

## ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด

### SERVANT LEADERSHIP OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN ROI – ET PROVINCE

พิเชษฐ์ โปตาพล

นักบริหารท้องถิ่น

กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น

**Pichet Podapon**

local administration

Department of Local Administration

Corresponding Author E-mail: pichet.101@gmail.com

#### บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม ประเภทหน่วยงาน และตำแหน่ง ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวนทั้งหมด 4,064 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้ตาราง R.V.Krejcie และ D.W.Morgan และได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 354 คน ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Sampling) ด้วยการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัย สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมุติฐานด้วย t-test และ one-way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า เป็นผู้บริหาร จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 และเป็นฝ่ายปฏิบัติการ จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 62.70

2. ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.59$ , S.D. = 0.43) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดด้าน สามารถเรียงจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การบริการ ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D. = 0.45) การมีวิสัยทัศน์ ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D. = 0.47) การมอบหมาย ( $\bar{X} = 4.58$ , S.D. = 0.48) และการเสริมสร้างพลังอำนาจ ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = 0.48) ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม ประเภทหน่วยงาน โดยภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียงด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ไม่แตกต่างกัน

4. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียงด้านการมอบอำนาจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำใฝ่บริการ; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น;

## Abstract

The objectives of the research were (1) to study the servant leadership of administrators of local administrative organizations (LAOs) in Rot Et province, and (2) to compare the servant leadership of LAO administrators in Rot Et province, classified by organization and status. The population of the research was a total of 4,060 administrators and employees under LAOs in Rot Et province; the 354 research samples were selected through Krejcie and Morgan sampling table, based on the stratified sampling and simple random sampling approaches. The instrument used for data collection was the questionnaire. The statistics used for data analysis consisted of frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test and one-way analysis of variance (ANOVA).

Research result found that:

1. The basic information of personnel under local administrative organizations in Roi Et Province was found that there were 191 LAO administrators (accounting for 54%), and 222 operational employees (accounting for 62.7%).

2. The servant leadership of LAO administrators in Rot Et province was found to be overall at the highest level ( $\bar{X} = 4.59$ , S.D. = 0.43). Separately considered in the descending order, each aspect was found to be at a high level: Service ( $\bar{X} = 4.61$ , SD = 0.45), Vision ( $\bar{X} = 4.61$ , SD = 0.47), Humility ( $\bar{X} = 4.58$ , SD = 0.48) and Empowerment. ( $\bar{X} = 4.54$ , SD = 0.48), respectively.

3. The comparison of the servant leadership of LAO administrators in Roi Et province, classified by organization, was found to be overall and separately different at a statistically significant level of .05, except only for Vision, which was not found different.

4. The comparison of the servant leadership of LAO administrators in Rot Et province, classified by status, was found to be overall indifferent. Separately considered, Humility was only found to be different at a statistically significant level of .05.

**Keywords:** Leadership; Servant Leadership; Local Administrative Organization;

## บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ส่งผลกระทบต่อทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์ และการเมือง องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นก็เช่นกัน ในฐานะที่เป็นหน่วยงานหนึ่งในระบบราชการท้องถิ่นก็ต้องมีการปรับบทบาท ภารกิจ โครงสร้างต่าง ๆ ด้วย เพื่อให้

สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานสู่ระบบราชการยุคใหม่ขององค์การหรือหน่วยงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพนั้น สิ่งสำคัญก็คือการพัฒนาคนหรือบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ

ในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ จึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า “ผู้นำ (Leader)” คือบุคคลที่เป็นกลไกสำคัญยิ่งในการที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้ (Avolio, 1999: 207) และปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ ที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ คือ การมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมี “ภาวะผู้นำ” ของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพราะภาวะผู้นำนั้นเปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหาร (สุภัททา ปิณฑะแพทย์, 2554)

ภาวะผู้นำใฝ่บริการ (Servant leadership) เป็นรูปแบบหนึ่งของภาวะผู้นำสมัยใหม่ การเป็นผู้นำแบบใฝ่บริการเป็นวิถีชีวิตของผู้ที่มีจิตใจแห่งการรับใช้ มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน สร้างความเข้าใจและแนวทางปฏิบัติงานที่สามารถนำมาซึ่งความดีงามให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง มีการส่งเสริมคุณค่าและพัฒนาคน สร้างเสริมชีวิตกลุ่มและการปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมตลอดจนการให้บริการเพื่อส่งผลดีให้กับบุคลากรแต่ละคนในองค์กรโดยรวม (Laub, 1999: 81)

