

รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

Model for the Development of Management Potential of Local Government Organization Leaders to Develop Community Economy

มณฑนัทธ แสงสังข์¹, สักรินทร์ อยู่ผ่อง², ทวีศักดิ์ รูปสิงห์³ และ วิเชียร เกตุสิงห์⁴

Moanthanutt Saengsunk, Sakarin Yuphong, Taweesak Roopsing and Vichien Ketusingha

Received: January 14, 2019

Revised: April 19, 2019

Accepted: May 16, 2019

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ผู้ให้ข้อมูลและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก และ 8 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) องค์ประกอบหลักด้านความเป็นผู้นำ มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ มีวิสัยทัศน์ มีบุคลิกภาพที่ดี มีความสามารถในการแก้ปัญหา 2) องค์ประกอบหลักด้านความรู้เฉพาะบุคคล มี 3 องค์ประกอบย่อย คือ ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ความรู้ด้านรัฐศาสตร์ การปกครองท้องถิ่น ความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์การพัฒนา

เศรษฐกิจชุมชน และ 3) องค์ประกอบหลักด้านการบริหารจัดการจัดการเศรษฐกิจชุมชน มี 2 องค์ประกอบย่อย คือ การวางแผน และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 13 คน ในการประชุมสนทนากลุ่ม พบว่า รูปแบบดังกล่าวมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.52

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ / ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น / เศรษฐกิจชุมชน

Abstract

This research aims to study the factors of model for the development of management potential of local government organizations leaders to Develop Community Economy, to develop the model for the development of management potential of local government organizations leaders to Develop Community Economy. The key informants are sample groups are experts and local government organizations leaders. The research instruments are the in-depth interviews

¹ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนารัฐกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

² รองศาสตราจารย์ ดร. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

³ รองศาสตราจารย์ เรือโท ดร. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

⁴ ดร. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

and questionnaires. The information are analyzed by content analysis, frequency, percentage, standard deviation and stepwise multiple regression analysis. The results shows that the model for the development of management potential of local government organizations leaders consists 3 main components and 8 sub components which are 1) main component in leadership area - consisting 3 sub components which are having visions, having a good personality and appearance, and having capability to solve problems 2) main component in individual knowledge area - consisting 3 sub components which are knowledge of technology and innovation, knowledge of political science and local government and knowledge of Economics related to communities economy development 3) main component in communities' economy development area - consisting 2 sub components which are planning and participative management. The model for the development of management potential has been evaluated by 13 experts in qualified committee discussion and found that the model has high level of suitability in average 4.52.

Keywords : Management / Local Government Organizations Leaders / Community Economy

บทนำ

เศรษฐกิจชุมชน เป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่คนในชุมชนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับประโยชน์ และร่วมเป็นเจ้าของ ซึ่งมีรากฐานมาจากศักยภาพ ภูมิปัญญา และทุนของสมาชิกในชุมชน (ประทีป, 2548) การพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนในท้องถิ่นถือเป็นฐานรากของการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ในหลายประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ สามารถใช้เศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลก โดยเบื้องหลังความสำเร็จของการพัฒนาเศรษฐกิจเกิดจากทรัพยากรมนุษย์ในระดับผู้นำและประชาชนในประเทศ ที่ร่วมสร้างสรรค์เศรษฐกิจของเมืองให้เจริญก้าวหน้า การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นจึงถือเป็นภารกิจเชิงกลยุทธ์ที่มีความสำคัญลำดับต้นของผู้รับผิดชอบการปกครองเมือง ในการพัฒนาเศรษฐกิจดังกล่าว อาศัยหลักความรู้ทางเศรษฐศาสตร์พื้นฐานที่ว่า เศรษฐกิจ

ของประเทศหรือเศรษฐกิจของเมืองใด จะเจริญก้าวหน้า มั่งคั่ง ยั่งยืน และนำความสุขสบายมาสู่ประชาชนของตนได้ต่อเมื่อประเทศหรือเมืองนั้นสามารถทำให้ประชาชนมีรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีวิต มีการงานอาชีพที่สุจริต มีการผลิตและตลาดสินค้าบริการที่สนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างสมดุล และอื่นๆ ที่สำคัญคือ เมืองหรือท้องถิ่นต้องมีประชากรหรือพลเมืองที่มีคุณภาพ มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพ รวมทั้งมีความรู้และทักษะที่จะเป็นผู้ประกอบการทางเศรษฐกิจ มีระเบียบวินัย และขยันทำกิจการงาน (จรัส, 2558)

