

การจัดการเพื่อพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ในจังหวัดนครราชสีมา

Management for Local Development of the Subdistrict Administrative  
Organization in Nakhon Ratchasima Province

วันเพ็ญ สุวัฒน์นอม<sup>1,\*</sup>, ภมร ชันธะหัตถ์<sup>2</sup> และธนิศร ยืนยง<sup>3</sup>

Wanpen Suwatnodom<sup>1,\*</sup>, Phamorn Khanthahat<sup>2</sup> and Tanisorn Yeunyong<sup>3</sup>

Received	01 September 2023
Revised	20 November 2023
Accepted	21 December 2023

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน ที่มีภูมิลำเนาตามบัตรประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา ใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านผลลัพธ์การดำเนินการมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.98$ ) รองลงมา คือ ด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ( $\bar{X} = 3.67$ ) และด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ( $\bar{X} = 3.65$ ) ตามลำดับ ส่วนภาวะผู้นำ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.49$ ) โดยพบว่า ด้านความซื่อสัตย์อย่างจริงใจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.88$ ) รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ( $\bar{X} = 3.61$ ) และด้านการพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 3.58$ ) ตามลำดับ และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ได้  $\hat{Y} = 3.118 + 0.086$  (การมีบารมี) + 0.076 (การมุ่งเน้นบุคลากร) + 0.050 (การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) + 0.024

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาเอก สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

<sup>1</sup> D.P.A., Student in Public Administration, Pathum Thani University.

\* Corresponding author, email: penny\_aom@hotmail.com

<sup>2</sup> ศศ.ต. (พัฒนศาสตร์), มหาวิทยาลัยปทุมธานี, 2558. รองศาสตราจารย์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

<sup>2</sup> D.P.A (Development Science), Pathum Thani University, 2015. Associate Professor Department of Public Administration, Faculty of Political Science, Pathum Thani University.

<sup>3</sup> ปร.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์), มหาวิทยาลัยปทุมธานี, 2559. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

<sup>3</sup> Ph.D. (Public Administration), Pathum Thani University, 2016. Associate Professor Department of Public Administration, Faculty of Political Science, Pathum Thani University.

(การนำองค์การ) อย่างไรก็ตามควรปรับปรุงและพัฒนาองค์การอย่างเหมาะสม เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมี การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีการจัดการเชิงกลยุทธ์ ทบทวน ประเมิน บูรณาการเพื่อสร้างความเป็นเลิศขององค์การ ที่ยั่งยืน

**คำสำคัญ:** การพัฒนาท้องถิ่น, คุณภาพการบริหารจัดการ, ภาวะผู้นำ

## Abstract

This research was objected to study the quality of the public administration and the local administrators' leadership affecting the local development. The sample group was consisted of 400 people, with domicile addresses appearing on their ID cards in the Subdistrict Administrative Organization area, Nakhon Ratchasima Province. The tool was a questionnaire. The statistics, used in data analysis, were included with Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation. and Multiple Regression Analysis.

The results revealed that the overall quality of the public administration of the Subdistrict Administrative Organizations in Nakhon Ratchasima Province was at a high level ( $\bar{X} = 3.58$ ). Considering each aspect, it was found that the operational result aspect was the highest ( $\bar{X} = 3.98$ ), followed by the measurement analysis and the knowledge management aspect ( $\bar{X} = 3.67$ ), the focus on the customer service and the stakeholders aspect ( $\bar{X} = 3.65$ ). For the leadership aspects, the overall aspects were at a high level ( $\bar{X} = 3.49$ ). Considering each aspect, it revealed that the honesty and the sincerity aspects were the highest ( $\bar{X} = 3.88$ ), followed by the vision aspect ( $\bar{X} = 3.61$ ) and the self-development aspect ( $\bar{X} = 3.58$ ), For the Multiple Regression Analysis,  $\hat{Y} = 3.118 + 0.086$  (the prestige aspect) + 0.076 (the focus on the personnel aspect) + 0.050 (the focus on the customer service and the stakeholders) + 0.024 (the organization leadership aspect). However, the organization should be improved and appropriately developed in the same direction with the explicit goals. The strategic management, the review, the evaluation and the integration should be performed to sustainably reinforce the organizational excellences.

