเทศ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่มีงบในการพัฒนา เพราะงบที่ได้รับจัดสรรมาจะต้องจ่าย เป็นรายจ่ายตายตัว ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ด้านงบประมาณ พบว่า การที่รัฐบาลส่งงบประมาณมาเป็นงวดไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน ซึ่งการได้รับงบประมาณไม่เพียงพอ การจัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไปใน

ลักษณะบงกชที่รับจากรัฐบาลล่าช้า เป็นอุปสรรคในการบริหารงานให้ทันตามความต้องการของประชาชน

ด้านการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล พบว่า รัฐบาลมีการมอบนโยบายเร่งด่วนหรือนโยบายการกระจายอำนาจ องค์การบริหารส่วนตำบล มีปัญหาเรื่องบุคลากรมีจำนวนน้อย การดำเนินงาน ตามแผนงานโครงการ/กิจกรรมอื่น ๆ อาจล่าช้า

ด้านเครื่องมืออุปกรณ์ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่มีเครื่องมือ เครื่องจักรขนาดใหญ่ เนื่องจากต้องใช้งบประมาณมากในการจัดซื้อ จึงไม่สามารถที่แก้ไขปัญหา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน การซ่อมแซมถนนได้ ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ด้านความขัดแย้งภายในองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ในบางองค์การบริหารส่วนตำบลมีความขัดแย้งภายใน ระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นคนละทีมกัน ทำให้มีการโต้แย้งหรือขัดขวางในการดำเนินงาน

ด้านปัญหาอื่น ๆ เช่น ด้านพื้นที่เสี่ยงต่อภัยพิบัติหรือภัยธรรมชาติ สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น ปัญหากล้วยแล้ง ปัญหาน้ำท่วมทุกปี องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องจัดสรรงบประมาณเป็นจำนวนมากเพื่อป้องกันและช่วยเหลือ ปัญหาเรื่องยาเสพติด จะขาดความร่วมมือจากประชาชนในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม

สรุปปัญหาและอุปสรรคของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี

ด้านคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี โดยต้องมีสุขภาพแข็งแรง ทำงานได้เยี่ยงบุรุษ ต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะในการพูด โน้มน้าวจิตใจผู้อื่น ต้องกล้าตัดสินใจ โดยยึดหลักความถูกต้องด้วยคุณธรรมและจริยธรรม มีฐานะทางเศรษฐกิจดี ครอบครัวยุติธรรม โดยอาจจะต้องมีนักการเมืองหรือหน่วยงานระดับสูงขึ้นไปให้การสนับสนุนกำกับดูแล

ด้านการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี มีภาวะผู้นำด้านความฉลาดด้านสมรรถนะ/ความสามารถของผู้บริหารและมีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่อยู่ในระดับมาก โดยการมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจ โดยมีความรู้ในโครงสร้างและ

หน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ในกฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีความรู้ในการะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งงานประจำ และงานเฉพาะกิจ

ด้านประสิทธิภาพองค์การบริหารส่วนตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่เป็นสตรีที่มีปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ด้านวัฒนธรรมขององค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านเทคโนโลยีขององค์กร ปัจจัยด้านนโยบายขององค์กร ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร ด้านผู้สนับสนุนหรือผู้ส่งมอบปัจจัยการผลิตแก่องค์กรและด้านทรัพยากรทางการบริหารจัดการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เอื้อต่อการบริหารงานจะทำให้การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นตามไปด้วย

การอภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ประสิทธิภาพโดยรวม เฉลี่ย 658.11 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก ร้อยละ 89.70 จำแนกเป็นรายด้านพบว่า (1) ด้านการบริหารจัดการ โดยรวม เฉลี่ย 134.04 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก ร้อยละ 59.50 (2) ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภาโดยรวม เฉลี่ย 150.78 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีเด่น ร้อยละ 75.90 ด้านการบริหารงานการเงินและการคลังโดยรวม เฉลี่ย 135.24 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ร้อยละ 65.50 และ (4) ด้านบริการสาธารณะ โดยรวม เฉลี่ย 236.95 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดีมาก ร้อยละ 50.00 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ข้อ 1 ที่ศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำของนายกที่เป็นสตรี ปัจจัยแวดล้อมภายในปัจจัยแวดล้อมภายนอก และประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี

โดยรวมอยู่ในระดับสูง และปัจจัยแวดล้อมทางการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับสูง การที่ปัจจัยทั้งสองด้านดังกล่าวอยู่ในระดับสูง ย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับสูงด้วยเช่นกัน ทั้งนี้ เพราะภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและปัจจัยแวดล้อมทางการบริหารจัดการเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทศิตา ยันตะบุษย์ (2559, หน้า 5-6) ศึกษาภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ หลักธรรมาภิบาล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ของประเทศไทย พบว่า มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.37

2. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารของ องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีนายกที่เป็นสตรีในทางบวกระดับปานกลาง ($r = .696$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p\text{-value} < .01$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 อธิบายได้ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีที่มีภาวะผู้นำจะส่งผลให้ประสิทธิภาพ การบริหารงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เพราะภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อ ความสำเร็จขององค์การ ดังคำกล่าวของ Chung and Megginson (1981, p. 282) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพของผู้นำคือประสิทธิภาพขององค์การ และสอดคล้องกับ Hoy and Miskel (2001, p. 286) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จใน การบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ Yukl (2002, p. 184) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้นำสามารถทำนายประสิทธิภาพขององค์การได้ ดิน ปรัชญพฤทธิ (2553, หน้า 226) กล่าวถึงการแสดงภาวะผู้นำของผู้นำว่า ผู้นำจะต้องมีอิทธิพลต่อกลุ่มชนเพื่อให้ พวกเขามีความตั้งใจที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ ผู้นำจะต้องเป็นผู้นำและ ผู้แนะนำ คอยช่วยเหลือกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามความสามารถ ผู้นำไม่เพียงแต่ ยืนอยู่เบื้องหลังกลุ่มที่คอยแต่วางแผนและผลักดัน แต่ผู้นำจะต้องยืนอยู่ข้างหน้ากลุ่ม และนำกลุ่มปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ขณะที่ ไชยยา กาวะบุตร (2555, หน้า 4) กล่าวว่า

ภาวะผู้นำจะมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยจะโน้มน้าวจิตใจ สร้างค่านิยมและความเชื่อให้ผู้ตาม
 ก่อตามและปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายหมายขององค์การ

ผลการศึกษา สอดคล้องกับ วิไล บุรณุปกรณ์ (2551, หน้า 54-63) ที่ศึกษา
 บทบาทของผู้นำสตรีกับการบริหารพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วน-
 ตำบลคอนแก้ว อำเภอสาร์ภักดิ์ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบล-
 คอนแก้ว ผู้นำที่เป็นสตรีที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นคนทำงานและ
 บริหารงานเชิงรุก มีลักษณะของความเป็นผู้นำที่กล้า กล้าตัดสินใจ สามารถสั่งการและ
 แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว มีความอดทน และสามารถลงพื้นที่ได้โดยไม่แสดง
 อาการอ่อนแอแบบผู้หญิง เป็นบุคคลที่มีเครือข่ายในการทำงานและประสานงานต่าง ๆ
 ทั้งในและนอกพื้นที่ ซึ่งทำให้ตำบลคอนแก้วได้รับความช่วยเหลือและการสนับสนุน
 จากหน่วยงานภายนอกพื้นที่อยู่บ่อยครั้ง นอกจากนี้ ยังเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 โดยกล้าตัดสินใจที่จะริเริ่มโครงการใหม่ ๆ และมักจะดำเนินการประสบความสำเร็จเสมอ
 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ บัณฑิต นอขุนทด (2556, หน้า 68) ศึกษาปัจจัยที่
 มีผลต่อการบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์การปกครองส่วน-
 ท้องถิ่นในอำเภอบางสะพาน จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ภาวะผู้นำมีผลต่อการบริหาร
 จัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.89$) นอกจากนี้
 ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทวีดา ยันตะบุษย์ (2559, หน้า 6) ที่ศึกษาภาวะผู้นำ
 วัฒนธรรมองค์การ หลักรรมาภิบาล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วน-
 ตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พบว่า ภาวะผู้นำส่งผลต่อ
 ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$)

ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์การ โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ
 การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีนายกที่เป็นสตรี โดยรวม ในทางบวกระดับ
 ปานกลาง ($r = 0.564$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p\text{-value} < .01$) เป็นไปตาม
 สมมติฐานที่ 1 อธิบายได้ว่า ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์การจะส่งผลให้ประสิทธิภาพ
 การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง
 ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์การ พบว่า ด้านวัฒนธรรมขององค์การ ด้านนโยบายของ
 องค์การ ด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านเทคโนโลยีขององค์การ ด้านทรัพยากรทาง

การบริหารจัดการ และด้านสมรรถนะ/ความสามารถของผู้บริหารอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรเอื้อต่อการบริหารงานของ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี จึงส่งผลให้การศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อ 1 ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับสูงด้วย ประกอบกับการที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง ยิ่งทำให้ ประสิทธิภาพการบริหารงานเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีนายกที่เป็นสตรี โดยรวม ในทางบวกระดับ ปานกลาง ($r = 0.482$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p\text{-value} < .01$) เป็นไปตาม สมมติฐานที่ 1 อธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำที่อยู่ในระดับดีจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการ- บริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีเพิ่มขึ้น พบว่า ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านสมรรถนะ/ขีดความสามารถขององค์การ- บริหารส่วนตำบล ด้านผู้รับบริการ/ประชาชน ด้านผู้สนับสนุนหรือผู้ส่งมอบปัจจัยการ- ผลิตแก่องค์กร และด้านหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการควบคุมการดำเนินงานขององค์กร อยู่ ในระดับสูงทุกด้าน แสดงว่า ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรเอื้อต่อการบริหารงานของ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งส่งผลต่อผลการศึกษาในข้อ 2 ที่พบว่า ประสิทธิภาพ ขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับสูง

3. ผลการศึกษานี้บ่งชี้ว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี อธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยภาวะผู้นำ และปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร มีอิทธิพลประสิทธิภาพ การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีนายกที่เป็นสตรี โดยรวม พบว่า สามารถ ทำนายอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีนายกที่เป็น สตรี โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า .05 หมายความว่า ประสิทธิภาพ การบริหารงานโดยรวมจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 47.8 โดยจะต้องมีทั้ง 3 ปัจจัย ที่จะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานโดยรวมของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี

ได้แก่ ปัจจัยภาวะผู้นำ และปัจจัยแวดล้อมภายในองค์การ สอดคล้องกับ Bass and Avolio (1994) ที่กล่าวว่า การสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational motivation) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกให้ผู้ตามทราบถึงความคาดหวังสูงที่ผู้นำมีต่อผู้ตาม ด้วยการสร้างแรงจูงใจโดยจูงใจให้ยึดมั่นและร่วมสานฝันทำงานสู่เป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับ ทรรศนะของ จินตนา จำบุญ (2553, หน้า 29) ที่กล่าวว่า ผู้นำจะต้องมีความกระตือรือร้นในการทำงานจึงจะทำให้งานประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับแนวคิดของ คมสันต์ บุญสร (2556, หน้า 21-22) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจภาวะผู้นำ (leadership motives) เป็นแรงกระตุ้นภายในของบุคคลซึ่งมีพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการการยอมรับ การยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุด มีการแสดงออกถึงความเข้มแข็ง ใฝ่ความพยายามเพื่อแสวงหาอำนาจ คิดหาวิธีและใฝ่ความพยายามเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ กล้าเผชิญความเสี่ยงและมีความรับผิดชอบต่อความล้มเหลว ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิไล บุรณุปกรณ์ (2551, หน้า 54-66) ที่ศึกษาบทบาทของผู้นำสตรีกับการบริหารพัฒนาท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว เป็นผู้นำสตรีที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นคนทำงานและบริหารงานเชิงรุก มีความอดทน และสามารถลงพื้นที่ได้โดยไม่แสดงอาการอ่อนแอแบบผู้หญิง

โดยการทำงานจะยึดความถูกต้องตามกฎหมาย กฎ และระเบียบของทางราชการ ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นคนรักษาคำพูด เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม รักษาชื่อเสียงขององค์การบริหารส่วนตำบล และชุมชน สอดคล้องกับ คมสันต์ บุญสร (2556, หน้า 22) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะมีจริยธรรมในการทำงานอย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับ สุภชัย เอะน้อย (2550, หน้า 57) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีความโปร่งใสในการทำงาน โดยมีการประกาศและประชาสัมพันธ์การจัดซื้อจัดจ้างโครงการต่าง ๆ ตามที่ระเบียบปฏิบัติได้กำหนดไว้ มีการเปิดเผยรายงานผลการทำงานและรายละเอียดการใช้จ่ายเงินงบประมาณให้ประชาชนทราบ เปิดโอกาสให้บุคคลหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องตรวจสอบการทำงาน ไม่เอื้อผลประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือพวกพ้อง ไม่เลือกปฏิบัติหรือละเว้นปฏิบัติในการให้ทุนหรือลงโทษต่อผู้ได้บังคับบัญชา

และสอดคล้องกับความเห็นของ คมสันต์ บุญสร (2556, หน้า 18) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่ดีต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความสงบและเป็นผู้นำที่ดีได้แม้จะอยู่ในภาวะกดดันและภาวะวิกฤติ มีความเชื่อมั่นในตนเอง สังเกตได้จากคำพูดที่จริงจัง การรักษาอกัปภิกิริยาที่ดีและการแสดงท่าทางที่เหมาะสม สอดคล้องกับความเห็นของ สุกชัย เอาะน้อย (2550, หน้า 58) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดขอนแก่น พบว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะกล้าตัดสินใจในการบริหารงานอยู่เสมอ มักไม่ใช้ความคิดเห็นของตนเพียงคนเดียวแต่จะรับฟังเหตุผลและคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นหลักก่อนที่จะตัดสินใจ และมักไม่โลเลในการตัดสินใจ

ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร พบว่า โดยรวม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ โดยรวม ร้อยละ 31.0 ได้แก่ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์กร ด้านนโยบายขององค์กร ด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านทรัพยากรทางการบริหารจัดการ ด้านเทคโนโลยีขององค์กร และด้านสมรรถนะ/ความสามารถของผู้บริหาร อภิปรายได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโดยรวมจะเพิ่มขึ้นร้อยละ 31.0 โดยจะต้องมีปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์กรเพิ่มขึ้นร้อยละ 36 ด้านนโยบายขององค์กรเพิ่มขึ้นร้อยละ 28 ด้านโครงสร้างขององค์กรเพิ่มขึ้นร้อยละ 19 ด้านทรัพยากรทางการบริหารจัดการ เพิ่มขึ้นร้อยละ 14 ด้านเทคโนโลยีขององค์กร เพิ่มขึ้นร้อยละ 12 และด้านสมรรถนะ/ความสามารถของผู้บริหารเพิ่มขึ้นร้อยละ 6 ตามลำดับ สอดคล้องกับความเห็นของ Taylor (อ้างถึงใน เสนาะ ดิยาว, 2543, หน้า 46-47) ที่กล่าวว่างานทุกงานจะต้องกำหนดวิธีการทำงานขึ้นมาก่อน โดยวิธีการนั้นจะรวมถึงการเคลื่อนไหวการใช้เวลา สภาพการทำงาน และมาตรฐานของงาน โดยฝ่ายบริหารจะต้องควบคุมดูแลและร่วมมือกับพนักงาน ผู้ปฏิบัติงานวางแผนกำหนดวิธีทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Schein (2004, pp. 15-20) ที่ได้อธิบายถึงระดับของวัฒนธรรมองค์กรว่า วัฒนธรรมเป็นตัวกำหนดแนวทางร่วมกันในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีแนวทางสำหรับปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน คือ (1) วัฒนธรรมทางกายภาพ สามารถรับรู้จับต้องได้จากการมองเห็น ได้ฟัง และจากความรู้สึกของพนักงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพหรือทางวัตถุขององค์กร เช่น ภาษา เทคโนโลยี สถาปัตยกรรมและพิธีการ

ที่สังเกตได้ วัฒนธรรมองค์การประเภทนี้แสดงออกมาได้ง่ายแต่เข้าใจยาก พนักงานอาจมีความคลุมเครือ ไม่ชัดเจน ในความหมายของวัฒนธรรมเหล่านี้ (2) วัฒนธรรมที่เป็นค่านิยมหรือสิ่งที่ต้องการกำหนดแล้วสื่อสารให้พนักงานนำไปปฏิบัติ พนักงานเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ควรกระทำ และรู้ถึงวิธีการดำเนินกิจกรรม วัฒนธรรมองค์การประเภทนี้นำไปสู่พฤติกรรมและการทำงานของพนักงาน ได้แก่ กลยุทธ์ เป้าหมาย ปรัชญาขององค์การ เป็นต้น และ (3) วัฒนธรรมที่เป็นฐานคติ ปรากฏให้เห็นจากพฤติกรรมและการกระทำที่พนักงานใช้ตอบสนองต่อสถานการณ์และปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งพนักงานแสดงออกโดยไม่รู้สีก้าว สะท้อนความเชื่อ ความคิด และความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ วัฒนธรรมองค์การมีทั้งเชิงลึกเชิงกว้างและมีความมั่นคง และสอดคล้องกับทฤษฎะของ Lussier and Achua (อ้างถึงใน พิณญาดา อภัยฤทธิ์, 2554, หน้า 136) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวขับเคลื่อนองค์การให้นำไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลว เนื่องจากวัฒนธรรมเป็นปรัชญาและความเชื่อร่วมกันขององค์การที่สะท้อนค่านิยมและเจตคติร่วมกันที่สมาชิกให้การยอมรับและแสดงออกมาในวิถีของบรรทัดฐานแห่งการคิดและการปฏิบัติ มีการถ่ายทอดจากรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่งในหลากหลายรูปแบบ โดยวัฒนธรรมจะทำหน้าที่เป็นกลไกในการสร้างแนวทางให้องค์การสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกและสร้างการบูรณาการระหว่างองค์ประกอบภายในองค์การ เพื่อให้องค์การมีเสถียรภาพสามารถอยู่รอดและเติบโตได้ สอดคล้องกับ วิจัย อินทรสมบัติ (2551, หน้า 56) ที่ศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมของผู้นำในกระบวนการกำหนดนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง พบว่า มีการประชุมสภาเพื่อร่วมกันกำหนดนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน โดยมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการสำนักงานท้องถิ่น ประธานกลุ่มอาชีพ และประธานกลุ่มแม่บ้าน เข้าร่วมประชุม เปิดโอกาสให้มีการอภิปรายและแสดงความคิดเห็นในการจัดทำโครงการหรือแผนพัฒนาได้อย่างเต็มที่

เมื่อพิจารณาด้านการเมือง แสดงให้เห็นว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีมีความสัมพันธ์อันดีกับนักการเมืองท้องถิ่นและนักการเมืองระดับประเทศ บางคนได้รับการสนับสนุนให้ลงสมัครรับเลือกตั้ง จึงได้รับการสนับสนุนในการบริหาร