เมื่อพิจารณาความสำคัญของเศรษฐกิจชุมชนที่เป็นเศรษฐกิจระดับฐานรากสำคัญของประเทศในยุคประเทศไทย 4.0 ซึ่งเป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายที่เปลี่ยนเศรษฐกิจแบบเดิมไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เป็นการสร้างความเข้มแข็งจากภายในเชื่อมโยงเศรษฐกิจไทยสู่โลก เกิดพลวัตการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อหนึ่งในสามกระแสหลัก คือกระแสความเป็นท้องถิ่น (Localization) ที่แสดงออกถึงความเป็นท้องถิ่นและชุมชนอย่างเข้มข้น โดยโมเดลประเทศไทย 4.0 มีแนวคิดสำคัญที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจชุมชน คือ แนวคิดการสร้างเสริมความเข้มแข็งจากภายใน (Strength from within) ซึ่งมีกลไกขับเคลื่อนหลัก 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) การยกระดับนวัตกรรม (Innovation Driven Proposition) ของทุกภาคส่วนในประเทศ 2) การสร้างสังคมที่มีจิตวิญญาณของความเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur Driven Proposition) และ 3) การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและเครือข่าย (Community Driven Proposition) โดยเป็นการสร้างความเข้มแข็งในระดับฐานราก ชุมชน ท้องถิ่น เมื่อผนวกความเข้มแข็งในระดับฐานรากกับกลไกการขับเคลื่อนอื่นๆ แล้ว จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสถานะของคนในสังคม (Social Mobility) ผ่านการสร้างสังคมแห่งโอกาส (Society with Opportunity) ควบคู่กับการสร้างสังคมที่มีความสามารถ (Society with Competence) โดยในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติได้ให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์ซึ่งถือเป็นหัวใจของการขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (สุวิทย์, 2560)

แม้ว่าในความมุ่งหมายของรัฐบาลที่จัดตั้งองค์กรปกครองท้องถิ่นเพื่อกระจายอำนาจให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสปกครองตนเอง บริหารงานท้องถิ่นด้วยตนเอง สามารถสนองความต้องการโดยรวมของท้องถิ่นได้อย่างกว้างขวาง สามารถบริหารงานได้อย่างประหยัดมีประสิทธิภาพ

และประสิทธิผล โดยมีความเชื่อว่าประชาชนในท้องถิ่นย่อมรู้ปัญหาความต้องการของท้องถิ่นตนดีกว่าบุคคลอื่นและยังมีความผูกพันกับท้องถิ่นนั้นๆ อีกด้วย (ปรนัยกร, 2559) แต่ที่ผ่านมามีปัญหาในการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ยังประสบปัญหาการบริหารจัดการบางประการ ได้แก่

- 1) ปัญหาด้านการบริหารจัดการทั่วไปโดยไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควรในการกำหนดทิศทางและนโยบายในการบริหาร ประชาชนมีส่วนร่วมน้อยในการจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการ งบประมาณไม่สอดคล้องกับโครงการที่ดำเนินการอยู่ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ขาดความเข้าใจในวิธีการปฏิบัติงาน การติดตามและควบคุมไม่เป็นไปตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ และมีความล่าช้าในการติดตาม ประเมิน และจัดทำรายงาน (ซิษณุชา อ่างถึงใน สนอง, ปราโมทย์, และไฉไล, 2556) (ปณัยกร, 2559)
- 2) ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากรไม่เป็นไปตามแผน การสอบคัดเลือกใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม ส่งผลให้ได้บุคลากรที่มีความสามารถไม่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ (สาธิตา, เสาวลักษณ์ และเสาวลักษณ์, 2558)
- 3) ปัญหาด้านการทุจริตคอร์รัปชันที่เกิดจากตัวบุคคล เกิดจากการบริหารงานและองค์กร และเกิดจากการตรวจสอบและกฎระเบียบ (กฤษณ์, 2559) นอกจากนี้ ยังพบว่า นับตั้งแต่มีการบังคับใช้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา องค์กรดังกล่าวมีรายได้รวมที่สามารถนำมาพัฒนาท้องถิ่นของตนเองเพิ่มขึ้นตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญ (กรมเศรษฐกิจการคลัง, 2550) อ่างถึงใน วิมล, วชิรา และรุ่งทิพย์, 2553) และพบว่า ปัจจุบันอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมากขึ้นตามลำดับอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะงานที่ได้รับการถ่ายโอนจากหน่วยราชการส่วนภูมิภาค ในภาระหน้าที่ดังกล่าวนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องมีความพร้อมในการบริหารจัดการรายได้และความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ที่ผ่านมามีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวนหนึ่งเท่านั้นที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ การพัฒนาความสามารถของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้้องค์การสามารถนำประสบการณ์และบทเรียนมาเป็นตัวอย่างในการบริหารจัดการ

จากสถานการณ์ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน เพื่อให้ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความรู้ ทักษะ