**Keywords:** Local development, Management quality, Leadership

## บทนำ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา เป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนด ยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแสดงถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และจุดมุ่งหมาย เพื่อการพัฒนาในอนาคต โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด อำเภอ และแผนชุมชน การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นจึงเป็นกระบวนการกำหนดทิศทางในอนาคตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวางแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการคำนึงสภาพการณ์ที่ต้องการบรรลุและ

การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งมิติด้านการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม องค์กร (กระทรวงมหาดไทย. กรมการปกครอง. 2541) และการเปลี่ยนแปลงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนมิติในเชิงพื้นที่ ทั้งพื้นที่ใกล้เคียงขยายไปสู่พื้นที่ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด ระดับประเทศ ระดับทวีป จนกระทั่งระดับโลกด้วย สาเหตุที่ต้องมองอย่างรอบด้าน ก็เพราะว่าในโลกของความเป็นจริงนั้นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งในด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม สังคม และองค์กรทั้งในระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับทวีป และในระดับโลกล้วนส่งผลกระทบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ทางตรงก็ทางอ้อม จึงกล่าวได้ว่า ปรากฏการณ์ทั้ง 4 ด้าน ที่เกิดกับเขตพื้นที่ 4 ระดับนี้ ล้วนถือเป็นสภาพแวดล้อมที่ควรต้องคำนึงถึงในกระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งสิ้น ดังนั้นในการวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจึงไม่ควรมองรอบด้านแต่เพียงเขตพื้นที่การปกครองของตนเองเท่านั้น แต่ต้องมองให้กว้างออกไปครอบคลุมเขตพื้นที่อื่นด้วย ทั้งนี้เพื่อให้การวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในการรับมือกับสถานการณ์หรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นตามมาจากเขตพื้นที่เหล่านั้นอย่างรู้เท่าทัน จนทำให้สามารถใช้ประโยชน์จากสถานการณ์ได้อย่างเต็มที่หรือหาหนทางในการป้องกันอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. 2553 : 2) ในปัจจุบันพบปัญหาเกี่ยวกับความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมาอำนาจในการควบคุมการใช้จ่ายเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัญหาข้อทักท้วงของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่กระทบต่อความเป็นอิสระ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปัญหาการจัดการในการตรวจเงินระดับท้องถิ่นเนื่องจากชุมชนยังมีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่จะนำพาชุมชนไปในทิศทางที่ถูกต้องเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้มีความกินดี อยูดี มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน ซึ่งการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ยังต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นเหมือนเฟืองคอยขับเคลื่อนและช่วยสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจให้กับประเทศ ในขณะเดียวกันก็ก่อให้เกิดปัญหาในหลาย ๆ ด้าน เช่น ปัญหาความไม่สมดุลของภาคเศรษฐกิจ ปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำในการกระจายรายได้ ปัญหาด้านคุณภาพชีวิต ปัญหาความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (สถาบันพระปกเกล้า. 2550) ทั้งนี้จังหวัดนครราชสีมา ยังมีประชากรจำนวนมาก และมีพื้นที่ขนาดใหญ่ทำให้การพัฒนาอย่างไม่ดีเท่าที่ควร ต้องอาศัยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเข้าถึงประชาชนและพื้นที่ สิ่งทีกล่าวมาข้างต้นล้วนแต่เป็นสาเหตุของการพัฒนาท้องถิ่นว่าจะจะเป็นไปในทิศทางใด เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน

ดังนั้น จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะวิจัยเรื่อง การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเศรษฐกิจและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนอย่างยั่งยืนต่อไป

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา

## ประโยชน์ที่ได้รับ

1. องค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนหน่วยงานด้านการพัฒนาชุมชนและที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาด้านที่เกี่ยวข้องต่อไป
2. นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการและภาวะผู้นำขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาไปปรับใช้เพื่อให้การพัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
3. ได้องค์ความรู้ใหม่ที่สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาที่เชื่อมโยง สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อเป็นชุดข้อมูลสำหรับการพัฒนาในระดับที่กว้างขึ้นต่อไป