เป็นอย่างดี เช่น จัดสรรงบประมาณมาเพิ่มเติม สนับสนุนทรัพยากร ตลอดจนสนับสนุนเครื่องจักรเครื่องกล เมื่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีร้องขอ สำหรับการเมืองใน พบว่า มีความขัดแย้งทางการเมืองน้อย ทำให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีสามารถบริหารงานได้โดยอิสระ หากฝ่ายบริหารขัดแย้งกับสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากอยู่คนละทีมกัน และมีจำนวนสมาชิกน้อยกว่า จะเกิดการกลั่นแกล้ง เช่น ไม่ผ่านแผนการใช้งบประมาณ มีการร้องเรียน เป็นต้น นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ไม่สามารถบริหารงานได้ จนถึงกับต้องลาออกก็มี สอดคล้องกับ กุลธิดา สิงห์สี (2555, หน้า 1-13) พบว่า นักการเมืองท้องถิ่นสตรีได้รับการสนับสนุนจากนักการเมืองท้องถิ่นและระดับชาติ มีการสร้างความสัมพันธ์กับนักการเมืองระดับชาตินักการเมืองท้องถิ่น และผู้นำท้องถิ่น และสอดคล้องกับ ประสูตร เหลืองสมานกุล (2559, หน้า 140) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัญหาการเมืองในท้องถิ่นมักเกิดการแข่งขันแย่งชิงกันทางการเมืองเพื่อเข้าไปมีอำนาจหรือเป็นผู้บริหาร มีปัญหาการซื้อเสียง ทำให้ได้นักการเมืองไม่ดี ขาดความรู้ เข้ามาแสวงผลประโยชน์ เกิดการฉ้อราษฎร์บังหลวง เมื่อเป็นคนละขั้วก็จะเกิดความขัดแย้ง ฝ่ายแพ้การเลือกตั้งจะเป็นฝ่ายค้านคอยขัดขวางการทำงาน นอกจากนี้ มีปัญหาสำคัญคือมักจะมีนักการเมืองระดับชาติ (ส.ส.) เข้ามาแทรกแซงให้เกิดการแตกแยก เกิดปัญหาการจัดสรรงบประมาณที่ไม่เป็นธรรม นอกจากนั้น การดำเนินนโยบายของการเมืองระดับชาติก็ส่งผลกระทบถึงท้องถิ่นด้วย เพราะองค์การบริหารส่วนตำบลต้องนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่

ด้านเศรษฐกิจ มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับสูง แม้จะได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลลดลง ค่าตอบแทนพิเศษ (โบนัส) ของพนักงานลดลง แต่ประชาชนก็ยินดีจ่ายภาษีแก่องค์การบริหารส่วนตำบล และการที่นายกองค้การบริหารส่วนตำบล มีฐานะดีจะเอื้อต่อการบริหารงาน ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของประสูตร เหลืองสมานกุล (2559, หน้า 140) ที่พบว่า ถ้าเศรษฐกิจไม่ดี รายได้จากการจัดเก็บภาษีขององค์การบริหารส่วนตำบลจะน้อยลง งบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นจึงน้อย ประชาชนก็เดือดร้อนเพราะ

รายได้ลดลง การมีส่วนร่วมของประชาชนก็จะไม่ค่อยให้ความร่วมมือ เพราะจะต้องประกอบอาชีพหาเลี้ยงครอบครัว นอกจากนั้น อาจทำให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางสังคม เช่น มีโจรผู้ร้าย แย่งชิงทรัพย์สิน พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลก็อาจจะทำงานไม่เต็มที่ เพราะต้องไปหารายได้เสริมนอกเวลาราชการ

ด้านสังคมและวัฒนธรรม มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับสูง โดยพบว่า ความเชื่อ ขนบธรรมเนียม และประเพณีของประชาชนเอื้อต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล การตั้งบ้านเรือนขนาดของพื้นที่ สภาพพื้นที่ และประชากรไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินงาน ประชาชนให้ความร่วมมือในการจัดทำโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เป็นอย่างดี มีความสามัคคีกัน และในชุมชนไม่มีแหล่งมลพิษที่เป็นปัญหาต่อการดำเนินงาน สอดคล้องกับความเห็นของ ประสูตร เหลืองสมานกุล (2559, หน้า 141) ที่กล่าวว่า สภาพสังคมปัจจุบันเป็นสังคมเมืองมากขึ้นและมีประชากรแฝง การขยายตัวของความเป็นเมืองไม่ได้มีการวางแผนโครงสร้างไว้ ความเข้มแข็งภาคประชาชนลดลง วิธีชุมชนและความเอื้ออาทร จะหายไปต่างคนต่างอยู่ เกิดการแก่งแย่ง ใช้บริการของรัฐมากกว่าที่จะเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบ การเข้าไปให้บริการก็ยาก ความเสียสละน้อยลง ไม่รักษาทรัพยากรและสร้างปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม หลายปัญหา องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่สามารถเข้าไปดำเนินการได้ การมีส่วนร่วมของประชาชนชุมชนเมืองมีน้อยมาก สาเหตุอาจเกิดจากประชาชนไม่เห็นความสำคัญ มีความจำเป็นในการประกอบอาชีพ หรือเกิดจากความขัดแย้งในพื้นที่ ประชาชนที่อยู่ฝ่ายบริหารจะเข้าร่วม แต่ประชาชนของฝ่ายค้านจะไม่เข้าร่วม

ด้านสมรรถนะ/ขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบล มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับสูง โดยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถในการดำเนินงานให้สำเร็จได้ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากร บุคลากรมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน รักและสามัคคีกัน ทำงานเป็นทีมภายใต้บรรยากาศประชาธิปไตย มีเครื่องมือที่พร้อมในการปฏิบัติงาน และผลงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นที่ประจักษ์ของประชาชน ได้รับรางวัลและผ่านการประเมินต่าง ๆ เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ ประสูตร

เหลืองสมานกุล (2559, หน้า 138) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหลายแห่งเกิดปัญหาสมาชิกสภาไม่ค่อยสามัคคีกัน ผู้บริหารการใช้ระบบอุปถัมภ์ ไม่มีความยุติธรรม ไม่ยึดความถูกต้องหรือกฎ ระเบียบ ทั้งในเรื่องของการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ ไปพัฒนาพื้นที่ และเรื่องของการบริหารงานบุคคล ทำให้เกิดปัญหาการบังคับบัญชา บุคลากรในองค์กรขาดความสามัคคี เกิดการแตกแยกภายในระหว่างข้าราชการ พนักงาน แบ่งเป็นกลุ่มเป็นพวก เกิดผลเสียต่อการปฏิบัติงาน

ด้านผู้รับบริการ/ประชาชน มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับสูง โดยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินงานเพื่อให้ประชาชนพอใจ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ และตรวจสอบการดำเนินงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กุลธิดา สิงห์สี (2555, หน้า 145) ที่ศึกษานักการเมืองท้องถิ่นสตรี กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปาง พบว่า นักการเมืองสตรีจะต้องบริหารงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยกำหนดนโยบาย จัดทำโครงการ และจัดสรรงบประมาณที่ตรงกับความต้องการของประชาชน เมื่อความต้องการของประชาชน ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความพึงพอใจ มีโอกาสที่จะได้รับเลือกให้กลับเข้ามาดำรงตำแหน่งอีกครั้ง

ทั้งนี้ ถึงแม้ว่าด้านผู้สนับสนุนหรือผู้ส่งมอบปัจจัยการผลิตแก่องค์กร และด้านหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการควบคุมการดำเนินงานขององค์กร ไม่ได้มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งพบว่า กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอและจังหวัดไม่เข้ามาควบคุมการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ไม่ตรวจสอบการใช้จ่ายเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากไม่มีการร้องเรียน

จากผลการศึกษาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการควบคุมการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน ทั้งนี้

อาจจะจะเป็นเพราะว่า ความขัดแย้งทางการเมืองในองค์การบริหารส่วนตำบลมีน้อย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีเป็นที่รักใคร่ของประชาชน ประชาชนเชื่อมั่นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นคนดี ซื่อสัตย์ ยุติธรรม สามารถบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลให้ประสบความสำเร็จได้ ประกอบกับได้รับการสนับสนุนจาก นักการเมืองท้องถิ่นและนักการเมืองระดับประเทศ จึงไม่มีเรื่องร้องเรียนไปยัง สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

ผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรค พร้อมข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานให้ เกิด

ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรค พร้อมข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานให้เกิด ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีประเด็นนำมาอภิปรายผล ดังนี้

จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัญหาที่มากที่สุดคืองบประมาณไม่เพียงพอ ทั้งนี้ เพราะ งบประมาณที่ได้รับจัดสรรมาต้องใช้จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าสาธารณูปโภค ค่าน้ำมัน เชื้อเพลิง ค่าวัสดุสำนักงาน และอื่น ๆ ทำให้เหลืองบประมาณสำหรับการพัฒนาชุมชน ไม่มากนัก จากการศึกษาพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล ใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการจัดการขยะ อุดหนุนงานบุญประเพณี และนำตัวแทนชุมชน/หมู่บ้านไปศึกษาดูงาน เป็นจำนวนมาก นอกจากนี้บางองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีภาระหนี้ผูกพันมาจาก ปีก่อน ๆ หรือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล คนก่อนก่อหนี้ผูกพันไว้ ก็จำเป็นต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อการใช้หนี้ดังกล่าว แม้จะพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีงบประมาณเพียงพอต่อการบริหารงานที่แท้จริง คือ มีงบประมาณเพียงพอในการบริหารงานภายใต้งบประมาณที่จำกัด จึงไม่สามารถจัดทำ โครงการใหญ่ ๆ ได้ ไม่มีเครื่องจักรกลขนาดใหญ่ที่ใช้งบประมาณจัดซื้อเป็นจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องขอ