คุณลักษณะ ที่เหมาะสมใช้เป็นหลักในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถขับเคลื่อนงานในการกิจกรรมรับการเปลี่ยนแปลงของพื้นที่ แก้ปัญหา และพัฒนาองค์การสู่การพัฒนาเศรษฐกิจในชุมชน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน
- 2 เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ ขั้นตอนวิจัยมีดังนี้

- 1 ศึกษาข้อมูลแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวบรวมสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์
- 2 สร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก สำหรับสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด เกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- 3 รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 10 คน
- 4 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา แล้วนำผลที่ได้ไปใช้ประกอบการจัดทำแบบสอบถาม
- 5 สร้างแบบสอบถามเชิงปริมาณ สำหรับสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำนวน 381 คน
- 6 ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ด้านความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ด้วยวิธีประเมินค่าความสอดคล้อง (IOC) โดยผลการประเมินแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.6-1.0
- 7 ตรวจสอบคุณภาพด้านความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟาโดยทดลองใช้แบบสอบถามกับผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.925
- 8 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสอบถามผู้นำหรือผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รูปแบบพิเศษในประเทศไทย

9 วิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิง คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

10 จัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นหลัก และจัดทำแบบประเมินร่างรูปแบบดังกล่าว

11 จัดประชุมสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 13 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 1) ผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 10 คน ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนา คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน จำนวน 13 คน และ 2) กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลเชิงปริมาณ คือ ผู้นำหรือผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษในประเทศไทย จำนวน 381 คน ตามตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่นๆ และแบบสอบถามสำหรับการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งออก

เป็น 4 ตอน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ศักยภาพการบริหารจัดการของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับความสำคัญของปัจจัยในการบริหารจัดการของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การรวบรวมข้อมูล

รวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์โดยผู้วิจัยสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ส่วนการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม ดำเนินการโดยขอความอนุเคราะห์จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์และทางออนไลน์ ส่งแบบสอบถามจำนวน 500 ฉบับ ได้คืน 415 ฉบับ ตรวจสอบความสมบูรณ์ได้ 400 ฉบับ ซึ่งมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 19 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ สถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) ใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.1 ผลการวิเคราะห์ศักยภาพการบริหารจัดการของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยวิเคราะห์เป็นรายด้านดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานศักยภาพการบริหารจัดการของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ศักยภาพ	\bar{x}	S.D.	ระดับศักยภาพ
1 ด้านความเป็นผู้นำ	4.11	.720	มาก
2 ด้านความรู้เฉพาะบุคคล	4.02	.660	มาก
3 ด้านการบริหารจัดการเศรษฐกิจชุมชน	4.11	.660	มาก
รวม	4.08	.680	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพการบริหารจัดการอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ เท่ากับ ด้านการบริหารจัดการเศรษฐกิจชุมชน ค่าเฉลี่ย 4.11 และความรู้เฉพาะบุคคล

ค่าเฉลี่ย 4.02

1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยในการบริหารจัดการของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำคัญของปัจจัยในการบริหารจัดการของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัจจัยในการบริหารจัดการ	\bar{x}	S.D.	ระดับความสำคัญ
ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
1 มีความรับผิดชอบ	4.25	.790	มาก
2 มีวิสัยทัศน์กว้างไกล	4.28	.690	มาก
3 มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น	4.14	.730	มาก
4 มีความสามารถในการสื่อสาร	4.23	.700	มาก
5 มีบุคลิกภาพที่ดี	4.16	.700	มาก
6 มีความสามารถในการแก้ปัญหา	4.16	.750	มาก
7 มีมนุษยสัมพันธ์	4.09	.830	มาก
8 มีความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	4.04	.820	มาก
9 มีความรู้ด้านการใช้ระบบสารสนเทศในการบริหาร	4.13	.800	มาก
10 มีความรู้เรื่องโมเดลประเทศไทย 4.0	4.13	.750	มาก
11 มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	4.07	.820	มาก
12 มีความรู้ด้านรัฐศาสตร์การปกครองท้องถิ่น	4.00	.810	มาก
13 มีความรู้เกี่ยวกับบริบทของท้องถิ่นที่รับผิดชอบ	4.11	.740	มาก
14 มีความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์ในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน	4.09	.730	มาก
15 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การ	4.12	.750	มาก
16 มีการวางแผนเพื่อกำหนดสิ่งที่จะทำและแนวทางปฏิบัติ	4.15	.740	มาก
17 มีการจัดบุคลากรเข้าทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.09	.800	มาก
18 มีการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนด	3.90	.880	มาก
19 มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	4.00	.770	มาก
20 มีการบริหารงบประมาณที่ได้รับ	4.00	.830	มาก
21 มีการตรวจสอบและควบคุมการปฏิบัติงาน	4.06	.800	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยในการบริหารจัดการของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ปัจจัยในการบริหารจัดการ มีความสำคัญในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีความสำคัญมากที่สุด