## การทบทวนวรรณกรรม

### 1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น

จากการค้นคว้า พบว่า การพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา ปี 2561-2565 กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา (องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. 2560 : 2) ได้เสนอแนวทางพัฒนาดังนี้ 1) การสานต่อแนวทางพระราชดำริ ที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการน้ำ การพัฒนา ปรับปรุงแหล่งน้ำต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนมีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและทำการเกษตร 2) การพัฒนาการศึกษา เป็นงานจัดการศึกษา พัฒนาการศึกษา และพัฒนา เตรียมความพร้อมของบุคลากรด้านการศึกษาให้มีคุณภาพ มีทักษะ 3) การพัฒนาด้านการเกษตร โดยให้ความรู้ในด้านการผลิต การเพิ่มมูลค่าผลผลิต ปรับปรุงพันธุ์ การพัฒนาแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร การหาช่องทางจำหน่ายสินค้า การพัฒนาและสนับสนุนการทำงานของอาสาพัฒนาเกษตรหมู่บ้าน 4) การพัฒนาสังคม โดยพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาสและประชาชนในภาพรวม งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด 5) การพัฒนาสาธารณสุข การรักษาพยาบาล การดูแล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน 6) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง เส้นทางคมนาคม การสนับสนุนเครื่องมือเครื่องจักรกล เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ และ 7) การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความสงบเรียบร้อย และการฝึกอบรมอาสาสมัครต่าง ๆ

### 2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2564) ได้เสนอแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2561-2564 เรื่องการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สู่ระบบราชการ 4.0 (Public Sector Management Quality Award : PMQA) ดังนี้ 1) การนำองค์การ พิจารณาการบริหารจัดการของผู้บริหารได้แก่ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ทิศทาง และความคาดหวังที่ชัดเจน มีวิธีการสื่อสารที่ดี ถ่ายทอดนโยบาย กฎเกณฑ์ วิสัยทัศน์ ขั้นตอนปฏิบัติงานกับพนักงานในทุกระดับ มีวิธีการกระตุ้น โน้มน้าว และผลักดันพนักงานให้ทำงานบรรลุตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย มีบทลงโทษต่อพนักงานอย่างยุติธรรมในกรณีที่มีการทุจริต มีตัวชี้วัดสำหรับผู้บริหาร มีการกระจายอำนาจให้พนักงาน มีการวิเคราะห์ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ อีกทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางขององค์กรอย่างเหมาะสม 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ได้แก่ มีการวางแผนที่เหมาะสม ยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้ทันสถานการณ์ มีการกำหนดเป้าหมายอย่างเป็นระบบ มีการเชื่อมโยง

เป้าหมาย กับตัวชี้วัด เข้ากับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การ มีข้อมูลและระบบการจัดเก็บข้อมูลที่ครอบคลุมทุกด้าน เช่น ด้านการเงิน การตลาด บุคลากร รวมทั้งทางด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม 3) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ มีการเก็บข้อมูลความต้องการ ความพึงพอใจพร้อมรับฟังความคิดเห็นเพื่อใช้ในการออกแบบและปรับปรุงการให้บริการ คำนึงถึงผลประโยชน์ ความสะดวกสบายของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นอกจากนี้มีวิธีและช่องทางในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน 4) การวัด ได้แก่ มีการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลด้วยการตอบสนองความพึงพอใจของพนักงานในด้านต่าง ๆ ควบคู่ไปกับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และการเพิ่มศักยภาพให้บุคลากร 6) การมุ่งเน้นระบบการปฏิบัติการครอบคลุมตั้งแต่กระบวนการภายในองค์การ และกระบวนการที่มีผลต่อประชาชน และ 7) ผลลัพธ์การดำเนินการมีวิธีในการแสดงข้อมูลและผลลัพธ์ให้แก่สาธารณชนอย่างโปร่งใส

