

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้ตาม และการจัดการที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ Transformational Leadership, Followership and Management Factors Affecting the Efficiency of Local Government Organizations in Chiang Mai Province

นัฐพล ภาคภูมิ¹, บงกชมาศ เอกเอี่ยม², ธรรมพร ตันตรา³ และ สุริยจรัส เตชะตันมินสกุล⁴
Nuttthapol Pakpoom¹, Bongkochmas Ek-lem², Thammaporn Tantar³
and Suriyajaras Techatunminasakul⁴

Received: 20 August 2025; Revised: 10 September 2025; Accepted: 14 September 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้ตาม การจัดการ และประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ 2) วิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยดังกล่าวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กร และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งานวิจัยใช้ระเบียบวิธีแบบผสมผสาน โดยการวิจัยเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 100 แห่ง ด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาและการถดถอยพหุคูณ ขณะเดียวกัน งานวิจัยเชิงคุณภาพได้เก็บข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 9 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการจัดการขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ขณะที่ภาวะผู้ตามอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประสิทธิภาพองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านธรรมาภิบาล 2) การวิเคราะห์การถดถอยพบว่า การจัดการมีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพองค์กร ($\beta=0.716$, $p < .001$) รองลงมาคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\beta=0.159$, $p < .05$) สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพองค์กรได้ร้อยละ 72.5 ส่วนภาวะผู้ตามแม้ไม่ปรากฏนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีบทบาทเกื้อหนุนเชิงโครงสร้าง 3) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้จากการวิเคราะห์เชิงคุณภาพประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ (1) การเสริมสร้างธรรมาภิบาล (2) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (3) การจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (4) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และ (5) การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน

^{1 2 3 4} หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณะ; Master of Public Administration Program in Public Administration School of Administrative Studies, Maejo University
Corresponding Author, E-mail: bkmas@mju.ac.th

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการยกระดับประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้ตาม และการจัดการขององค์กร โดยมีธรรมาภิบาลเป็นฐานรากสำคัญ บุคลากรและเทคโนโลยีเป็นพลังสนับสนุนการจัดการองค์กร และการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกลไกกำกับตรวจสอบ อันนำไปสู่ความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ และความยั่งยืนของการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; การจัดการองค์กร; การพัฒนาท้องถิ่น

Abstract

This study aimed to: 1) examine transformational leadership, followership, management, and organizational efficiency in local government organizations (LGOs) of Chiang Mai Province; 2) analyze the influence of these factors on organizational efficiency; and 3) propose development guidelines for enhancing organizational performance. A mixed-methods research design was employed. The quantitative approach involved a sample of 100 LGOs selected through Yamane's formula, with data collected from 400 respondents comprising executives and staff members using a questionnaire. The instrument was validated for content validity (IOC) and demonstrated high reliability (Cronbach's Alpha=.960). Data were analyzed using descriptive statistics and multiple regression analysis. The qualitative approach involved in-depth interviews with 9 key informants, and the data were analyzed using content analysis.

The findings revealed that: 1) transformational leadership and management were rated at the highest level overall, while followership was at a moderate level; organizational efficiency was also rated at the highest level, with governance emerging as the strongest dimension. 2) The multiple regression analysis indicated that management had the most significant influence on organizational efficiency ($\beta=0.716$, $p < .001$), followed by transformational leadership ($\beta=0.159$, $p < .05$). Followership, although not statistically significant, played a supportive structural role. 3) The qualitative analysis suggested five development guidelines for enhancing the efficiency of LGOs: (1) strengthening governance and organizational transparency, (2) enhancing personnel capacity through continuous development, (3) promoting effective, flexible, and participatory management, (4) applying technology to improve services and management efficiency, and (5) encouraging citizen participation in all stages of development. The results indicate that enhancing the efficiency of LGOs

requires an integrated approach across transformational leadership, followership, and organizational management. Governance serves as the fundamental foundation, personnel and technology act as driving forces supporting organizational management, and citizen participation functions as a monitoring mechanism, together fostering transparency, credibility, and sustainability in local government development.