3 ลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรับผิดชอบ และ มีความสามารถในการสื่อสาร ส่วนข้อที่มีระดับความสำคัญน้อยที่สุดในที่นี้ คือ มีการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนด

1.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.3.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านความเป็นผู้นำ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการด้านความเป็นผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 ปัจจัย คือ 1) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล (X2) 2) มีบุคลิกภาพที่ดี (X5) และ 3) มีความสามารถในการแก้ปัญหา (X6) โดยตัวแปรทั้งหมดร่วมกันพยากรณ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ด้านความเป็นผู้นำ ได้ร้อยละ 31.7 (R²=.317) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (SEest) .54557 โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.573 + 0.265X2 + 0.187X5 + 1.71X6$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.312X2 + 0.207X5 + 0.192X6$$

1.3.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านความรู้เฉพาะบุคคล พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการด้านความรู้เฉพาะบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 ปัจจัย คือ 1) มีความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม (X8) 2) มีความรู้ด้านรัฐศาสตร์การปกครองท้องถิ่น (X12) และ 3) มีความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์ในการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน (X14) โดยตัวแปรทั้งหมดร่วมกันพยากรณ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ด้านความรู้เฉพาะบุคคล ได้ร้อยละ 32.4 (R²=.324) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (SEest) .54643 โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.593 + 0.295X8 + 0.221X12 + 0.80X14$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.334X2 + 0.270X5 + 0.099X8$$

1.3.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการบริหารจัดการเศรษฐกิจชุมชน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการ อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 ปัจจัย คือ มีการวางแผนเพื่อกำหนดสิ่งที่จะทำและแนวทางปฏิบัติ (X16) และ มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (X19) โดยตัวแปรทั้งหมดร่วมกันพยากรณ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ด้านการบริหารจัดการเศรษฐกิจชุมชน ได้ร้อยละ 75.7 (R²=.757) มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (SEest) .35657 โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.462 + 0.705X16 - 0.048X19$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.865X16 - 0.050X19$$

2 ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการโดยใช้ปัจจัยที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสื่อเป็นรูปวงกลม (Circle Model) ที่เชื่อมโยงองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยไว้ด้วยกัน แบ่งองค์ประกอบหลักเป็น 3 ด้าน ด้วยการใช้สีที่แตกต่างกันเพื่อให้มีความชัดเจน โดยองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของรูปแบบดังกล่าว ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบที่ 1 ด้านความเป็นผู้นำ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ มีวิสัยทัศน์ มีบุคลิกภาพที่ดี มีความสามารถในการแข่งขัน 2) องค์ประกอบหลักที่ 2 ด้านความรู้เฉพาะบุคคล มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ความรู้ด้านรัฐศาสตร์การปกครองท้องถิ่น ความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และ 3) องค์ประกอบที่ 3 การบริหารจัดการเศรษฐกิจชุมชน มี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การวางแผน การบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.2 จัดประชุมสนทนากลุ่มเพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวม 13 คน

2.3 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการ

บริหารจัดการโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 13 คน พบว่า รูปแบบในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีข้อที่มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 5 ข้อ และเหมาะสมในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงลำดับความเหมาะสมมากที่สุด 3 ลำดับ คือ 1) ความสอดคล้องขององค์ประกอบหลักความเป็นผู้นำกับองค์ประกอบย่อย 2) แนวทางการศึกษาขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อให้ได้มาซึ่งรูป

แบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการ และ 3) หลักการและเหตุผลของการจัดทำรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการ และมีข้อเสนอแนะให้ปรับรูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการในองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน ให้เชื่อมโยงกันเพื่อให้เกิดการบูรณาการในการนำไปปฏิบัติ ซึ่งได้รูปแบบที่ปรับปรุงแล้ว ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

สรุปผลและอภิปรายผล

สรุปผล

องค์ประกอบของรูปแบบในการบริหารจัดการของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านความเป็นผู้นำ คือ การมีวิสัยทัศน์ มีบุคลิกภาพที่ดี และมีความสามารถในการแก้ปัญหา ด้านความรู้เฉพาะบุคคล คือ ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ความรู้ด้านรัฐศาสตร์การปกครองส่วนท้องถิ่น และความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และด้านการบริหารจัดการเศรษฐกิจชุมชน คือ การวางแผน และการบริหารแบบมีส่วนร่วม รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการของผู้นำองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก และ 8 องค์ประกอบย่อย มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.52