### 3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

Kouzes and Posner (1995 : 329) กล่าวว่า รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยมีความเชื่อที่ว่า การเป็นผู้นำนั้นเป็นกระบวนการที่สามารถสอนได้ ซึ่งคุณสมบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ มีความคิด และมีทิศทางปฏิบัติที่ชัดเจน 2) การมีบารมี สามารถดึงดูดให้ผู้ตามเกิดความกระตือรือร้น เกิดความจงรักภักดีและให้ความไว้วางใจแก่ผู้นำ 3) การมีสัญลักษณ์ที่แสดงออกให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีความเหมาะสม ควรได้รับการยกย่องให้รางวัลเป็นพิเศษจากการที่ใช้ความคิดโดยฉับพลัน 4) การพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดอิทธิพลต่อผู้ตาม และช่วยเสริมสร้างอำนาจให้แก่ผู้ตาม 5) การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา โดยส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดการใช้สติปัญญา แก้ปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ได้ และ 6) ความซื่อสัตย์ จริงใจ การทำตนสม่ำเสมอ มีเกียรติ การเชื่อมั่นในตัวเอง และยึดมั่นในคำพูดของตนที่ได้กล่าวไป

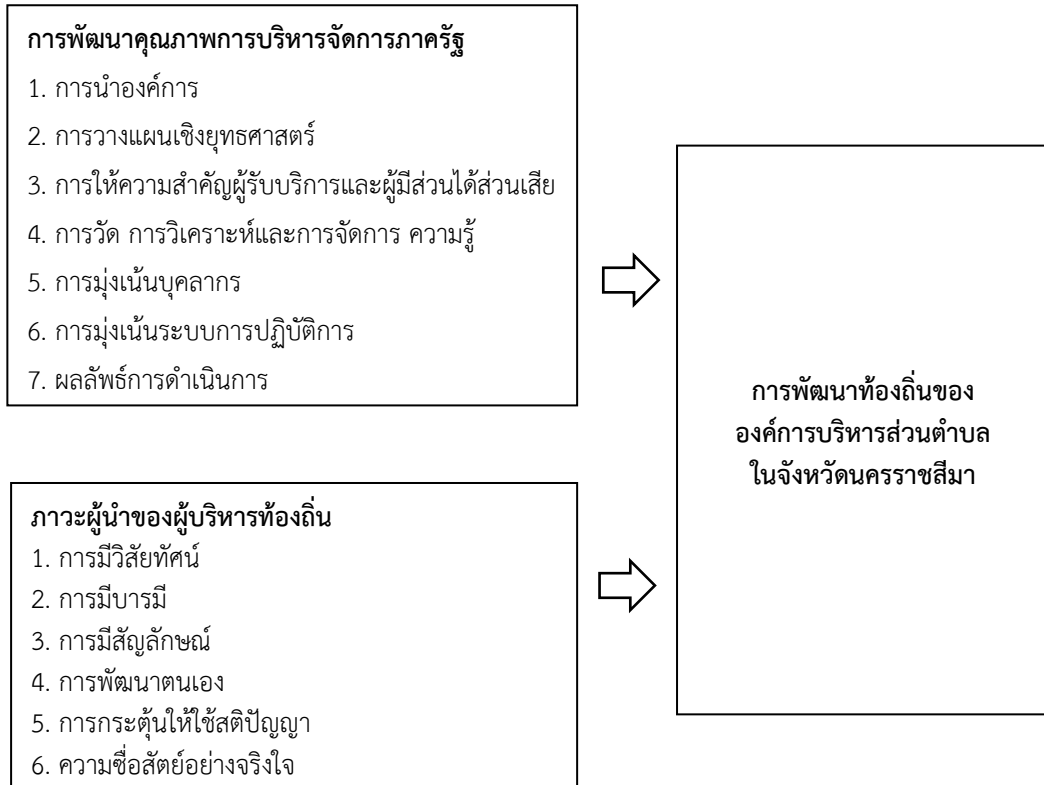
### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อนันต์ โพธิกุล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่ต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย มีความคิดเห็นต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนตำบล ท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาครไม่แตกต่างกัน ส่วนตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีแตกต่างกัน 4 คู่ และการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี ทั้ง 7 ด้าน มีความสัมพันธ์กันทุกด้าน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง 0.793 ถึง 0.569 ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงถึงระดับต่ำ และมีทิศทางของความสัมพันธ์เป็นทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ เพ็ญแข ดิษฐบรรจง และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินคุณภาพการบริการและการบริหารจัดการของพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีคะแนนเฉลี่ยความคาดหวังต่อคุณภาพการบริการและการบริหารจัดการของวิทยาลัยโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และมีความพึงพอใจต่อคุณภาพการบริการและการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับดี ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีคะแนนเฉลี่ยความคาดหวังสูงกว่าความพึงพอใจต่อคุณภาพการบริการและการบริหารจัดการของวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้ง พิเชษฐ์ ภูเฉลิมตระกูล และคณะ (2561) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี พบว่าโดยภาพรวมภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ตามลำดับ ส่วนประสิทธิผลของเทศบาล พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ด้าน โดยด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านการพัฒนาองค์การ และ ด้านการจัดหาและจัดสรรทรัพยากร ตามลำดับ โดยภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ การเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรการสร้างวิสัยทัศน์ ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ รพีพร ชงทอง (2561) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น พบว่าระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ผู้นำแบบมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผู้นำแบบกระตุ้นทางปัญญา และผู้นำแบบคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ส่วนสภาพวัฒนธรรมองค์การ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยวัฒนธรรมองค์การแบบครอบครัว เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ วัฒนธรรมองค์การแบบเน้นการพัฒนา และวัฒนธรรมองค์การแบบเน้นสายการบังคับบัญชา เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อีกทั้งยังพบว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวกกับภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การมีความสามารถในการพยากรณ์ร้อยละ 33.7% ( $R^2 = .337$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ข้อค้นพบควรใช้กระบวนการ PDCA มาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำกับวัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความยั่งยืน