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงสนใจภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นสารสนเทศในการภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ดในอนาคต

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม ประเภทหน่วยงาน และตำแหน่ง

## สมมุติฐานการวิจัย

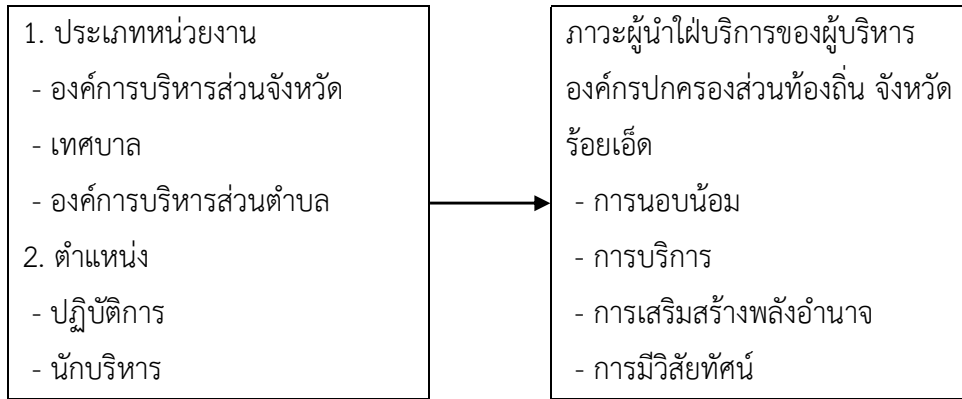
1. บุคลากรที่สังกัดหน่วยงานประเภทต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีตำแหน่งต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

## กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



รูปภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการดำเนินการวิจัย เรื่องภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวนทั้งหมด 4,064 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด, 2563)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยตาราง Krejcie and Morgan ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 354 คน ทำการสุ่มแบบชั้นภูมิ โดยยึดตามประเภทหน่วยงาน และตำแหน่ง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประเภทหน่วยงาน	จำนวนประชากร (คน)		จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)	
	ฝ่ายปฏิบัติ	นักบริหาร	ฝ่ายปฏิบัติ	นักบริหาร
องค์การบริหารส่วนจังหวัด	114	35	10	3
เทศบาล	1128	596	98	52
องค์การบริหารส่วนตำบล	1312	879	114	77
<b>รวม</b>	<b>2554</b>	<b>1510</b>	<b>222</b>	<b>132</b>
<b>รวม</b>	<b>4,064</b>		<b>354</b>	

จากตาราง ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยยึดตามประเภทหน่วยงาน และตำแหน่ง เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้ครอบคลุม หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Sampling) ด้วยการจับสลาก เพื่อระบุผู้ให้ข้อมูล

### เครื่องมือการวิจัย

ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูล ด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจะสร้างขึ้นเอง จากแนวคิด ทฤษฎี ที่ได้ทบทวนเอกสารภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด และดำเนินการสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ดำเนินการวิจัย และเครื่องมือที่ใช้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Check list) สอบถามเกี่ยวกับประเภทหน่วยงาน และตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ การมอบหมาย การบริการ การเสริมสร้างพลังอำนาจ และการมีวิสัยทัศน์ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert มี 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังต่อไปนี้

- |           |   |
|-----------|---|
| 5 หมายถึง | ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด  |
| 4 หมายถึง | ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก        |
| 3 หมายถึง | ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง    |
| 2 หมายถึง | ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย       |
| 1 หมายถึง | ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open end)

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่นิยมใช้ทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าความถี่ แล้วสรุปออกมาเป็นคำร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อหาค่าเฉลี่ยเพื่อหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทำการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ ดังนี้ (วนิดา วาติเจริญ, รังสรรค์ เลิศในสัตย์, และสมบัติ ทิฆมทรัพย์, 2560: 315)

- |                       |                               |
|-----------------------|-------------------------------|
| ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 | กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด  |
| ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 | กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์มาก        |
| ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 | กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง    |
| ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 | กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์น้อย       |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 | กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์น้อยที่สุด |

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมุติฐานด้วย t-test และ one-way ANOVA

## ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 354 คน มีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดร้อยเอ็ด

ประเภทหน่วยงาน	จำนวน	ร้อยละ
องค์การบริหารส่วนจังหวัด	13	3.70
เทศบาล	150	42.40
องค์การบริหารส่วนตำบล	191	54.00
รวม	354	100.00
ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ฝ่ายปฏิบัติ	222	62.70
นักบริหาร	132	37.30
รวม	354	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 และทำงานเป็นฝ่ายปฏิบัติการ จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 62.70

2. ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวม

ที่	ภาวะผู้นำใ้บริการของ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	การมอบน้อม	4.58	0.48	มากที่สุด
2	การบริการ	4.61	0.45	มากที่สุด
3	การเสริมสร้างพลังอำนาจ	4.54	0.48	มากที่สุด
4	การมีวิสัยทัศน์	4.61	0.47	มากที่สุด
	รวม	4.59	0.43	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.59$ , S.D. = 0.43) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับ

มากทุกด้าน สามารถเรียงจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การบริการ ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D. = 0.45) การมีวิสัยทัศน์ ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D. = 0.47) การมอบน้อม ( $\bar{X} = 4.58$ , S.D. = 0.48) และการเสริมสร้างพลังอำนาจ ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = 0.48) ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด  
จำแนกตามประเภทหน่วยงาน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารองค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประเภทหน่วยงาน

ภาวะผู้นำใ้บริการ	แหล่ง ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
การมอบน้อม	ระหว่างกลุ่ม	1.75	2	0.87	3.86*	0.02
	ภายในกลุ่ม	79.42	351	0.23		
	รวม	87.17	353			
การบริการ	ระหว่างกลุ่ม	1.96	2	0.98	4.88**	0.01
	ภายในกลุ่ม	70.49	351	0.20		
	รวม	72.45	353			
การเสริมสร้างพลัง อำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	1.51	2	0.76	3.35*	0.04
	ภายในกลุ่ม	79.04	351	0.23		
	รวม	80.55	353			
การมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	0.62	2	0.31	1.39	0.25
	ภายในกลุ่ม	78.56	351	0.22		
	รวม	79.18	353			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.34	2	0.67	3.70*	0.03
	ภายในกลุ่ม	63.33	351	0.18		
	รวม	64.67	353			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด  
จำแนกตามประเภทหน่วยงาน โดยภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี  
เพียงด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ LSD (Fisher's Least-Significant Different) ดังปรากฏในตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 5 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ LSD (Fisher's Least-Significant Different) ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประเภทหน่วยงาน โดยรวม

การบริหารโรงเรียนของ ผู้บริหารสถานศึกษา	องค์การบริหารส่วน จังหวัด ( $\bar{X}=4.68$ )	เทศบาล ( $\bar{X}=4.52$ )	องค์การบริหารส่วน ตำบล ( $\bar{X}=4.63$ )
องค์การบริหารส่วนจังหวัด ( $\bar{X}=4.68$ )	-	0.16*	0.05
เทศบาล ( $\bar{X}=4.52$ )		-	0.11*
องค์การบริหารส่วนตำบล ( $\bar{X}=4.63$ )			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประเภทหน่วยงานมีความแตกต่างกัน ดังนี้ เทศบาลมีความแตกต่างทั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกับองค์การบริหารส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่ง

ตารางที่ 6 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ LSD (Fisher's Least-Significant Different) ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม

ที่	ภาวะผู้นำใฝ่บริการของ ผู้บริหาร	จำแนกตามตำแหน่ง				t	Sig.
		ฝ่ายปฏิบัติ		นักบริหาร			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	การนอบน้อม	4.54	0.50	4.65	0.44	-2.18*	0.03
2	การบริการ	4.61	0.46	4.61	0.45	-0.15	0.88
3	การเสริมสร้างพลังอำนาจ	4.57	0.46	4.51	0.50	1.11	0.27
4	การมีวิสัยทัศน์	4.60	0.47	4.64	0.48	-0.80	0.42
	รวม	4.58	0.42	4.60	0.44	-0.53	0.60

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียงด้านการมอบหมายที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## การอภิปรายผล

จากการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา หนองบัวลำภู เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน สามารถเรียงจากมากไปหาน้อย ได้ ดังนี้ การบริการ การมีวิสัยทัศน์ การมอบหมาย และการเสริมสร้างพลังอำนาจ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นนักการเมืองจึงมีความทักษะในการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น และบริการประชาชน โดยอาสาเข้ามาแก้ไขปัญหาของประชาชน ถือเป็นงานบริการเป็นหลัก หรืออาจเรียกได้ ว่าต้องพยายามผลักดันให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขับเคลื่อนงานให้เกิดขึ้นให้ได้ ถึงแม้จะมีอุปสรรคต่าง ๆ เช่น เครื่องไม้ เครื่องมือไม่เพียงพอ หรือขาดแคลนงบประมาณ ผู้บริหารก็พร้อมที่จะใช้งบประมาณส่วนตัว เพื่อให้การทำงานเดินหน้าไปได้ ทั้งนี้เพราะการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารท้องถิ่นมีวาระคราวละ 4 ปี ที่จะต้อง ลงหาเสียงเพื่อแข่งขันอีกครั้ง จำเป็นต้องสร้างผลงาน สร้างเครือข่ายฐานคะแนน และบาร์มี ดังที่ ญัฐพล ใจ จริง (2560, 15 ธันวาคม) กล่าวว่า นักการเมืองท้องถิ่นเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเมืองท้องถิ่น ซึ่งโดยมาก นักการเมืองท้องถิ่นมักเป็นกลุ่มเดียวกับชนชั้นนำทางการเมืองในท้องถิ่นนั้น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับ หน่วยงานต่าง ๆ ของจังหวัดเป็นชนชั้นนำทางเศรษฐกิจในฐานะที่เป็นผู้มีความมั่งคั่งของท้องถิ่นสะสมทุนมา เป็นเวลายาวนานและเป็นชนชั้นนำทางสังคมที่มีผู้อยู่ภายใต้อุปถัมภ์จำนวนมาก ลักษณะเช่นนี้ส่งผลให้ นักการเมืองที่เป็นชนชั้นนำสามารถกุมนโยบายการตัดสินใจในระดับท้องถิ่นได้ซึ่งจะมากน้อยแตกต่างกันขึ้นอยู่กับโครงสร้างอำนาจของแต่ละท้องถิ่น

2. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตาม ประเภทหน่วยงาน โดยภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีเพียงด้านการ มีวิสัยทัศน์ที่ไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารท้องถิ่นมีขอบข่ายหน้าที่เหมือน ๆ กัน คือ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ทำให้ประชาชนมีความสุข เป็นคติประจำใจของผู้บริหารท้องถิ่นต่าง ๆ ในการทำหน้าที่ด้าน โครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณสุข และการสร้างเสริมอาชีพ ตลอดจนดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน ดังที่ พิชญ์ณัฐา พรพรรณศิลป์, สัญญา เคณาภูมิ, และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2558: 151 – 152) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้บริหารท้องถิ่น ควรแสดงออกในลักษณะ ดังต่อไปนี้ (1) เป็นนักคิด นักวิเคราะห์ นักบริหารที่ดี ต้องคิดสร้างสรรค์ให้บังเกิดสิ่งที่เป็นไปได้ และ ต้องมีความสามารถในการจัดระบบความคิดให้เชื่อมโยง มองถึง องค์กรรวมของปัญญาทั้งหมด นอกจากการคิดอย่างมีระบบแล้วยังต้องรู้จักวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ชัดเจน มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2) มีการสร้างวิสัยทัศน์ นักบริหารที่มี ความสามารถต้องมองเห็นเหตุการณ์ในอนาคตออก และคาดการณ์ได้อย่างแม่นยำ ด้วยสายตาก็กว้างไกลจาก

ประสบการณ์ที่สะสมมานานปี ด้วยการศึกษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่องยาวนาน มองเห็นภาพรวมทั้งระบบ ข้อมูลที่ถูกต้องสมบูรณ์ ทันสมัย จะช่วยมองเหตุการณ์ในอนาคตได้ใกล้เคียงความเป็นจริงมากขึ้น และสามารถตัดสินใจดำเนินการบริหารองค์กรให้เป็นในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสมได้ (3) เป็นนักประชาธิปไตย นักบริหาร ต้องใจกว้างพอจะยอมรับความแตกต่างทางความคิด และต้องอยู่ท่ามกลางความแตกต่างให้ได้ พร้อมทั้งต้องพยายามประสานความแตกต่างนั้นให้เกิดประโยชน์เชิงสร้างสรรค์ (4) รู้จักควรไม่ควร รู้จักความพอดี เป็นเรื่องยากที่จะบอกอย่างไรจึงพอดี ขึ้นอยู่กับสติปัญญาวิจรรณญาณและประสบการณ์ของแต่ละคน ที่จะเรียนรู้ความพอดีเหมาะสมพอดี ต้องรู้จักงาน รู้จักดี รู้จักชั่ว แยกแยะออกได้อย่างชัดเจน

3. ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียงด้านการมอบน้อมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารท้องถิ่นต้องการผลงานเชิงประจักษ์ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจของประชาชน จึงต้องให้บุคลากรฝ่ายปฏิบัติทำงานอย่างจริงจังตามแผน เพื่อการันตีผลงานในการได้รับเลือกตั้งอย่างต่อเนื่อง อาจจำเป็นต้องใช้อิทธิพลในการสั่งการเชิงบังคับให้ทำงาน โดยเฉพาะการทำงานนอกเวลา ทั้งนี้เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำงานใกล้ชิดประชาชน อาจเรียกได้ว่าไม่มีวันหยุด เพื่อความพึงพอใจของประชาชน ดังที่ จรัส สุวรรณมาลา (2550) กล่าวว่า การเลือกตั้งท้องถิ่นเป็นการแข่งขันทางการเมือง นักการเมืองท้องถิ่นลงสมัครแข่งขันรับเลือกตั้งจำนวนหลายกลุ่มและมีท่าทีเป็นปฏิปักษ์ต่อกันอย่างชัดเจนใช้กลยุทธ์การต่อสู้แบบทำลายล้างเพื่อเอาชนะคู่ต่อสู้ให้ได้ไม่ประนีประนอมอาจใช้วิธีนอกกฎหมายและใช้ความรุนแรงประกอบกันในบางกรณีมีการดึงนักการเมืองและพรรคการเมืองระดับชาติเข้าร่วมเป็นพลังสนับสนุนกลุ่มการเมืองท้องถิ่นด้วยในกรณีเช่นนี้จะยิ่งทำให้การต่อสู้แข่งขันในการเลือกตั้งท้องถิ่นเพิ่มความเข้มข้นและรุนแรงมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยในแต่ละด้าน ดังนี้

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) ด้านการมอบน้อม ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างทัศนคติที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง
- 2) ด้านการบริการ ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน รับฟังความคิดเห็น ตลอดถึงการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน ตลอดจนสนับสนุนในการทำงานอย่างเต็มที่
- 3) ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ผู้บริหารควรสร้างทัศนคติที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจความต้องการพื้นฐานของทุกคน
- 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมีปฏิสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพและซาบซึ้งในอารมณ์ของผู้อื่นได้ และนำความรู้สึกเหล่านี้ใช้เป็นสารสนเทศเกี่ยวกับการตัดสินใจเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดในองค์การอย่างเป็นธรรม

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด
- 2) ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด

### องค์ความรู้ที่ได้

1. ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามประเภทหน่วยงานมีความแตกต่างกัน ดังนี้ เทศบาลมีความแตกต่างทั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกับองค์การบริหารส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยนักบริหารมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ดมีภาวะผู้นำใ้บริการสูงกว่าฝ่ายปฏิบัติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีเพียงด้านการมอบหมายที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### เอกสารอ้างอิง

- จรัส สุวรรณมาลา. (2550). วัฒนธรรมการเมืองท้องถิ่นในประเทศไทย. *วารสารสถาบันพระปกเกล้า*. 5(3). เดือนกันยายน - ธันวาคม 2550. หน้า 11-18.
- ณัฐพล ใจจริง. (2560, 15 ธันวาคม). นักการเมืองท้องถิ่น. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2565 แหล่งข้อมูล <http://www.phothong101.go.th/index.php/d/q/40-q9>
- พิชญ์ณัฐา พรหมศิลป์ สัญญา เคณาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2558). บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*. 3(2). หน้า 146 – 161.
- วนิดา วาตีเจริญ รังสรรค์ เลิศในสัตย์ และสมบัติ ทีฆทรัพย์. (2560). *ระเบียบวิธีวิจัยจากแนวคิดทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- สุภัททา ปิณฑะแพทย์. (2554). ภาวะผู้นำของนักบริหารการศึกษามืออาชีพ. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2565 แหล่งข้อมูล [http://www.supatta.haysamy.com/leader\\_pro.html](http://www.supatta.haysamy.com/leader_pro.html).
- สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด. (2563). จำนวนข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด. *ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2565 แหล่งข้อมูล [https://roietlocal.go.th/public/localpersonnel/data/detail/localpersonnel\\_id/1/menu/320/page/1](https://roietlocal.go.th/public/localpersonnel/data/detail/localpersonnel_id/1/menu/320/page/1)
- Avolio, B. (1999). *Full leadership development: Building the vital forces in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.



Laub, J. (1999). Assessing the servant organization: Development of the organizational Leadership (SOLA) Instrument. *Dissertation Abstracts International*. 60(2), 308.