ความร่วมมือไปยังหน่วยงานที่มีเครื่องจักรกลขนาดใหญ่ เช่น กรมทางหลวงแผ่นดิน หน่วยงานทหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น ตลอดจนว่าจ้างเอกชนเพื่อดำเนินการ ซึ่งบางครั้งก็ไม่ทันกับการทำงาน เพราะเครื่องจักรกลอยู่ไกล ทำงานพื้นที่อื่นยังไม่แล้วเสร็จ สำหรับปัญหาในการจัดการขยะนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมากเพื่อจ้างพนักงาน คำน้ำมันเชื้อเพลิง ตลอดจนจัดซื้อรถขนขยะเพิ่ม ปริมาณขยะนับวันแต่จะเพิ่มขึ้น มีถึงขยะเพิ่มขึ้นขยะก็จะเพิ่มขึ้น ปัญหาขยะนี้เป็นปัญหาระดับชาติ เพราะคนไทยมีนิสัย มักง่าย ชอบใช้ถุงพลาสติก ไม่ชอบนำวัสดุเหลือใช้มาใช้ซ้ำ (รีไซเคิล) ส่วนการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนงานบุญประเพณี เป็นการอุดหนุนเพื่อใช้จ่ายในการดำเนินงาน เป็นค่าจ้างมหรสพ บางองค์การบริหารส่วนตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องการให้ประชาชนเลือกเข้ามาบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลอีก ก็จะจัดสรรงบประมาณสนับสนุนงานบุญประเพณีเป็นจำนวนมาก การจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนงานบุญประเพณีจึงเป็นภาระขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกปี สำหรับการนำตัวแทนชุมชน/หมู่บ้านไปศึกษาดูงานนั้น แท้ที่จริงเป็นการไปศึกษาดูงานแอบแฝงด้วยการไปท่องเที่ยว เป็นการรักษารฐานเสียงของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ผลการศึกษานี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ ประสูตร เหลืองสมานกุล (2559, หน้า 134-135) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนนทบุรี พบว่า งบประมาณไม่เพียงพอเป็นปัญหาสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล การที่มีงบประมาณน้อย ทำให้ไม่สามารถทำแผนพัฒนาตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ครอบคลุมพื้นที่ รวมถึงการบริหารงานของผู้บริหารที่ยังขาดประสิทธิภาพ ไม่ประหยัด คุ่มค่า มีการจ้างพนักงานจำนวนมากเกินไป รวมทั้งมีการกั้นงบประมาณไว้ก่อสร้างอาคารสำนักงานที่เกินความจำเป็น ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลมีประมาณมากจะทำให้ผู้บริหารเกิดความโลภ มีการแย่งชิงเข้ามาบริหาร บางองค์การบริหารส่วนตำบล มีความขัดแย้งทางการเมืองระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากเป็นคนละทีมกัน ทำให้มีการโต้แย้งหรือขัดขวางในการดำเนินงาน นอกจากนี้ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ยังมีการแย่งงบประมาณเพื่อไปพัฒนาในท้องที่ของตน ต้องการสร้างชื่อเสียงและ

หวังประโยชน์จะได้รับการเลือกตั้งเข้ามาเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลอีก ในครั้งต่อไป สอดคล้องกับ ประสูตร เหลืองสมานกุล (2559, หน้า 135) ที่ศึกษาปัจจัย ที่มีผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี พบว่า ความขัดแย้งทาง ด้านผลประโยชน์เกิดจากฝ่ายบริหารและสมาชิกสภา ซึ่งเป็นตัวแทน ประชาชนมักจะเกิดความขัดแย้งและแย้งซึ่งผลประโยชน์ จากการแข่งขันทางการเมือง ในการเลือกตั้งเพื่อเข้ามาบริหารงบประมาณ และอาจเกิดจากสมาชิกสภา แย่งแย่ง งบประมาณเพื่อทำโครงการในพื้นที่ที่ตนเป็นตัวแทน ทำให้เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวก ไม่พึงเหตุผล การทำงานก็จะล่าช้าไม่เป็นไปตามแผนหรือตามเป้าหมายที่ต้องการ ยิ่งงบประมาณมาก ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์ยิ่งมาก ประชาชนก็จะไม่ได้รับ ผลประโยชน์เท่าที่ควร นอกจากนี้ เมื่อเข้ามาแล้วเป็นคนละขั้ว ก็จะเกิดความขัดแย้ง ฝ่ายแพ้การเลือกตั้งจะเป็นฝ่ายค้านคอยขัดขวางการทำงาน

บางองค์การบริหารส่วนตำบล มีการจ้างพนักงานมากเกินไปจนความจำเป็น ไม่ตรงกับ สายงาน เข้ามาโดยระบบอุปถัมภ์ องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องใช้งบประมาณเป็น จำนวนมากเพื่อจ่ายเป็นค่าจ้างและพัฒนาพนักงานเหล่านี้ให้มีความรู้ความสามารถและ ทักษะในการปฏิบัติงาน ไม่สามารถที่จะให้ออกจากงานได้ เนื่องจากนายกองค์การ- บริหารส่วนตำบลต้องการรักษาฐานเสียง และลดความขัดแย้งภายในองค์การบริหาร- ส่วนตำบล ซึ่งอาจจะเป็นอุปสรรคในการบริหารงานได้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่เป็นสตรี ควรมีฐานะทางเศรษฐกิจมั่นคง ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว พ่อแม่ นักการเมืองท้องถิ่น และนักการเมืองระดับประเทศ ทั้งนี้เพราะการเป็นนายกองค์การ- บริหารส่วนตำบล เข้ามาโดยการอาสาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ต้องเสียสละในการทำงาน การมีฐานะดีจะเอื้อต่อการบริหารงาน ในบางครั้งการดำเนินงานอาจจะมีปัญหาเนื่องจาก งบประมาณได้รับการจัดสรรมาไม่ทันสำหรับการดำเนินงาน นายกองค์การบริหารส่วน- ตำบล จำเป็นต้องหางบประมาณมาดำเนินงาน ใช้เงินส่วนตัวสำรองจ่ายเพื่อให้สามารถ ดำเนินงานได้ การสนับสนุนจากครอบครัว พ่อแม่ก็มีส่วนสำคัญ เพราะการทำหน้าที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้มีเวลาสำหรับครอบครัวน้อยลง คู่สมรสต้อง ให้การสนับสนุน การได้รับการสนับสนุนจากนักการเมืองท้องถิ่นและนักการเมือง ระดับประเทศ จะช่วยลดความขัดแย้งทางการเมือง สร้างความน่าเชื่อถือ นอกจากนี้

ยังได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากร ตลอดจนเครื่องจักรกลหนัก เพื่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำไปปฏิบัติ

ระดับบุคคล

1. ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี มีประสิทธิภาพในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในระดับมาก ซึ่งขึ้นอยู่กับด้านวัฒนธรรมองค์การ นโยบาย โครงสร้าง ทรัพยากรทางการบริหารจัดการ และสมรรถนะความสามารถของผู้บริหาร ปัจจัยแวดล้อมทางการบริหารจัดการภายนอกองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ควรมีกระบวนการในการทำงานมุ่งเน้นภาวะผู้นำ ในด้านวัฒนธรรมองค์การ นโยบาย โครงสร้าง ทรัพยากรทางการบริหารจัดการ สมรรถนะความสามารถของผู้บริหาร และปัจจัยแวดล้อมทางการบริหารจัดการภายนอกองค์การ
2. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อให้สามารถบริหารงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริง
3. การพัฒนาผู้นำท้องถิ่น ควรมองในภาพรวม ซึ่งมีองค์ประกอบหลายส่วน ประกอบเข้าด้วยกัน
4. การพัฒนาผู้นำท้องถิ่นจะเป็นพลังเสริมแรง ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลก่อให้เกิดประโยชน์จากบริบทของชุมชน ซึ่งงานวิจัยนี้ พบว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี มีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม สมรรถนะขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้รับบริการ หรือประชาชน และผู้สนับสนุนหรือผู้ส่งมอบปัจจัยการผลิตแก่ องค์การบริหารส่วน-

ตำบล ซึ่งจะเป็นเงื่อนไขที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนา ผู้นำท้องถิ่นและบุคลากรที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น จึงควรพัฒนากลยุทธ์ความร่วมมือกับชุมชนแบบยึดประชาชนเป็นเป้าหมายหรือศูนย์กลางและเสริมสร้างความเข้มแข็งระหว่างกันอย่างต่อเนื่องยั่งยืน

5. นายองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมความรู้และสร้างความตระหนักในการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันแก่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โดยนายองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ปฏิบัติเป็นแบบอย่างในทุกด้าน พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจ เช่น มีการยกย่องเชิดชู ให้รางวัลพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต พนักงานที่มีความอดทน ขยันหมั่นเพียร เป็นต้น โดยที่นายองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ให้ความสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานภายในองค์กรอย่างจริงจัง สร้างจิตสำนึกให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคนมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย โดยนายองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี กำหนดนโยบายมีแผนแม่บทอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร และสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมได้ เปิดโอกาสให้ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ สามารถใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุด

ระดับองค์การ

1. จากผลการศึกษาที่พบว่า ปัจจัยแวดล้อมทางการบริหารจัดการภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้ นายองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี เพื่อเป็นการเสริมความสำเร็จของผู้นำท้องถิ่น ควรส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำของนายองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในการบริหารงานท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศผ่านการฝึกอบรม

2. องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีการประเมินความต้องการ ความคาดหวังและความพึงพอใจของประชาชน พร้อมทั้งมีการนำผลการประเมินมาพัฒนาการดำเนินงาน กำหนดช่องทางให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น และชื่นชมองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะอย่างยิ่งจัดให้มีการติดตั้งกล่องแสดงความคิดเห็น ร้องทุกข์ ร้องเรียน การให้แสดงผ่านสื่อออนไลน์ และมีการสอบถามความพึงพอใจของประชาชนกลับมา

รับบริการหรือหลังมาร่วมกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเสมอ เพื่อให้ประชาชน มีความสะดวกและสบายใจในการมารับบริการ องค์การบริหารส่วนตำบล ควรพัฒนา นโยบายเกี่ยวกับการสื่อสารแนวคิด เป้าหมาย วิสัยทัศน์ และนโยบายที่ชัดเจนเป็น รูปธรรมอย่างสม่ำเสมอ โดยถ่ายทอดไปยังหัวหน้ากลุ่มงาน ถ่ายทอดไปยังบุคลากร ได้บังคับบัญชา ให้ทั่วถึงและเข้าใจทุกคน

3. องค์การบริหารส่วนตำบล ควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับช่องทางการสื่อสาร และประชาสัมพันธ์องค์การให้กว้างขวางมากขึ้น เช่น สิทธิประโยชน์ของบุคลากรที่ พึงจะได้รับ และข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ภายในองค์การ เป็นต้น

4. องค์การบริหารส่วนตำบล ควรกำหนดนโยบายการเพิ่มช่องทางการสื่อสาร จากผู้นำท้องถิ่นไปถึงบุคลากรหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เข้าถึงความรู้สึกรู้สึกผูกพัน ้องค์การให้มากขึ้น มีการรับฟังเสียงตอบรับของบุคลากรอย่างทั่วถึง ซึ่งจะต้องจัดให้มี หลายช่องทางการสื่อสารจากบุคลากรไปยังผู้นำท้องถิ่นได้หลายทางและง่ายขึ้น

5. องค์การบริหารส่วนตำบล ควรปรับปรุงนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การ เพื่อให้มีความสำคัญกับบุคลากรในองค์การอย่างทั่วถึงทุกส่วนงาน

6. องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีนโยบายให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ใน สิ่งที่ดีเป็นประโยชน์กับสังคมและให้นำความคิดที่ได้มานำเสนอเพื่อให้เกิดขึ้นอย่างเป็น รูปธรรม

7. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ควรส่งเสริมและการพัฒนาความรู้ แก่พนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล ในการวิเคราะห์ข้อผิดพลาดที่เกิดจาก กระบวนการปฏิบัติงาน โดย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี มีโครงการ- ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ โดยใช้ กระบวนการของการจัดการความรู้ (Knowledge Management--KM) การถอดบทเรียน ประสบการณ์การทำงาน และผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ

ระดับประเทศ

1. รัฐบาลควรให้การเร่งส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณให้กับท้องถิ่น โดย กำหนดให้มีการบริหารจัดการที่ดีอย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้นควรมีการตรวจติดตาม ประเมินประสิทธิภาพการบริหารจัดการทุกปี และมีการจัดประกวดเป็นเงินรางวัล

เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่องค์กรบริหารส่วนตำบล จะทำให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานและนำเงินรางวัลไปพัฒนาท้องถิ่น

2. จากผลการศึกษาี้แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment--LPA) โดยรวมทั้ง 4 ด้านผ่านเกณฑ์มาตรฐานในระดับสูง ร้อยละ 98.3 มีผลการปฏิบัติราชการที่สำคัญ อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 78.3 และภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสตรียังส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นไปตามแนวนโยบายของรัฐบาลโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดให้ผู้บริหารท้องถิ่นมีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. จากผลการศึกษาี้แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยทางการบริหารจัดการบางประการไม่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีที่เป็นสตรี ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีที่เป็นสตรี รายได้ต่อเดือน ด้านเทคโนโลยีขององค์กร และหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการควบคุมการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล แสดงได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เทคโนโลยีขององค์กร และหน่วยงานที่ควบคุมการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล มีส่วนมากอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่จะส่งผลต่อการบริหารงาน ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีที่เป็นสตรี ซึ่งรัฐบาลควรกำหนดกรอบเนื้อหาการพัฒนาผู้นำใหม่ในระดับท้องถิ่น รวมถึงผู้นำที่ยังไม่ประสบความสำเร็จ โดยแสดงตัวอย่างของผู้นำที่ประสบความสำเร็จเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มุ่งเน้นที่ด้านประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรมีนโยบายให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบบนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นชายและหญิง เพื่อให้เห็นภาพภาวะผู้นำท้องถิ่นโดยรวม และมุ่ง

ศึกษาปัญหาอุปสรรคทางการบริหารงานท้องถิ่นเพื่อใช้ในการวางแผนทางพัฒนาผู้นำท้องถิ่นต่อไป

2. ควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาเปรียบเทียบองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำอย่างกว้างขวาง เพื่อหาแนวทางให้การเพิ่มประสิทธิภาพองค์การบริหารส่วนตำบลโดยใช้แนวคิดทฤษฎีอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากแนวคิดที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้ เพื่อค้นหาองค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำไปพัฒนาและยกระดับประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มขึ้น ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

3. ควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำแต่ละระดับในท้องถิ่น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีที่เป็นสตรี ได้แก่ ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง ใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้ที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งนั้น เป็นข้อมูลเพื่อตรวจสอบวิเคราะห์ตนเองและพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร. จำนง วงษ์ชาชม ผู้บริหารและนักวิชาการ
2. ดร. อนงค์วิญา สาริบุตร นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านรัฐศาสตร์
3. ดร. ประสิทธิ์ พงษ์เรืองพันธุ์ นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. นางอริษา อินพิทักษ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าปล้อง อำเภอ-
วังสะพุง จังหวัดเลย
2. นางสาวน้ำอ้อย อาชนะชัย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเก่าเฝ้า อำเภอ-
แก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ
3. นางจิราภรณ์ ลักษวุธ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมเทพ อำเภอท่าตูม
จังหวัดสุรินทร์
4. นางนิจ แก้วสีใส นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัด-
บุรีรัมย์
5. นางดอกไม้ พากกลาง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขามสะแกแสง อำเภอ-
ขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม



ที่ ศธ ๐๕๑๘.๑๔๐๑/๖๒๗๐

โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
หัวหมาก บางกะปิ กรุงเทพฯ ๑๐๖๔๐

๙๐ พฤษภาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการทำดุษฎีนิพนธ์
เรียน

มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้จัดการสอนระดับชั้นปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ (เน้นการวิจัย) ซึ่ง นางนิตาชล สิงห์ศิริ เป็นนักศึกษาในโครงการฯ สาขาวิชา รัฐศาสตร์ คณะ รัฐศาสตร์ ทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "ประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ"

คณะกรรมการที่ปรึกษาประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยะนุช เงินคล้าย ประธาน อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.โกวิทย์ พวงงาม และ ดร.สุขุมรวิทย์ สาริบุตร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการทำดุษฎีนิพนธ์จำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อใช้ประกอบการทำดุษฎีนิพนธ์ในเรื่องดังกล่าว พร้อมทั้งขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์ และการกรอกแบบสอบถาม ดังรายการที่แนบท้ายนี้

สำหรับรายละเอียดต่างๆ นักศึกษาผู้วิจัยจะเป็นผู้ไปขอความกรุณาจากท่านโดยตรง (นางนิตาชล สิงห์ศิริ โทรศัพท์ ๐๘๓-๖๑๔๕๕๔๔)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาเพื่อจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.จิรัช วิระสย)
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโครงการฯ

สำนักงานโครงการฯ อาคารท่าชัย ชั้น ๔
โทรศัพท์ ๐-๒๓๑๐-๘๕๖๖-๖๗
โทรสาร ๐-๒๓๑๐-๘๕๖

แบบสอบถาม

ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงาน
ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำของนายกที่เป็นสตรี ปัจจัยแวดล้อมภายใน ปัจจัยแวดล้อมภายนอก และประสิทธิภาพการบริหารงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยแวดล้อมภายในและปัจจัยแวดล้อมภายนอกกับประสิทธิภาพการบริหารงาน ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน และศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ท่านเป็นผู้ที่มีความเหมาะสมที่ได้รับเลือกเป็นผู้ให้ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คำตอบที่ได้ไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี จำนวน 30 ข้อ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยแวดล้อมทางการบริหารจัดการ จำนวน 63 ข้อ

ส่วนที่ 4 ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ จำนวน 2 ข้อ

ส่วนที่ 5 ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

ความสมบูรณ์ของคำตอบที่ได้รับจากท่าน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความกรุณามา ณ โอกาสนี้

นางสาวนิสาชล สิงห์ศิริ

นักศึกษาโครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1. อายุ.....ปี
2. ระดับการศึกษา
 - () มัธยมหรือต่ำกว่า
 - () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 - () สูงกว่าปริญญาตรี
3. ระยะเวลาที่เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล.....ปี
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....บาท/เดือน

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี

1. ท่านมีความคิดเห็นว่าภาวะผู้นำมีผลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือหรือไม่อย่างไร

2. โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามระดับความคิดเห็นของท่าน