Keywords: Transformational Leadership; Organizational Management; Local Development

บทนำ

ประเทศไทยได้จัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ การบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการพัฒนาประเทศและให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พรบ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534, 2534) การบริหารงานแบบรวมศูนย์มักล่าช้าและไม่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่แม้การมอบอำนาจให้ราชการส่วนภูมิภาคจะช่วยลดขั้นตอน แต่ยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ครบถ้วนเนื่องจากความซ้ำซ้อนหลายระดับ (ประยูร กาญจนกุล, 2523) ดังนั้น จึงเกิดการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมโดยตรงผ่านองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ที่มีอิสระในการบริหารงบประมาณและการจัดการบริการสาธารณะได้ด้วยตนเอง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีบทบาทหลักในการจัดบริการสาธารณะและพัฒนาชุมชนตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (นิตยา อุปชาคำ, 2556) โดยดำเนินการบริการสาธารณะให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพของ อปท. หรือ Local Performance Assessment (LPA) ซึ่งครอบคลุมการบริหารจัดการ บุคลากร การเงิน การบริการสาธารณะ และธรรมาภิบาล (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2565) ทั้งนี้ ประสิทธิภาพขององค์กรจะมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ วัฒนธรรม และการจัดการ (Rodsutti & Swlerczek, 2002) โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เน้นอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Bass, 1985 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2544) รวมถึงภาวะผู้ตามซึ่งมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร (Kelley, 1992 อ้างถึงใน เดชวิทย์ นิลวรรณ, 2558) และแนวความคิดการจัดการตาม 7's McKinsey ที่ครอบคลุมถึงกลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ บุคลากร ทักษะ รูปแบบการบริหาร และค่านิยมร่วม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546) จังหวัดเชียงใหม่ มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด 211 แห่ง ประกอบด้วยองค์กรบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 4 แห่ง เทศบาลตำบล 116 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 89 แห่ง ผลการประเมิน LPA ปี 2565 พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับ “ดีมาก” โดยมีคะแนนเฉลี่ย 87.68 และ

ทุกแห่งผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนด แต่เมื่อพิจารณาเชิงลึกยังพบความแตกต่างระหว่างองค์กร โดยมีบางแห่งไม่ผ่านเกณฑ์ด้านการบริหารจัดการ การเงินการคลัง และธรรมาภิบาล (ท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่, 2565) แม้โดยรวมจะมีพัฒนาการที่ดี แต่ช่องว่างของคะแนนเฉลี่ยสูงสุดต่ำสุดยังคงอยู่ รวมถึงการให้บริการสาธารณะบางด้าน ยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มประชาชน ทำให้เกิดปัญหาความไม่เป็นธรรมและไม่สอดคล้องกับสภาพจริงของพื้นที่ (สันต์ชัย รัตนะขวัญ, 2560)

จากผลการประเมินข้างต้นสะท้อนว่า อปท. ในจังหวัดเชียงใหม่ ยังไม่สามารถบรรลุประสิทธิภาพสูงสุดได้อย่างแท้จริง แม้ผลรวมจะอยู่ในระดับดีมาก แต่ยังมีข้อจำกัดด้านผู้นำ ผู้ตาม และการจัดการที่เป็นเงื่อนไขสำคัญต่อประสิทธิภาพองค์กร งานวิจัยนี้ จึงมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้ตาม การจัดการ และประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยเหล่านี้ เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม อันจะช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถยกระดับคุณภาพการบริหารและการบริการสาธารณะ ตอบสนองความต้องการของประชาชน และนำไปสู่ความยั่งยืนของการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศโดยรวม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้ตาม การจัดการและประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้ตาม และการจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบด้วย

1. การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้
 - 1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรคือ อปท. ในจังหวัดเชียงใหม่ 211 แห่ง และกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตร Yamane (ความคลาดเคลื่อน 10%) ได้ 100 แห่ง เลือกแบบสุ่มอย่างง่าย กำหนดผู้ตอบแต่ละ 4 คน ได้แก่ นายก ประธานสภา ปลัด และหัวหน้าส่วนงาน รวม 400 คน
 - 1.2 เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไป ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้ตาม การจัดการ และประสิทธิภาพองค์กร ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และมีค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha เท่ากับ .960
 - 1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยทำการจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง และตรวจสอบความครบถ้วนก่อนนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การถดถอยพหุคูณ

2. การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.1 ผู้ให้ข้อมูลหลัก เลือกแบบเจาะจงจาก อบท. 9 แห่ง ได้แก่ เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 4 แห่ง เทศบาลตำบล 2 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 2 แห่ง รวมเป็น 9 คน

2.2 เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ครอบคลุมประเด็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้ตาม การจัดการ และประสิทธิภาพขององค์กร