อภิปรายผล

1 การอภิปรายประเด็นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน จาก 3 องค์ประกอบหลัก คือ 1) ความเป็นผู้นำ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ มีบุคลิกภาพที่ดี และมีความสามารถในการแก้ปัญหา 2) ความรู้เฉพาะบุคคล มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ความรู้ด้านรัฐศาสตร์การปกครองท้องถิ่น และความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน และ

3) การบริหารจัดการเศรษฐกิจชุมชน มี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การวางแผน การบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งพิจารณาความสอดคล้องเกี่ยวกับการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพบว่า สอดคล้องกับการศึกษาของ ขวัญกมล (2555) ที่พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะผู้นำเศรษฐกิจชุมชนมีผลต่อการเพิ่มยอดขายสินค้าในชุมชน ซึ่งรายได้จากการขายนี้จะมีผลต่อการจัดสรรกำไรไปช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ ของสังคมในชุมชนที่ถือเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนในภาพรวมได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทวี (2559) และ ประคอง, สุนันทา และดาวพันธ์ (2561) ซึ่งศึกษาพบว่า แนวทางในการสร้างความเข้มแข็งและพัฒนาเศรษฐกิจให้กับชุมชนมีปัจจัยความสำเร็จหนึ่งคือการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมของสมาชิกในชุมชน โดยการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการบริหารจัดการเศรษฐกิจชุมชนในการดำเนินงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมด้านการวางแผน ด้านการรับประโยชน์ ด้านการค้นหาคำปรึกษา ด้านการติดตามผลและด้านการดำเนินการ ในขณะที่ ภรณ์ และ สุภาวดี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของผู้นำท้องถิ่นอย่างมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเศรษฐกิจชุมชนพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้นำท้องถิ่นในการบริหารจัดการเศรษฐกิจชุมชนด้านความเป็นผู้นำ ได้แก่ การพัฒนาทักษะการพูดและนำเสนองานในที่สาธารณะ ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลิกภาพ ด้านความรู้เฉพาะบุคคล ได้แก่ การพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีความรู้ด้านรัฐศาสตร์และกฎหมายการปกครอง ด้านการบริหารจัดการเศรษฐกิจชุมชน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการชุมชน การเขียนโครงการเพื่อของบประมาณในการส่งเสริมอาชีพ ซึ่งในการปกครองท้องถิ่นตามนโยบาย ท้องถิ่นเข้มแข็ง ร่วมแรงร่วมใจ ประชาเป็นสุข คือ การที่ท้องถิ่นต้องมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการและการบริการสาธารณะแก่ประชาชน โดยการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมจากประชาชนในท้องถิ่นเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานของท้องถิ่น ดังนั้น การที่ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสามารถบริหารงานในท้องถิ่นที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จึงต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการงานทั้งภายใน ภายนอก โดยการบริหารมีส่วนร่วมและความร่วมมือในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในและประชาชนในท้องถิ่น

2 องค์ประกอบหลักที่ 1 ความเป็นผู้นำ มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ มีบุคลิกภาพที่ดี และมีความสามารถในการแก้ปัญหา ส่งผลต่อศักยภาพ

ในการบริหารจัดการของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับการศึกษาของทวีพงษ์ (2558) พบว่า คุณลักษณะผู้นำเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่น อรรถิชา และคณะ (2558) ศึกษาพบว่า ด้านความเป็นผู้นำ และด้านบุคลิกภาพ เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ประชาชนคาดหวังสูงสุดและต้องการผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์และคุณสมบัติด้านอื่นๆ ในการบริหาร ในขณะที่ วิไลพร (2556) พบว่า การมีวิสัยทัศน์ มียุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน เป็นคุณลักษณะที่ดีของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการภาครัฐแนวใหม่ ชัยวุฒิ และคณะ (2557) ศึกษาพบว่า การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นคุณลักษณะที่มีสมรรถนะสูงสุดของผู้นำองค์กรท้องถิ่นยุคใหม่ รองลงมาจากการแก้ปัญหาเฉพาะด้าน ส่วนสมบัติ, อารีย์ และธงพล (2555) ศึกษาพบว่า การมีบุคลิกภาพที่ดีเป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ดีของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการมีบุคลิกภาพที่ดี อดทน ไม่เห็นแก่ตัว มีดุลพินิจที่ดี สงบเสงี่ยม ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ สังคมดี แต่สามารถควบคุมตนเองได้ เป็นคุณสมบัติหนึ่งของผู้นำ สำหรับ อำนวย และคณะ (2559) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ซึ่งหมายถึง ผู้นำที่เกิดขึ้นโดยกำเนิด มีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหา เป็นองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น โดยผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ เป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม และจะนำกลุ่มให้พ้นจากปัญหาและอุปสรรคต่างๆ จนสามารถบรรลุเป้าหมายได้ (Bennis and Nanus, 1995) ความสามารถในการแก้ปัญหา จึงเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้นำท้องถิ่นเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและปัญหาที่เป็นความเดือดร้อนของประชาชนในท้องถิ่นโดยทำความเข้าใจกับปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันหรืออาจเกิดขึ้นในอนาคต นิยามปัญหาโดยรวบรวมปัญหาต่างๆ กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาและตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการแก้ปัญหา