ที่	ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหาร- ส่วนตำบลที่เป็นสตรี	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
มีแรงจูงใจ						
1	ทำตัวกระฉับกระเฉง แข็งแรง ทำงาน จับไว					
2	มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ ไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรค					
3	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยจัดทำ โครงการ/กิจกรรมที่แปลกใหม่และ โดดเด่น					
4	เข้าร่วมกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วน- ตำบลจัดขึ้นเสมอ และอยู่จนเสร็จงาน					
5	เข้าร่วมงานที่อำเภอและชุมชนจัดทุกครั้ง					
มีความปรารถนาแรงกล้าที่จะนำผู้อื่น						
6	เป็นผู้นำในการทำงาน/กิจกรรมต่าง ๆ เสมอ					

ที่	ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหาร- ส่วนตำบลที่เป็นสตรี	ระดับความถี่เห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7	กล้าคิด กล้าพูด กล้าแสดงออก และกล้า ตัดสินใจ					
8	มีความสามารถในการพูดเพื่อโน้มน้าว จิตใจให้บุคคลอื่นเห็นด้วยกับตน					
9	เป็นที่พึ่งของบุคลากรและประชาชน ในพื้นที่ได้					
10	กล้ารับผิดชอบในผลที่จะเกิดขึ้นจาก การทำงาน					
มีความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี						
11	ทำงานโดยยึดความถูกต้องตามกฎหมาย และกฎระเบียบของทางราชการ					
12	ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้					
13	เป็นคนรักษาคำพูด และทำตามคำพูด ของตนเสมอ					
14	เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ไม่เห็นแก่ ประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง					
15	รักษาชื่อเสียงขององค์การบริหารส่วน- ตำบล					
มีความเชื่อมั่นในตนเอง						
16	เชื่อมั่นว่าตนสามารถทำงานให้สำเร็จได้					
17	แสดงให้เห็นว่า นายกองค์การบริหาร- ส่วนตำบลสตรีทำงานได้ไม่แพ้บุรุษ					
18	มีความเชื่อมั่นว่าการตัดสินใจของตนเป็น สิ่งที่ถูกต้อง					
19	มีความเชื่อมั่นว่าตนเองได้รับการยอมรับ และไว้วางใจจากประชาชนในพื้นที่					
20	สามารถเป็นเงินวิทยากรในโอกาส ต่าง ๆ ได้					
มีความฉลาด						
21	มอบหมายงานให้บุคลากรตรงตาม ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล					

ที่	ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหาร- ส่วนตำบลที่เป็นสตรี	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
22	ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจใน การทำงานแก่บุคลากรเสมอ					
23	สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ หรือการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง					
24	เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและ ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นม ละมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
25	มีความนอบน้อมถ่อมตน พุดจาไพเราะ ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชน					
มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่						
26	มีความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องกับ องค์การบริหารส่วนตำบล					
27	มีความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย เป้าหมาย โครงการ/กิจกรรม และภาระ- งานขององค์การบริหารส่วนตำบล					
28	มีความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับบริบทของ องค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ โครงสร้าง อำนาจอหน้าที่ บุคลากร งบประมาณ เครื่องมือ สื่อเทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์กร และอื่น ๆ					
29	มีความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง					
30	มีความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร แต่ละคน ได้แก่ วันเดือนปีเกิด ที่อยู่ สภาพครอบครัว นิสัยใจคอ ความรู้ ความสามารถ เบอร์โทรศัพท์ และอื่น ๆ					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยแวดล้อมทางการบริหารจัดการ

1. ท่านมีความคิดเห็นว่าปัจจัยแวดล้อมทางการบริหารจัดการมีผลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือหรือไม่ในระดับใด
2. โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามระดับความคิดเห็นของท่าน

ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร

ที่	ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านวัฒนธรรมองค์กร						
1	วัฒนธรรมขององค์การเอื้อต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล					
2	มีการประชุมบุคลากรเพื่อร่วมกันกำหนดวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ขั้นตอนการทำงาน การแต่งกาย มารยาท การบังคับบัญชา การสื่อสาร ฯลฯ โดยเน้นให้ปฏิบัติได้ง่ายและถูกต้อง					
3	มีการประชุมชี้แจงและประกาศวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรและประชาชนทราบ					
4	มีการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรที่ตกลงกันไว้และมีการนิเทศบุคลากรใหม่ให้ทราบถึงวัฒนธรรมองค์กร					
5	มีการร่วมกันปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้เหมาะสมกับยุคสมัยหรือสนองนโยบายของรัฐบาล					
ด้านนโยบายขององค์กร						
6	มีการจัดประชุมบุคลากรและตัวแทนชุมชนเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของประชาชน เพื่อกำหนดเป็นนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล					

ที่	ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7	นโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่เป็นนโยบายเพื่อฝัน สามารถ ดำเนินงานให้สำเร็จได้					
8	มีการประกาศนโยบายขององค์การ- บริหารส่วนตำบลให้สาธารณะชนทราบ ทางสื่อต่าง ๆ อย่างหลากหลาย เช่น ป้ายผ้าใบไว้นิล ติดประกาศ สื่อวิทยุ สื่อออนไลน์ เป็นต้น					
9	การประชุมบุคลากรและตัวแทนชุมชน เพื่อจัดทำแผนสามปีขององค์การบริหาร- ส่วนตำบล โดยให้สอดคล้องกับนโยบาย ที่ประกาศไว้ และประกาศให้สาธารณะชน ทราบ					
10	มีการประชุมบุคลากรและตัวแทนชุมชน เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ให้สอดคล้องกับแผนสามปี และประกาศ ให้สาธารณะชนทราบ					
ด้านโครงสร้างองค์กร						
11	จัดวางโครงสร้างขององค์การบริหาร ส่วนตำบลถูกต้องตามระเบียบราชการ					
12	จัดทำคำสั่งมอบหมายงานในหน้าที่ รับผิดชอบให้แก่บุคลากรแต่ละคนตาม โครงสร้างองค์การอย่างชัดเจน					
13	มอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนมีส่วน รับผิดชอบ ไม่มอบหมายงานให้มากจน เกินกำลังความสามารถ					
14	จัดทำคำสั่งการมอบอำนาจตามสายการ- บังคับบัญชาอย่างชัดเจน เช่น การอนุมัติ การอนุญาต การรักษาราชการแทน และ การปฏิบัติราชการแทน เป็นต้น					
15	จัดทำป้ายทำเนียบบุคลากรให้ประชาชน และสาธารณะชนทราบ					

ที่	ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านเทคโนโลยีขององค์กร						
16	พัฒนาระบบการทำงานและการบริการประชาชนให้สะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง					
17	นำสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการดำเนินงานและการให้บริการแก่ประชาชน					
18	วางระบบการใช้งานสื่อเทคโนโลยีให้บุคลากรและประชาชนสามารถใช้งานได้สะดวกและมีประสิทธิภาพ					
19	พัฒนาบุคลากรและประชาชนให้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการใช้สื่อเทคโนโลยี					
20	กำหนดช่องทางการสื่อสารไว้อย่างหลากหลายวิธีและรวดเร็ว มีการประกาศให้สาธารณะชนทราบ					
ด้านทรัพยากรทางการบริหารจัดการ						
21	องค์การบริหารส่วนตำบลมีงบประมาณเพียงพอต่อการดำเนินงาน					
22	องค์การบริหารส่วนตำบลมีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร ยานพาหนะ สื่อเทคโนโลยี เพียงพอต่อการใช้งาน					
23	องค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน					
24	มีการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ โดยจัดฝึกอบรมเอง หรือส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น					
25	มีการจัดวางระบบการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร ยานพาหนะ สื่อเทคโนโลยี และอื่น ๆ เช่น จัดทำคู่มือการใช้งาน การบำรุงรักษา การซ่อมบำรุง การขออนุญาตใช้งาน เป็นต้น					

ที่	ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สมรรถนะ/ความสามารถของผู้บริหาร						
26	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี เป็นที่ยอมรับของบุคลากรว่ามีความสามารถในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้บรรลุเป้าหมายได้					
27	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี มีความสามารถแก้ปัญหา ทั้งปัญหาการทำงานและแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคลากร					
28	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี มีความสามารถในการพูด สามารถพูดชักจูงให้บุคลากรมีพลังในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ					
29	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี เป็นที่ไว้วางใจของบุคลากร สามารถปรึกษาหารือได้ทุกเรื่อง และเป็นที่ยังได้ในยามที่ต้องการ					
30	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนอยู่เสมอ โดยเข้าร่วมอบรมสัมมนาต่าง ๆ และเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง เช่น นิติศาสตร์ รัฐศาสตร์ เป็นต้น					

ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร

ที่	ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการเมือง						
1	นโยบายของรัฐบาลเป็นอุปสรรคต่อ การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล					

ที่	ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2	นโยบายของรัฐบาลยากต่อการปฏิบัติ ไม่สามารถดำเนินงานเพื่อสนองนโยบาย ของรัฐบาลได้					
3	นักการเมืองท้องถิ่นและระดับประเทศ เข้ามามีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล					
4	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็น สตรี สามารถทำงานร่วมกับนักการเมือง ท้องถิ่นและระดับประเทศได้เป็นอย่างดี					
5	นักการเมืองท้องถิ่นและระดับประเทศ ให้การสนับสนุนการทำงานขององค์การ- บริหารส่วนตำบล เช่น สนับสนุน งบประมาณ ทรัพยากร เป็นต้น					
ด้านเศรษฐกิจ						
6	ภาวะเศรษฐกิจของประเทศส่งผลต่อ การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วน- ตำบล					
7	สภาพทางเศรษฐกิจของชุมชนส่งผลต่อ การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วน/ ตำบล					
8	ฐานะทางครอบครัวของ นายกองค์การ- บริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีส่งผลต่อ การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล					
9	อาชีพของประชาชนส่งผลต่อการ- ดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล					
10	ประชาชนไม่จ่ายภาษีแก่องค์การบริหาร- ส่วนตำบล					
ด้านสังคมและวัฒนธรรม						
11	ความเชื่อ ขนบธรรมเนียม และประเพณี ของประชาชนเป็นอุปสรรคต่อการ- ดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล					