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยสัมภาษณ์เชิงลึกและบันทึกข้อมูล จากนั้นตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยการเข้ารหัสและจัดหมวดหมู่ เพื่อนำไปสังเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษา ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้ตาม การจัดการและประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ (วัตถุประสงค์ข้อที่ 1) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.18) โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนว่าผู้นำท้องถิ่นเชียงใหม่มีบารมีและได้รับการยอมรับในฐานะแบบอย่าง ขณะที่ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ชี้ให้เห็นข้อจำกัดด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์และการปลูกฝังพลังร่วมในองค์กร ขณะเดียวกันภาวะผู้ตามอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.22$, S.D.=0.23) ส่วนใหญ่มีลักษณะ เอาตัวรอดและปรับตัว ซึ่งสะท้อนวัฒนธรรมองค์กรภาครัฐที่มุ่งความปลอดภัยและความมั่นคงมากกว่าการริเริ่มเชิงนวัตกรรม นอกจากนี้ การจัดการขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.28) ซึ่งโดดเด่นด้านค่านิยมร่วม แสดงถึงวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งและการทำงานที่มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน แต่ด้านกลยุทธ์ ต่ำสุด สะท้อนข้อท้าทายในการวางแผนระยะยาวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง สุดท้าย ประสิทธิภาพขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.23) โดยด้านธรรมาภิบาล สูงที่สุด บ่งบอกถึงความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของ อบท. จังหวัดเชียงใหม่ เป็นรากฐานสร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับจากสังคมรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (รวม)	4.34	0.18	มากที่สุด
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.44	0.22	มากที่สุด
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.21	0.23	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.32	0.26	มากที่สุด
4. ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจก	4.40	0.24	มากที่สุด

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ภาวะผู้ตาม (รวม)	3.22	0.23	ปานกลาง
1. แบบทางเหิน	3.01	0.28	ปานกลาง
2. แบบปรับตาม	3.46	0.24	มาก
3. แบบเอาตัวรอด	3.60	0.33	มาก
4. แบบเฉื่อยชา	2.20	0.41	น้อย
5. แบบมีประสิทธิผล	3.82	0.29	มาก
การจัดการ (รวม)	4.29	0.28	มากที่สุด
1. ด้านกลยุทธ์ขององค์กร	4.00	0.33	มาก
2. ด้านโครงสร้างองค์กร	4.21	0.31	มาก
3. ด้านระบบการปฏิบัติงาน	4.32	0.37	มากที่สุด
4. ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ	4.50	0.42	มากที่สุด
5. ด้านสมาชิก	4.21	0.32	มาก
6. ด้านทักษะ	4.24	0.33	มากที่สุด
7. ด้านค่านิยมร่วม	4.57	0.28	มากที่สุด
ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (รวม)	4.56	0.23	มากที่สุด
1. ด้านการบริหารจัดการ	4.53	0.27	มากที่สุด
2. ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา	4.51	0.27	มากที่สุด
3. ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง	4.54	0.28	มากที่สุด
4. ด้านการบริการสาธารณะ	4.49	0.27	มากที่สุด
5. ด้านธรรมาภิบาล	4.71	0.23	มากที่สุด

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้ตาม การจัดการ และประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่

2. ผลการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้ตาม และการจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ (วัตถุประสงค์ข้อที่ 2) พบว่า ปัจจัยการจัดการเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพองค์กรมากที่สุด ($\beta=0.716$, $p=0.000$) รองลงมาคือ ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งยังคงมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta=0.159$, $p=0.010$) สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพองค์กรได้ร้อยละ 72.5 ($R^2=0.725$, $F=84.351$) ส่วน ปัจจัยภาวะผู้ตาม ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในการพยากรณ์ ($\beta=0.078$, $p=0.181$) รายละเอียดดังตารางที่ 2

โดยสมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple regression analysis) เป็นดังนี้

ประสิทธิภาพองค์กร = 0.159 (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง) + 0.078 (ภาวะผู้ตาม) + 0.716 (การจัดการ)

หมายเหตุ สมการนี้ใช้ค่ามาตรฐาน (Standardized Coefficients, β)

Independent Variable	B	Std. Error	Beta	t	p
(Constant)	0.942	0.307		3.072	0.003*
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.198	0.082	0.159	2.413	0.010*
ภาวะผู้ตาม	0.078	0.058	0.078	1.347	0.181
การจัดการ	0.583	0.056	0.716	10.446	0.000***
R ² Square=0.725, F=84.351, p < .001					

หมายเหตุ: *p < .05, **p < .01, ***p < .001

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้ตาม และการจัดการ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่