3 องค์ประกอบที่ 2 ความรู้เฉพาะบุคคล มี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ความรู้ด้านรัฐศาสตร์การปกครอง และความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ส่งผลต่อศักยภาพในการบริหารจัดการของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับการศึกษาของพิชญ์นิชา, สัญญา และ เสาวลักษณ์ (2558) พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นมีบทบาทที่หลากหลาย โดยต้องมีความรู้ ความสามารถด้านวิชาการที่เป็นวิชาชีพของตนอย่างลุ่มลึก จนสามารถให้คำแนะนำให้

ข้อเสนอแนะเพื่อใช้ความรู้ในสาขาของตนอธิบายเหตุการณ์ และจัดสถานการณ์เพื่อให้เกิดผลดีต่อภารกิจและองค์การ สุขุม (2556) ศึกษาพบว่า ความมีนวัตกรรม เป็นต้นแบบ ของการบริหารจัดการของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับ ปันณพงศ์ (2560) ศึกษาพบว่า การขับเคลื่อนนวัตกรรมท้องถิ่นในยุคประเทศไทย 4.0 ได้แก่ นวัตกรรมด้านการวิจัย ด้านเทคโนโลยี และด้านอื่นๆ เป็น ความจำเป็นที่ผู้นำองค์กรท้องถิ่นต้องเผชิญ ในขณะที่ วิมล, วชิรา และรุ่งทิพย์ (2553) ศึกษาพบว่า ปัจจัยความสำเร็จ ในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีทั้ง ระดับองค์กรและระดับโครงการ โดยในสถานการณ์ปัจจุบัน ส่งผลให้ผู้นำองค์กรท้องถิ่นต้องพัฒนาความรู้ความสามารถ เกี่ยวกับการบริหารจัดการ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนา ท้องถิ่น ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านการบริหารการเงิน และด้านการบริหารการมีส่วนร่วม โดยทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน โดยการพัฒนาเศรษฐกิจ ท้องถิ่นเป็นภารกิจหลักเชิงยุทธศาสตร์ที่มีความสำคัญลำดับแรกๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งบทบาทของ ผู้นำองค์กรคืออาศัยหลักความรู้ทางเศรษฐศาสตร์พื้นฐาน ที่ว่าเศรษฐกิจท้องถิ่นจะเจริญก้าวหน้า มั่งคั่ง ยั่งยืน ต่อ เมื่อประชาชนในท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีการงานสุจริต และอยู่ดี กินดี

4 องค์ประกอบที่ 3 การบริหารจัดการเศรษฐกิจ ชุมชน มี 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ การวางแผน และการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพ ในการบริหารจัดการของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับการศึกษาของพิชญ์นิชา, สัญญา และ เสาวลักษณ์ (2558) พบว่า ทักษะของผู้บริหารท้องถิ่น ในศตวรรษที่ 21 ประการหนึ่ง คือ ต้องมีทักษะในการ วางแผน ทั้งแผนแม่บทและแผนกลยุทธ์ ต้องกำหนด แผนระยะสั้น ระยะยาว และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตาม สถานการณ์ วารุณี และสิทธิเดช (2558) ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานคลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรีมากที่สุด คือ การวางแผน นอกจากนี้ Szltar (2014) พบว่า ใน การบริหารจัดการเพื่อพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนให้เกิดผล สำเร็จนั้นจะต้องมีวิสัยทัศน์เดียวกัน มีการวางแผน มีจุด มุ่งหมายชัดเจน สำหรับ วิไลพร (2556) พบว่า การทำให้ ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมและการตัดสินใจ เป็นคุณลักษณะที่ดีของผู้นำท้องถิ่นกับการบริหารจัดการ ภาครัฐแนวใหม่ Nguyen and Rieger (2016) ศึกษา