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้นำการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ แผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2561-2564 และภาวะของผู้นำตามแนวคิดของ คูช และโพสเนอร์ (Kouzes and Posner, 2004 : 21) มาเป็นตัวแปรต้น ที่มีผลต่อตัวแปรตามได้แก่ การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีการดำเนินการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ประชาชนที่อายุ 18 ปีขึ้นไป มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา (สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2563) แบ่งเป็นชายจำนวน 60,229 คน หญิง จำนวน 66,461 คน รวมทั้งหมด 127,276 คน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสูตรของทาโรยามาเน (Yamane, 1973 : 727-728) และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ 5 เปอร์เซ็นต์

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดยที่  $n$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากร

$e$  = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง (0.05)

โดยยอมให้มีความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 ได้ดังนี้

$$n = \frac{127,276}{1 + 127,276 \times (0.05)^2}$$

$$n = 398.75 \text{ ปรับเป็น } 399 \text{ คน}$$

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา

ลำดับที่	ชื่อองค์การบริหารส่วนตำบล	ชาย	หญิง	รวม	กลุ่มตัวอย่าง
1	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา	12,086	13,377	25,463	80
2	องค์การบริหารส่วนตำบลจอหอ	7,719	8,549	16,268	51
3	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจะบก	6,663	7,713	14,376	45
4	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองระเวียง	6,376	6,774	13,150	41
5	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเกาะ	5,456	6,469	11,925	37
6	องค์การบริหารส่วนตำบลหมื่นไวย	5,742	5,089	10,831	34
7	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระพุ่ม	4,280	4,748	9,028	30
8	องค์การบริหารส่วนตำบลมะเริง	4,008	5,148	9,156	29
9	องค์การบริหารส่วนตำบลสีมูม	3,062	3,435	6,497	20
10	องค์การบริหารส่วนตำบลพะเนา	2,501	2,750	5,251	17
11	องค์การบริหารส่วนตำบลพลกรัง	2,336	2,409	4,745	15
<b>รวม</b>		<b>60,229</b>	<b>66,461</b>	<b>126,690</b>	<b>399</b>

ที่มา : สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย 2563.