จึงกล่าวได้ว่า ปัจจัยการจัดการ มีบทบาทสูงสุดในการส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กร โดยแสดงถึงความสำคัญของระบบบริหารจัดการที่มีโครงสร้างชัดเจน มีการวางแผนที่ดี และสามารถติดตามประเมินผลได้อย่างเป็นระบบ ขณะที่ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีบทบาทเสริมในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยเฉพาะในบริบทที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางนโยบายหรือความคาดหวังของประชาชน ส่วนปัจจัยภาวะผู้ตาม แม้ไม่ปรากฏอิทธิพลในเชิงสถิติอย่างชัดเจน แต่ก็มีความสำคัญในเชิงโครงสร้าง โดยทำหน้าที่สนับสนุนผู้นำและระบบการจัดการให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โมเดลนี้จึงสะท้อนภาพรวมของกลไกการบริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ควรเน้นการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านผู้นำ ผู้ตาม และระบบการจัดการ เพื่อพัฒนาและยกระดับประสิทธิภาพขององค์กรได้

3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ (วัตถุประสงค์ข้อที่ 3) จากการรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้นำ ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ปลัด หัวหน้าส่วน สามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพ อปท. 5 ด้าน ได้แก่

3.1 การเสริมสร้างธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส ควรเน้นการพัฒนาผู้นำและบุคลากรให้เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม จัดระบบตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพ ปลุกฝังค่านิยมด้านความซื่อสัตย์และความโปร่งใส และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นธรรม เพื่อสร้างความไว้วางใจและความยั่งยืนขององค์กร

3.2 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ควรมุ่งพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล จัดให้มีระบบการเรียนรู้และความก้าวหน้าในสายงานอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมแรงจูงใจและความภาคภูมิใจในการทำงาน และวางแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อเสริมสมรรถนะที่ตรงกับภารกิจขององค์กร

3.3 การจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ยืดหยุ่น และมีส่วนร่วม ควรจัดทำแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในทุกกระดับ ปรับโครงสร้างการทำงานให้คล่องตัว ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการบริหารและประเมินผล เพื่อให้การจัดการมีความโปร่งใสและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว

3.4 การนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการและการบริหาร ควรพัฒนาแพลตฟอร์มบริการประชาชนแบบออนไลน์ ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูล ลดงานซ้ำซ้อนด้วยระบบอัตโนมัติ และพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร เพื่อยกระดับคุณภาพและความทันสมัยของการบริหาร

3.5 การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกขั้นตอนของการพัฒนา ควรจัดเวทีประชาคมอย่างสม่ำเสมอ เปิดช่องทางสื่อสารที่เข้าถึงง่าย ส่งเสริมบทบาทของประชาชนในการตรวจสอบและเสนอแนะ และร่วมกันวางแผนพัฒนาโครงการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความชอบธรรมและความร่วมมือที่ยั่งยืน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนการสร้างแรงบันดาลใจ แม้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดแต่ยังอยู่ในระดับมาก ผลดังกล่าวสะท้อนว่าผู้นำท้องถิ่นมีคุณลักษณะตามกรอบแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass และ Avolio (1994) โดยเฉพาะการเป็นแบบอย่างที่ดี มีบารมี และได้รับการยอมรับจากผู้ตาม แต่ยังมีข้อจำกัดในด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์และการปลุกเร้าแรงบันดาลใจในระดับที่เด่นชัด มีความสอดคล้องกับ วีระยุทธ สายบุญ (2563) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยมีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญ

ภาวะผู้ตามอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้ตามแบบมีประสิทธิผลมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือผู้ตามแบบเอาตัวรอด และผู้ตามแบบปรับตัว ส่วนผู้ตามแบบห่างเหินอยู่ในระดับปานกลาง และผู้ตามแบบเฉื่อยชาอยู่ในระดับต่ำที่สุด ผลดังกล่าวสะท้อนว่าแม้จะมีผู้ตามที่มีศักยภาพในการทำงานอย่างมีอิสระและสร้างสรรค์จำนวนหนึ่ง แต่ยังคงมีบุคลากรจำนวนมากที่เลือกปฏิบัติงานในลักษณะปรับตัวหรือเอาตัวรอด ซึ่งอาจเป็นข้อจำกัดต่อการขับเคลื่อนนวัตกรรมและการพัฒนาองค์กรในระยะยาว สอดคล้องกับคุณลักษณะของ Kelley (1992) ที่ชี้ว่าผู้ตามลักษณะนี้มีความคิดริเริ่ม อิสระ และสนับสนุนผู้นำอย่างสร้างสรรค์ ขณะเดียวกันการที่ยังพบผู้ตามแบบเอาตัวรอดและแบบปรับตัวในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ชี้ให้เห็นถึงการดำรงอยู่ของพฤติกรรมแบบ “ใช้ครับ” หรือการเลือกอยู่ตรงกลางเพื่อความอยู่รอดมากกว่าการแสดงบทบาทเชิงรุก และสอดคล้องกับศิริ จุลานนท์ (2551) ที่ศึกษาแบบภาวะผู้ตามของข้าราชการทหาร พบว่าผู้ตามส่วนใหญ่เป็นแบบเอาตัวรอด รองลงมาคือแบบมีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้ที่พบว่า ผู้ตามแบบเอาตัวรอด และผู้ตามแบบมีประสิทธิผล เป็นสองลักษณะเด่นของบุคลากรในระบบราชการ

การจัดการขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านค่านิยมร่วมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือรูปแบบการบริหารจัดการ และระบบการปฏิบัติงาน ส่วนทักษะ และสมาชิก อยู่ในระดับมากเช่นกัน ด้านโครงสร้างองค์กร แม้จะอยู่ในระดับมากแต่ยังสะท้อนถึงความจำเป็นในการปรับให้

คล่องตัวขึ้น และด้านกลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สะท้อนถึงความท้าทายในการวางแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว ทั้งนี้ผลวิจัยสอดคล้องกับกรอบแนวคิด 7's McKinsey ที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของค่านิยมร่วม (Shared Values) ในการหล่อหลอมและเชื่อมโยงปัจจัยด้านอื่น ๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับ มะยูรี สุดตา (2553) ที่ระบุว่าปัจจัยตามกรอบ 7's McKinsey โดยเฉพาะด้านค่านิยมร่วม ระบบการบริหาร และกลยุทธ์ มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่นเดียวกับ จันทรเพ็ญ สุจริต (2553) ที่พบว่าปัจจัยทั้ง 7's ส่งผลต่อกระบวนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง โดยเฉพาะด้าน Style และ Shared Values ที่มีบทบาทสำคัญ

ประสิทธิภาพขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่สูงที่สุดคือ ด้านธรรมาภิบาล รองลงมาคือ ด้านการบริหารการเงินและการคลัง ถัดมาคือ ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ด้านการบริหารจัดการ และ ด้านการบริการสาธารณะ โดยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิจัยชี้ว่า อปท. จังหวัดเชียงใหม่มีความสามารถในการปฏิบัติภารกิจทั้งด้านการจัดการภายในและการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการยึดหลักธรรมาภิบาลที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ สอดคล้องกับ วีระยุทธ สายบุญ (2563) ที่พบว่าประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานีอยู่ในระดับมาก และเชื่อมโยงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีบทบาทต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับ ชาดิชัย อุดมกิจมงคล (2559) ที่พบว่าผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนครมีประสิทธิภาพผลการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผลการศึกษาของจังหวัดเชียงใหม่สอดคล้องกับแนวโน้มของงานวิจัยอื่น ๆ ที่ศึกษาในบริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทย โดยต่างพบว่าระดับประสิทธิภาพโดยรวมอยู่ในระดับสูงและสัมพันธ์กับการบริหารจัดการที่มีระบบ รวมทั้งการยึดหลักธรรมาภิบาล

2. ผลการวิจัยพบว่า โมเดลการวิเคราะห์ที่ประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้ตาม และการจัดการ สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพองค์กรได้สูงถึงร้อยละ 72.5 โดยมีค่าความสัมพันธ์รวมในระดับสูงมาก และมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งสามร่วมกันกำหนดประสิทธิภาพองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายตัวแปรพบว่าการจัดการ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงที่สุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขณะที่ ภาวะผู้ตาม แม้มีค่าสัมประสิทธิ์บวก แต่ไม่ปรากฏนัยสำคัญทางสถิติ ผลดังกล่าวสะท้อนว่า ระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการยกระดับประสิทธิภาพองค์กร ในขณะที่บทบาทของผู้นำมีความสำคัญในเชิงการเสริมสร้างแรงบันดาลใจและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ส่วนภาวะผู้ตามแม้ไม่ส่งผลโดยตรง แต่ยังทำหน้าที่เชิงสนับสนุนให้ผู้นำและระบบจัดการทำงานได้เต็มศักยภาพ ซึ่งมีความสอดคล้องกับวีระยุทธ สายบุญ (2563) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริการสาธารณะใน อปท. และสอดคล้องกับ ชาดิชัย อุดมกิจมงคล (2559) ที่ชี้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับผลการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดสกลนคร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มุทิตา วรกุลยากุล (2555) และ