พบว่า การเปลี่ยนแปลงจากการตัดสินใจที่เกิดจากส่วน กลางไปเป็นกระบวนการตัดสินใจด้วยท้องถิ่นเอง ช่วยให้ ประชาชนรับผิดชอบมากขึ้น และ Yalagama, Chileshe and Ma (2016) ศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ของโครงการพัฒนาที่ขับเคลื่อนโดยประชาชนเป็นหลัก คือ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการโครงการของชุมชน เอง การวางแผนจึงถือเป็นทักษะที่ผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นต้องใช้ในการกำหนดเป้าหมาย สร้างกลยุทธ์ และแนวทางการดำเนินงาน และกระจายกลยุทธ์สู่แผน ปฏิบัติการที่สอดคล้องกัน ในขณะที่มีส่วนร่วมมีส่วน สำคัญ เพราะถือเป็นกลไกในการดำเนินงานขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จ ด้วยความร่วมมือ ของบุคลากรภายในและประชาชนของท้องถิ่นเอง

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรประยุกต์ ใช้รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการในองค์ ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยเป็นข้อมูลประกอบการ พัฒนาผู้บริหาร พัฒนาองค์กร และใช้เป็นหลักในการจัด ทำวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน

2 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรประยุกต์ ใช้รูปแบบการพัฒนาผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิด ประโยชน์ โดยนำไปเป็นแนวทางการฝึกอบรมหรือพัฒนา ผู้บริหารในระดับต่างๆ ขององค์การ ซึ่งอาจจัดในรูปแบบ การอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามความเหมาะสม ซึ่งสามารถเลือกพัฒนาผู้บริหารให้ความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะ ได้ตามลักษณะการปฏิบัติงานและบริบทของ ท้องถิ่น

3 หน่วยงานภาครัฐที่กำกับดูแลการบริหารงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรพิจารณานำรูปแบบการ พัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการของผู้นำองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นตามผลการวิจัยนี้ ไปต่อยอดหรือพัฒนาเป็น หลักสูตรสำหรับการพัฒนาผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีตำแหน่งการบริหารในปัจจุบันหรือผู้ที่อยู่ระหว่างการเตรียมเป็นผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคต โดยเลือกองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยตามความ จำเป็นในการบริหารและตามบริบทของท้องถิ่นนั้นๆ

4 หน่วยงานภาครัฐที่กำกับดูแลการบริหารงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการประเมินศักยภาพ การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วม

ร่วมเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทราบระดับศักยภาพที่แท้จริงของผู้บริหาร ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนการพัฒนาผู้บริหารท้องถิ่นได้ถูกต้อง มีทิศทางที่ชัดเจนเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้นำท้องถิ่นยุคใหม่ที่มีองค์ความรู้ นวัตกรรม เพื่อการขับเคลื่อนงานในภารกิจให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของพื้นที่และพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนซึ่งเป็นภารกิจเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1 ควรวิจัยต่อยอดเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารองค์กรในภาพรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ

รวมถึงการพัฒนาศักยภาพคนในองค์กรด้วย โดยครอบคลุมถึงการดำเนินงานในปัจจุบัน ปัญหาในการบริหารจัดการและรูปแบบในการบริหารจัดการที่เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและตอบโจทย์ของหลักการกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2 ควรศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาศักยภาพของผู้นำหรือผู้บริหารในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท โดยรวบรวมข้อมูลจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วย ได้แก่ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และประชาชน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งให้ประโยชน์ต่อการพัฒนาการอยู่ดี กินดี ของประชาชนในท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

กฤษณ์ วงศ์วิเศษธร. (2559). การทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. สืบค้นเมื่อ 24 ธันวาคม 2561, จาก <http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=การทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น>

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2559). ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2560-2569. กรุงเทพฯ : กองยุทธศาสตร์และแผนงาน.

ขวัญกมล ดอนขวา. (2555). รายงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

จรัส สุวรรณมาลา. (2558). "การพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นบนเส้นทางการกระจายอำนาจของไทย." *ตุลอำนาจในการเมืองการปกครองไทย*. 207-234. สถาบันพระปกเกล้า. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.

ชัยวุฒิ วรพันธ์ และคณะ. (2557). "คุณลักษณะภาวะผู้นำยุคใหม่กับสมรรถนะการบริหารงานแบบมืออาชีพของปลัดเทศบาลในภาคกลาง." *วารสารสมาคมนักวิจัย*. 19 (1) : 86-96.

ทวี วัชรเกียรติศักดิ์. (2559). "การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจให้กับชุมชนโดยการพัฒนากลุ่มอาชีพในพื้นที่องค์กรบริหารส่วนตำบลพลสงครามอำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา." *วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาแห่งประเทศไทยในพระอุปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี*. 5 (1): 43-54.