ที่	ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร	ระดับความถี่เห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12	สภาพของชุมชน เช่น การตั้งบ้านเรือน ขนาดของพื้นที่ สภาพพื้นที่ ประชากร เป็นต้น เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล					
13	ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการทำ โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ- บริหารส่วนตำบล					
14	ประชาชนไม่มีความสามัคคีกัน ต่างคน ต่างอยู่					
15	ชุมชนอยู่ใกล้แหล่งมลพิษ เช่น มลพิษ ทางเสียง ฝุ่น น้ำเน่าเสีย เป็นต้น เป็น ปัญหาในการดำเนินงานขององค์การ- บริหารส่วนตำบล					
สมรรถนะ/ขีดความสามารถ						
16	องค์การบริหารส่วนตำบลมี ความสามารถในการดำเนินงานให้สำเร็จ ได้ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากรทาง การบริหาร					
17	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ความสามารถและทักษะในการ ทำงาน โดยองค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ					
18	บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความรักและสามัคคีกันทำงานเป็นทีม ภายใต้บรรยากาศประชาธิปไตย					
19	องค์การบริหารส่วนตำบลมีเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ ยานพาหนะ สื่อเทคโนโลยี ที่พร้อมในการปฏิบัติงาน					
20	ผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นที่ประจักษ์ ได้รับรางวัล และผ่าน การประเมินในระดับ ต่าง ๆ เสมอ					

ที่	ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ผู้รับบริการ/ประชาชน						
21	ผู้รับบริการและประชาชนมีความพึงพอใจในการให้บริการและการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล					
22	ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น คัดค้านใจ และตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล					
23	ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล					
23	มีการจัดทำเอกสารและป้ายนิเทศอธิบายขั้นตอนการดำเนินการ เพื่อให้ผู้มารับบริการสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง					
25	มีการปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อผู้มารับบริการและประชาชนอยู่เสมอ					
ผู้สนับสนุนหรือผู้ส่งมอบปัจจัยการผลิตแก่องค์การ						
26	รัฐบาลจัดส่งงบประมาณมาให้้องค์การบริหารส่วนตำบลทันต่อการใช้งาน					
27	มีหน่วยงาน องค์กร และเอกชนให้การสนับสนุนงบประมาณ					
28	มีแหล่งวัสดุอุปกรณ์ในพื้นที่ที่สามารถซื้อ/จัดหามาดำเนินงาน ได้สะดวก					
29	มีร้านค้าวัสดุอุปกรณ์ที่ให้ครคิดแก่องค์การบริหารส่วนตำบล					
30	มีหน่วยงาน องค์กร และเอกชนให้ความร่วมมือในการดำเนินงานเป็นอย่างดี					
หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการควบคุมการดำเนินงานขององค์การ						
31	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เข้ามาควบคุมการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล					

ที่	ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร	ระดับความถี่เห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
32	อำเภอและจังหวัดเข้ามาควบคุมการ- ดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล					
33	สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เข้ามา ตรวจสอบการใช้จ่ายเงินขององค์การ- บริหารส่วนตำบล					

ส่วนที่ 4 ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

4.1 ปัญหา/อุปสรรค

4.2 ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 5 ผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

คำชี้แจง โปรดลงผลคะแนนในแบบบันทึก โดยใช้คะแนนจากแบบประเมิน
ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของหน่วยงานของท่านในปีงบประมาณ
2559 จากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (Local Performance Assessment--LPA)

ชื่อองค์การบริหารส่วนตำบล.....

ด้าน	คะแนนที่ได้	คะแนนเต็ม	คิดเป็นร้อยละ	หมายเหตุ
1. ด้านการบริหารจัดการ		170		
2. ด้านการบริหารงานบุคคลกึ่งการสภา		180		
3. ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง		240		
4. ด้านการบริการสาธารณะ		310		
รวม		900		

ภาคผนวก ง
แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์

ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงาน ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

แบบสัมภาษณ์นี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ-นามสกุล ผู้ให้สัมภาษณ์.....
2. สถานภาพ.....
3. ระดับการศึกษา.....
4. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล.....ปี

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลภายใต้ การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นสตรี ข้อเสนอแนะแนวทาง ในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการบริหาร

1. ท่านใช้ภาวะผู้นำ ได้แก่ ด้านพลังขับเคลื่อน ด้านความปรารถนาแรงกล้าที่จะ
นำผู้อื่น ด้านความซื่อสัตย์และมีศักดิ์ศรี ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ด้านความฉลาด
และด้านความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้มี
ประสิทธิภาพ อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

2. ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์การด้านนโยบายขององค์การด้านโครงสร้างองค์การด้านเทคโนโลยีขององค์การด้านทรัพยากรทางการบริหารจัดการด้านสมรรถนะ/ความสามารถของผู้บริหาร มีผลต่อการบริหารงานของท่านอย่างไร และท่านใช้วิธีการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพ อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

3. ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรมด้านสมรรถนะ/ขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านผู้รับบริการ/ประชาชน และด้านผู้สนับสนุนหรือผู้ส่งมอบปัจจัยการผลิตแก่องค์การ มีผลต่อการบริหารงานของท่านอย่างไร และท่านใช้วิธีการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพ อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

4. ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล มีอะไรบ้าง ท่านมีแนวทางแก้ไขอย่างไร

.....

.....

.....

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2548). *คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, กองพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น. (2559). *แบบประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. ค้นเมื่อ 3 ตุลาคม 2560, จาก <http://www.thailocalmeet.com/index.php?topic=64229.0>
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, สำนักพัฒนาระบบ รูปแบบ และโครงสร้าง. (2558). *จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. ค้นเมื่อ 3 ตุลาคม 2559, จาก <http://www.dla.go.th/templateOrganize/temp1/counterServWeb.jsp?id=4027&counter=47>
- กัลยา วาณิชยบัญชา. (2549). *การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลธิดา สิงห์สี. (2555). *การเมืองท้องถิ่นสตรี: กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กลุ่มพลังหนุ่มสุวรรณสร-สระบุรี เพื่อพัฒนาประชาธิปไตย. (2551). *การเมืองภาคประชาชน: แนวคิดและแนวทางในการแก้ไขปัญหาการปกครองท้องถิ่น*. องค์การเอกชน. ค้นเมื่อ 3 ตุลาคม 2558, จาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/huawgsui45/2008/12/01/entry-1>
- โกวิทย์ พวงงาม. (2550). *การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการ และมิติใหม่ในอนาคต* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- คณพล สิทธิเลิศ. (2550). *จริยธรรมนำการบริหารสู่ความเป็นผู้นำ*. วารสาร มลก. วิชาการ, 10(20), 106-119.
- คมสันต์ บุญสร. (2556). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเรือ อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- จินตนา จำบุญ. (2553). *ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ-มหาสารคาม.
- จิรประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคนสร้างผลงาน*. กรุงเทพมหานคร: ก. พลพิมพ์.
- จุมพล หนิมพานิช. (2552). *การวิเคราะห์นโยบาย ขอบข่าย แนวคิด ทฤษฎี และกรณีตัวอย่าง* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยวุฒิ วรพินธุ์. (2557). *คุณลักษณะภาวะผู้นำยุคใหม่กับสมรรถนะการบริหารงานแบบมีอาชีพของปลัดเทศบาลในภาคกลาง*. คุษณินพนธ์รัฐประศาสนศาสตร-คุษณิปบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ไชยยา ภาวะบุตร. (2555). *การพัฒนาภาวะผู้นำครูในโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนอนุบาลสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ดิน ประชัญพุทธิ. (2548). *ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วม*. ใน *องค์การและการจัดการ* (หน่วยที่ 11, พิมพ์ครั้งที่ 6). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ดิน ประชัญพุทธิ. (2553). *ทฤษฎีองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อินทกษา.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2551). *การมีส่วนร่วม: แนวคิด ทฤษฎี และกระบวนการ*. ค้นเมื่อ 3 ตุลาคม 2559, จาก http://kpi.ac.th/media/pdf/M8_300.pdf
- ทยิดา ยันตะบุษย์. (2559). *การบริหารจัดการทุนทางปัญญา และองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือของประเทศ*. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา*, 5(9), 5-6.
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2549). *เทคนิควิธีการวิเคราะห์นโยบาย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ทินวัฒน์ วงศ์มาศ. (2556). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะผู้นำของนายกเทศมนตรีตำบลโกสุมพิสัย อำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *องค์การและการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- นันทพล พงศธรวิสุทธิ. (2548). *บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลกับการสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลสันนาเม็ง อำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระ-รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2544). *ทฤษฎีองค์การ: แนวการศึกษาเชิงบูรณาการ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประกอง กรรณสูตร. (2538). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประสูตร เหลืองสมานกุล. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี*. วารสารการเมืองการปกครอง, 6(2), 140-150.
- ปิ่นนัตถ์ นอขุนทด. (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใน อำเภอลำสนธิ จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- พินัญดา อภัยฤทธิ์. (2554). *ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร: กรณีศึกษากรมสนับสนุนบริการสุขภาพ*. วิทยานิพนธ์-พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- มนต์ชัย กวินัญชานนท์. (2544). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณีอำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี*. ภาคนิพนธ์-รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รสสุคนธ์ รัตนเสริมพงศ์. (2546). *แนวคิดและหลักการบริหารท้องถิ่น*. ใน *การบริหารท้องถิ่น* (หน่วยที่ 1). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์-
ธีรฟิล์มและไซเท็กส์.
- วรรณารณ แสงมณี. (2544). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: ระเบียบทอง.
- วิจิษฐ์ อินทรสมบัติ. (2551). *บทบาทการมีส่วนร่วมของผู้นำในกระบวนการกำหนด
นโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- วิจารณ์ พานิช. (2550). *วิถีแห่งองค์กรอัจฉริยะ. จุลสารอุตสาหกรรมสัมพันธ์*, 7(73),
2-3.
- วิไล บุรณุปกรณ์. (2551). *บทบาทของผู้นำสตรีกับการบริหารพัฒนาท้องถิ่น: กรณีศึกษา
องค์การบริหารส่วนตำบลคอนแก้ว อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์-
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- สถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา. (2557). *ข้อเสนอต่อการยกย่องรัฐธรรมนูญ.
ค้นเมื่อ 3 ตุลาคม 2559, จาก <http://www.gdrif.org/articles/4132>*
- สมจิตร พึ่งหรรษพร. (2552). *การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายกาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สมชาติ กิจบรรจง. (2544). *ความฉลาดรู้ของผู้นำ*. กรุงเทพมหานคร: มัลติอินฟอร์เมชัน
เทคโนโลยี.
- สมปอง สุวรรณภูมา. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบาย
การศึกษาขั้นพื้นฐานไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชัยภูมิ.
วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.*
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์.
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- สราวุธ วงศ์แก้ว. (2555). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การ-
บริหารส่วนตำบลท่าบ่อสงคราม อำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*