จันทร์เพ็ญ สุจริต (2553) ที่ยืนยันถึงความสำคัญของระบบการจัดการ โดยเฉพาะด้านกลยุทธ์ โครงสร้าง และระบบงาน ในการส่งเสริมความสำเร็จของการบริหาร อบท. ซึ่งสะท้อนข้อเท็จจริงในบริบทของ อบท. ในจังหวัดเชียงใหม่ว่าระบบงานและการจัดการที่มีประสิทธิภาพเป็นฐานหลักของการบรรลุผล

3. ผลการศึกษาพบว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่มี 5 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการเสริมสร้างธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส เป็นรากฐานสำคัญ ในการสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนต่อ อบท. สอดคล้องกับ เนาวรัตน์ พุ่มจันทร์ (2550) ที่พบว่าการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมและการเผยแพร่ข้อมูลในทุกขั้นตอน ช่วยสร้างความชอบธรรมและลดข้อขัดแย้งภายในองค์กร

3.2 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ อบท. ดำเนินภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาให้ทันต่อยุคดิจิทัล มีระบบการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ภายใน กำหนดความก้าวหน้าในสายงานอย่างเป็นธรรม และส่งเสริมแรงจูงใจและความภาคภูมิใจในการทำงาน สอดคล้องกับ มุทิตา วรกุลยากุล (2555) ที่ชี้ว่าการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและระบบความก้าวหน้าในสายงานช่วยเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรอย่างยั่งยืน

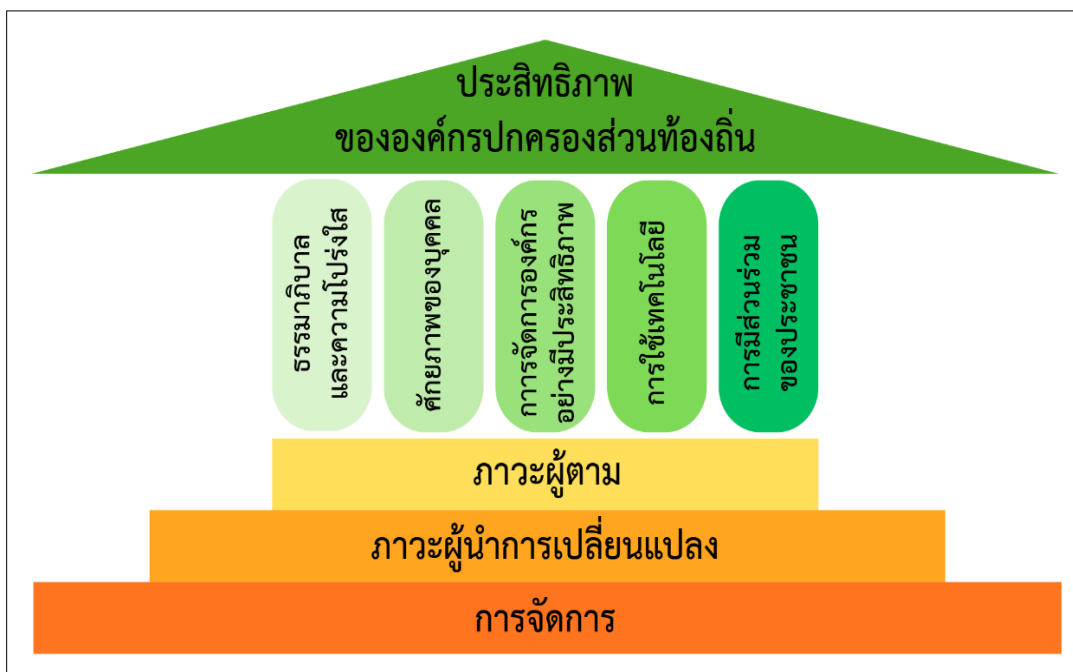
3.3 ด้านการจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ยืดหยุ่น และมีส่วนร่วม เป็นโครงสร้าง กลางที่เชื่อมโยงทุกองค์ประกอบให้ทำงานร่วมกันได้อย่างสอดคล้อง อบท. ควรวางแผนกลยุทธ์ให้ สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจ ปรับโครงสร้างให้คล่องตัว และ เปิดรับความคิดเห็นจากทุกระดับ สอดคล้องกับ ติณ ปรีชญพถุทธิ์ (2544) ที่เน้นการบริหารที่บรรลุ เป้าหมายด้วยทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดแต่สามารถปรับตัวได้ และ จันทร์เพ็ญ สุจริต (2553) ที่ยืนยันว่า การมีส่วนร่วมของบุคลากรและระบบงานที่ชัดเจนช่วยยกระดับคุณภาพการบริหาร