ทวีพงษ์ รินนาศักดิ์. (2558). "การพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นเพื่อก้าวสู่ประชาคมอาเซียนภาคกลาง : กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและจังหวัดปทุมธานี." *วารสารจันทร์เกษมสาร*. 11(40): 39-48.

ประคอง สุคนธ์จิตต์, สุนันทา งานเดโช และดาวพันธ์ เฉลยพงษ์. (2561) "การมีส่วนร่วมของประชาชนเกี่ยวกับการบริหารจัดการเศรษฐกิจชุมชน." *วารสารร่มพฤษภ์ มหาวิทยาลัยเกริก*. 36(1): 182-200.

ประทีป วีรพัฒนนิรันดร์. (2548). *แผนชุมชน : การได้มา*

- และใช้งานเพื่อชุมชน. กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพชุมชน.
- ปณัยกร บุญกอบ. (2559). “ปัญหาในการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดศรีสะเกษ.” **วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์**. 7 (2): 45-57.
- พิชญ์นิษฐา พรรณศิลป์, สัญญา เคนาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2558). “บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21.” **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร**. 3(2): 146-161.
- ภรณี หลาวทอง และสุภาวดี สอนโสภะเชือก. (2560). “การพัฒนาสมรรถนะของผู้นำท้องถิ่นอย่างมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเศรษฐกิจชุมชน.” **Journal of Community Development Research (Humanities and Social Sciences)**. 92-100.
- วารุณี ขำสวัสดิ์ และสิทธิเดช สิริสุขะ. (2558). “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี.” **Veridian E-Journal. Silapakorn University ฉบับภาษาไทย สังคมศาสตร์ และศิลปะ**. 8(1): 565-581.
- วิมล ชาทะมีนา, วชิรา วราศรัย และรุ่งทิพย์ จินดาพล. (2553). “ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการและดำเนินโครงการของ อบจ. แพร่ และ อบจ. พิษณุโลก.” **TRF Policy Brief [วารสารออนไลน์]**. 1(6): 1-9.
- วิไลพร ไชโย. (2556) **รูปแบบการพัฒนาศักยภาพผู้นำท้องถิ่นกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่**. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ ทูลสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ งบประมาณแผ่นดิน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2556.
- สนอง บุญเพิ่ม, ปราโมทย์ ลำไย และไฉไล ตักติวรพงศ์. (2556). “ปัญหาในการบริหารงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอน้ำขุ่นจังหวัดอุบลราชธานี.” **วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม**. 3(1): 65-72.
- สมบัติ บุญเลี้ยง, อารีย์ นัยพินิจ และธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2555). “ลักษณะภาวะของผู้นำที่ดีในการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น.” **วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์**. 9(2): 97-112.
- สาธิตา ทองคำ, เสาวลักษณ์ นิกรพิทยา และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2558). ปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม. **เอกสารประกอบการประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ “สร้างสรรค์และพัฒนาเพื่อก้าวหน้าสู่ประชาคมอาเซียน” ครั้งที่ 2**. วิทยาลัยนครราชสีมา.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2542). **พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542**. เล่ม 116 ตอนที่ 114 ก วันที่ 17 พฤศจิกายน 2542 : 8-34.
- สุเมธ แสงนันทนวล. (2556). “ต้นแบบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย.” **วารสารสถาบันพระปกเกล้า**. 11(2): 1-12.
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2560). **ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการพัฒนาที่ยั่งยืน : กระบวนการพัฒนาสู่ประเทศไทย 4.0. การสัมมนาวิชาการเรื่ององค์การต้นแบบด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนด้วยปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วันที่ 15 มิถุนายน 2560**. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรณิชา ทศดา และคณะ. (2558). “การศึกษาความคาดหวังของประชาชนต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา.” ใน **การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ “สร้างสรรค์และพัฒนา เพื่อก้าวหน้าสู่ประชาคมอาเซียน” ครั้งที่ 2**, วันที่ 18-19 มิถุนายน 2558. : 539-545.
- อำนวยการ จุลโนนยาง และคณะ. (2559). “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” **วารสารการบริหารท้องถิ่น**. 10(1): 18-33.
- Bennis, W. and Nanus, B. (1995). **Leaders : The Strategies for Taking Charge**. New York : Harper and Row.
- Nguyen, Tu Chi and Rieger, Matthias. (2017). “Community Driven Development and Social Capital : Evidence from Morocco.” **World Development**. 91: 28-51.
- Szitar, Mirela-Adriana. (2014). “Learning about sustainable community development.” **Procedia-Social and Behavioral Sciences**. 116: 3462-3466.
- Yalegama, Sugath, Chileshe, Nicholas and Ma, Tony. (2016). “Critical success factors for community-driven development projects: A Sri Lankan community perspective.” **International Journal of Project Management**. 34: 643-659.