- ศิริพงษ์ ปานจันทร์. (2556). *ประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัด-นครปฐม*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุกฤดา จินดาพรหม และ โชติมา แก้วกรอง. (2556). การมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีไทยในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของภูมิภาคตะวันตก. *วารสาร-การเมืองการปกครอง*, 3(2), 118-133.
- สุกัญช เอะน้อย. (2550). *ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด-ขอนแก่น*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น.
- สุพจน์ ทราบแก้ว. (2545). *การจัดการรัฐแนวใหม่*. พระนครศรีอยุธยา: เทียนวัฒนา.
- สุพรรณิ มาตรโพธิ. (2549). *การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย-ศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์. (2540). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล*. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุวรรณ พินตานนท์. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสนาะ ดิยาว. (2543). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย-ธรรมศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2547). *ภาวะผู้นำ*. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา* (หน่วยที่ 5, พิมพ์ครั้งที่ 5). นนทบุรี: สำนักพิมพ์-มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อักรพล พรหมอุตม์. (2550). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอุทธารเรือพระจุลจอมเกล้า กรมอุทธารเรือ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อารี เพชรสุด. (2537). *มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน*. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.

- อุดม ทุมโหมลี. (2551). *การปกครองท้องถิ่นสมัยใหม่: บทเรียนจากประเทศที่พัฒนาแล้ว*. กรุงเทพมหานคร: แชน โพร์ พรินติ้ง.
- Ahmad, S. (2014). Technology in organizations. *International Journal of Research in Business Management*, 2(7), 73-80.
- Atafar, A., & Sharifi, S. (2013). Identify the organizational factors affecting the efficiency of human capital. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 2(5), 1-9.
- Bardach, E. (1980). *The implementation game*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Barney, J. B., & Griffin, R. W. (1992). *The management of organizations: Strategy, structure, behavior*. Boston: Houghton Mifflin.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bass, B. M., & Steidlmeier, P. (1999). Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *Leadership Quarterly*, 10(2), 181-217.
- Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1964). *The managerial grid*. Houston, TX: Gulf.
- Certo, S. C. (2000). *Modern management*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Certo, S. C., & Certo, S. T. (2012). *Modern management: Concepts and skills*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Campbell, J. P. (1977). On the nature of organizational effectiveness. In P. S. Goodman, & J. M. Pennings (Eds.), *New perspectives on organizational effectiveness* (pp. 13-55). San Francisco: Jossey-Bass.

- Chung, K. H., & Megginson, L. C. (1981). *Organizational behaviour: Developing managerial skills*. New York: Harper & Row.
- Daft, R. L. (1994). *Management* (3rd ed.). Fort Worth, TX: Dryden.
- Daft, R. L. (2001). *Organization theory and design* (8th ed.). New York: South-Western College.
- DuBrin, A. J. (1998). *Leadership research findings, practice, and skills*. Boston: Houghton Mifflin.
- Ejimabo, N. O. (2015). The influence of decision making in organizational leadership and management activities. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 4(2), 138-41.
- Gardner, J. W. (1989). *On leadership*. New York: The Free Press.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopasko, R. (2003). *Behavior, structure, processes* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Goetz, K. H. (2008). *The europeanisation of national political systems: Parliaments and executives*. Retrieved October 3, 2015, from <http://europeangovernance-livingreviews.org/Articles/lreg-2008-2>
- Heinich, R., Molenda, M., & Russell, J. D. (1993). *Instructional media technology and media for learning* (7th ed.). Columbus, OH: Merrill.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organizational behavior: Utilizing human resource*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Hogwood, B. W., & Gunn, L. A. (1984). *Policy analysis for the real world*. New York: Oxford University Press.

- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory, research, and practice* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Huse, E. F., & Bowditch, J. L. (1977). *Behavior in organization: A system approach to managing* (2nd ed.). Boston: Addison-Wesley.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2001). *The strategy focused organization*. Boston: Harvard Business School.
- Kirkpatrick, S. A., & Locke, E. A. (1996). Direct and indirect effects of three core charismatic leadership components on performance and attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 81(1), 36-51.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1997). *The leadership challenge: How to keep getting extraordinary things done in organizations*. Hoboken, NJ: Jossey-Bass.
- Langton, S. (1987). *Prepared under the auspices of the policy studies organization*. Westport, CT: Greenwood Press.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. New York: Harper & Row.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Mazmanian, D. A., & Sabatier, P. A. (1989). *Implementation and public policy: With a new postscript*. Latham, MD: University Press of America.
- McClelland, D. C. (1973). *Testing for competence rather than for intelligence*. Retrieved October 3, 2016, from <https://www.therapiebreve.be/documents/mcclelland-1973.pdf>

- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Mintzberg, H. (1979). *The structure of organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Mongtagu, H. G. (1984). *Comparative local government*. Plymouth, England: William Brendon & Son.
- Nicholas, J. M. (2004). *Project management for business and technology: Principles and practice* (2nd ed.). Oxford, England: Butterworth-Heinemann.
- Olufuunke, A. J. (2014). *Women's political participation at the local government level: A case study of Aoko south west local government area Ondo state, Nigeria*. Retrieved October 3, 2016, from <https://eujournal.org/index.php/esj/article/viewFile/4025/3836>
- Peters, T. J., & Waterman, R. H., Jr. (2004). *In search of excellence* (2nd ed.). London: Profile Books.
- Reddin, W. J. (1970). *Managerial effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Schein, E. H. (2004). *Organization culture and leadership* (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Scriven, M. (1973). The methodology of evaluation. In B. R. Worthen & J. R. Sanders (Eds.), *Educational evaluation: Theory and practice* (pp. 60-106). Belmont, CA: Wadsworth.

- Shurbagi, A., & Zahari, I. B. (2014). The mediating effect of organizational commitment on the relationship between job satisfaction and organizational culture. *International Journal of Business Administration*, 5(6), 24-37.
- Simon, H. A. (1997). *Administrative behavior* (4th ed.). New York: The Free Press.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work*. New York: John Wiley & Sons.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Santa Monica, CA: Goodyear.
- Steers, R. M., Ungson, G. R., & Mowday, R. T. (1985). *Managing effective organizations an introduction*. Belmont, CA: Wadsworth.
- Thompson, J. D. (2010). *Organization in action: Social science base of administrative theory* (7th ed.). New York: McGraw-Hall.
- Tran, Q., & Tian, Y. (2013). Organizational structure: Influencing factors and impact on a firm. *American Journal of Industrial and Business Management*, 3(2), 229-236.
- Trewatha, R. L., & Newport, G. M. (1982). *Management*. Plano, TX: Business.
- Ulrich, D. (1998). A new mandate for human resources. *Harvard Business Review*, 76(1), 124-134.
- Woodward, J. (1994). *Industrial organization theory and practice* (2nd ed.). London: Oxford University Press.
- World Bank. (2016). *Worldwide governance indicators*. Retrieved October 3, 2017, from <http://info.worldbank.org/governance/wgi/index.aspx#home>

Yukl, G. A. (1989). *Leadership in organizations* (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Yukl, G. A. (2002). *Leadership in organizations focuses on effective leadership in organizations through both theory and practice* (5th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวนิศาชล สิงห์ศิริ
วัน เดือน ปีเกิด	3 ตุลาคม 2508
สถานที่เกิด	จังหวัดเลย
วุฒิการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนเลยพิทยาคม จังหวัดเลย ปีการศึกษา 2524 สำเร็จปริญญาตรี (พยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง) จากวิทยาลัยพยาบาลนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา ปีการศึกษา 2534 สำเร็จปริญญาโทพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล) จากมหาวิทยาลัยบูรพา ปีการศึกษา 2545 สำเร็จปริญญาโทรัฐศาสตรมหาบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง ปีการศึกษา 2549
ตำแหน่งหน้าที่ การงานปัจจุบัน	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลีใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