3.4 ด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการและการบริหาร เป็นปัจจัยสนับสนุนที่เร่งให้ทุกระบวนการทำงานมีคุณภาพและรวดเร็วมากขึ้น อบท. ควรพัฒนา แพลตฟอร์มบริการประชาชนแบบออนไลน์ ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อลดงานซ้ำซ้อน และพัฒนา ทักษะดิจิทัลให้กับบุคลากร สอดคล้องกับ จิรัชค วีระสัย และคณะ (2546) ที่มองว่าเทคโนโลยีช่วยลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และ มุทิตา วรกุลยากุล (2555) ที่พบว่าการใช้เครื่องมือ ดิจิทัลช่วยในการจัดการข้อมูลและการสื่อสารมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.5 ด้านการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกขั้นตอนของการพัฒนา เป็นทั้ง กลไกตรวจสอบและแรงสนับสนุนทางสังคมที่ทำให้ อบท. มีความชอบธรรมและได้รับการยอมรับ ผลการศึกษาพบว่า การจัดเวทีประชาคม การสร้างช่องทางสื่อสารที่เข้าถึงง่าย และการร่วมวางแผน กับภาคประชาชนอย่างเป็นระบบ ช่วยให้การพัฒนาโครงการต่าง ๆ สอดคล้องกับความต้องการของ พื้นที่จริง ซึ่งสอดคล้องกับ รุ่งนภา ตาอินทร์ (2551) ที่ชี้ว่าการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังเป็นตัวแปร สำคัญต่อประสิทธิภาพองค์กร

องค์ความรู้ใหม่

จากข้อค้นพบข้างต้น จึงเสนอโมเดลการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการบูรณาการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้ตาม และการจัดการ เข้ากับแนวทาง 5 ด้าน ได้แก่ การเสริมสร้างธรรมาภิบาล การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยี และการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งทุกด้านมีความเชื่อมโยงกันในลักษณะระบบ ดังนี้



ภาพ 1 โมเดลการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โมเดลนี้แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องอาศัยการบูรณาการทั้ง 5 ด้าน โดยมีธรรมาภิบาลเป็นรากฐานสำคัญที่กำหนดมาตรฐานความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือ ส่งผลให้การจัดการองค์กรสามารถดำเนินไปอย่างเป็นระบบ ขณะเดียวกันการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นพลังขับเคลื่อนให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และแรงจูงใจจะเป็นการสนับสนุนการจัดการองค์กร การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีจะเป็นกลไกเสริม ลดความซ้ำซ้อน เพิ่มความรวดเร็ว และยกระดับคุณภาพบริการสาธารณะ สุดท้ายการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นทั้งผลลัพธ์และกลไกประเมินย้อนกลับเพื่อปรับปรุงการทำงาน ขณะเดียวกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นแรงผลักดันหลัก ส่วนภาวะผู้ตามเป็นกลไกสนับสนุน ทำให้ระบบเกิดความสมดุล โปร่งใส และนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการจัดการในระดับสูงที่สุด สะท้อนถึงบทบาทของผู้นำที่มีบาร์มีและระบบการจัดการที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะค่านิยมร่วมที่ช่วยสร้างความสามัคคี ขณะที่ภาวะผู้ตามอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่เป็นแบบเอาตัวรอดและปรับตัวตาม แสดงถึงข้อจำกัดของวัฒนธรรมราชการ แต่ก็มีผู้ตามแบบมีประสิทธิผลซึ่งเป็นจุดแข็งสำคัญ ในด้านประสิทธิภาพองค์กร พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านธรรมาภิบาล ที่โดดเด่นในเรื่องความโปร่งใสตรวจสอบได้ อีกทั้งการวิเคราะห์เชิงสถิติยืนยันว่า การจัดการมีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพองค์กร รองลงมาคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนภาวะผู้ตามแม้ไม่ส่งผลเชิงสถิติ แต่มีบทบาทสนับสนุนเชิงโครงสร้าง

แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพของ อปท. ที่ได้จากการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ 5 ด้าน ได้แก่ การเสริมสร้างธรรมาภิบาล การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การจัดการที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม การใช้เทคโนโลยี และการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งสะท้อนว่าการยกระดับประสิทธิภาพ อปท. ต้องอาศัยการบูรณาการทั้งด้านผู้นำ ผู้ตาม และระบบการจัดการ เพื่อความยั่งยืนของการพัฒนา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีนำเสนอข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรกำหนดนโยบายการพัฒนาผู้นำและบุคลากรท้องถิ่น สนับสนุนการพัฒนาโครงสร้างและระบบการจัดการท้องถิ่นด้วยมาตรการเชิงโครงสร้างและงบประมาณ ผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและระบบ e-Government ระดับท้องถิ่น และส่งเสริมกลไกการมีส่วนร่วมของประชาชน

2. ข้อเสนอแนะต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อปท. ควรพัฒนาระบบการจัดการให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยืดหยุ่น เสริมสร้างภาวะผู้นำที่มีคุณธรรมและจรรยาบรรณ พัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง บูรณาการเทคโนโลยีเพื่อยกระดับการบริการ และเปิดพื้นที่การมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกขั้นตอน

3. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

อปท. ควรเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้สมดุล ทั้งด้านคุณธรรมและการสื่อสาร วิสัยทัศน์ ลดสัดส่วนผู้ตามที่ขาดความกระตือรือร้นโดยเพิ่มกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ รักษาความเข้มแข็งของค่านิยมร่วม พัฒนากลยุทธ์ระยะยาว และยกระดับการบริการสาธารณะให้ตอบโจทย์ประชาชน โดยมีการจัดการเป็นแกนหลักควบคู่กับภาวะผู้นำและผู้ตาม

4. ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

ควรขยายพื้นที่การศึกษาไปยังจังหวัดอื่น ใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่หลากหลาย เช่น Action Research หรือ Comparative Study ศึกษาเชิงลึกในองค์กรที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน และบูรณาการข้อมูลจากทั้งผู้บริหาร บุคลากร และประชาชน เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่รอบด้านและสะท้อนความเป็นจริงมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2565). รายงานผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. 2564. สืบค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2568, จาก <http://www.dla.go.th/servlet/EbookServlet>
- จันทร์เพ็ญ สุจริต. (2553). ปัจจัยการจัดการแบบ 7's แมคดิโนซีที่มีผลกระทบต่อกระบวนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาทอง อำเภอเขียงยืน จังหวัดมหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- จิโรช วิระชัย และคณะ. (2546). รัฐศาสตร์ทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดสกลนคร. วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 12(2), 34-40.
- เดชวิทย์ นิลวรรณ. (2558). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม *Leadership and Team*. ม.ป.ท.
- ดิณ ปรัชญพทธี. (2544). ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่. (2565). ที่ ชม 0023.1/ว23223. หนังสือราชการเรื่อง การประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี 2565. 11 สิงหาคม 2565. ม.ป.ท.
- นิตยา อุปชาคำ. (2556). ประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนจาน อำเภอโพธาราม จังหวัดนครพนม. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- เนาวรัตน์ พุ่มจันทร์. (2550). ความสำเร็จของการนำหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปใช้ในการบริหารงานเทศบาล กรณีศึกษาเทศบาลจังหวัดภูเก็ต. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ประยูร กาญจนดุล. (2523). คำบรรยายกฎหมายปกครอง. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534. (4 กันยายน 2534). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 108 ตอนที่ 156. ฉบับพิเศษ หน้า 3.
- มะยูรี สุดตา. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลปามะคาบ อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- มุกิตา วรกลียกุล. (2555). ความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลนครรังสิต จังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.

- รุ่งนภา ตาอินทร์. (2551). ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลบริหารจัดการที่ดี: กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- วีระยุทธ สายบุญ. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ศิระ จุลานนท์. (2551). แบบภาวะผู้ตามของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร ชั้นยศพันตรีหรือเทียบเท่าและต่ำกว่าในสำนักนโยบายและแผนกลาโหม. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สันต์ชัย รัตนะขวัญ. (2560). การบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. สืบค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2568, จาก <http://www.phothong101.go.th/index.php/d/q/34-q3>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2546). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและการปฏิบัติ=Leadership : Theory and Practice. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- Bass. B.M. & Avolio. B.J. (1994). *Improving organization effectiveness through transformation Leadership*. Thousand Oaks: Sage.
- Kelley, R. E. (1992). *The power of followership*. New York: Doubleday.
- Rodsutti, M. C. and Swierczek, F. W. (2002). Leadership and Organizational Effectiveness in Multinational Enterprises in Southeast Asia. *Leadership & Organization Development Journal*, 23(5), 250 - 259.