## 2. การสุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 1 สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิโดยอาศัยสัดส่วน (Proportional stratified sampling) โดยจะแบ่งประชากรออกเป็นชั้นภูมิ ทำการเลือกตัวอย่างจากแต่ละชั้นในสัดส่วนที่แตกต่างกันซึ่งจะทำให้ได้ตัวอย่างที่เพียงพอในการสำรวจ

ขั้นที่ 2 เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแล้วจึงสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ สามารถแบ่งได้ 2 ประเภทดังต่อไปนี้

3.1 ข้อมูลทุติยภูมิ การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสารงานวิจัย บทความวิจัย รายงานการศึกษา และเอกสารอื่น ๆ

3.2 ข้อมูลปฐมภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิจากแบบสอบถาม

## 4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้



ตอนที่ 1 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย 1) การนำองค์การ 2) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 3) การให้ความสำคัญกับผู้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์ การจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นระบบการปฏิบัติการ และ 7) ผลลัพธ์การดำเนินการ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่น ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การมีบารมี 3) การมีสัญลักษณ์ 4) การพัฒนาตนเอง 5) การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และ 6) ความซื่อสัตย์อย่างจริงจัง

ตอนที่ 3 การพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 1) การสานต่อแนวทางพระราชดำริ 2) การพัฒนาการศึกษา 3) การพัฒนาการเกษตร 4) การพัฒนาสังคม 5) การพัฒนาสาธารณสุข 6) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และ 7) การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

แบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วน (Rating scale) จะเป็นข้อความที่ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นโดยจำแนกออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย และ 1 = น้อยที่สุด

กำหนดหลักเกณฑ์วัดคะแนนเฉลี่ยของระดับการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา และความหมายจากแบบสอบถามที่วัดได้ออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	การพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	การพัฒนาอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	การพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	การพัฒนาอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	การพัฒนาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นนำแบบสอบถามทดสอบความเที่ยงจากค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง (Index of Objective Congruence: IOC) โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 แสดงว่า มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้ (Riviovelli and Hambleton, 1997) จากการทดสอบได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.902 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ แสดงว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา และเมื่อนำไปทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970) โดยค่าสถิติจะมีค่าอยู่ระหว่าง 0-1 และค่าที่ยอมรับได้ของสถิติ คือ มากกว่า 0.7 ซึ่งจากการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 จึงสรุปได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อคำนวณหาค่าสถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย นำเสนอข้อมูลพรรณนาประกอบตาราง และวิเคราะห์สมการถดถอย

## ผลการวิจัย

### ตอนที่ 1 ข้อมูลประชากรศาสตร์

ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 อายุ 31-40 ปี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.75 ส่วนมากมีสถานภาพโสด จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 45.25 การศึกษาอยู่ในระดับอนุปริญญา จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 มีรายได้อยู่ระหว่าง 15,001-20,000 บาท จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 37.75

### ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ผลการวิเคราะห์ระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา ดังแสดงในตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมาโดยภาพรวม

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐในภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. การนำองค์การ	3.27	0.52	ปานกลาง	7
2. การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	3.41	0.50	มาก	6
3. การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.65	0.56	มาก	3
4. การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้	3.67	0.51	มาก	2
5. การมุ่งเน้นบุคลากร	3.48	0.46	มาก	5
6. การมุ่งเน้นระบบการปฏิบัติการ	3.58	0.46	มาก	4
7. ผลลัพธ์การดำเนินการ	3.98	0.59	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.58</b>	<b>0.24</b>	<b>มาก</b>	

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 2 ระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.58$ , S.D. =0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ ( $\bar{X} =3.98$ , S.D. =0.59) รองลงมาได้แก่ ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ( $\bar{X} =3.67$ , S.D. =0.51) ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ( $\bar{X} =3.65$ , S.D. =0.56) ด้านการมุ่งเน้นระบบการปฏิบัติการ ( $\bar{X}=3.58$ , S.D. =0.46) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ( $\bar{X}=3.48$ , S.D. =0.46) ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ( $\bar{X}=3.41$ , S.D. =0.50) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการนำองค์การ ( $\bar{X}=3.27$ , S.D.=0.52)

### ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา ดังแสดงในตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การมีวิสัยทัศน์	3.61	0.53	มาก	2
2. การมีปารมี	3.06	0.61	ปานกลาง	6
3. การมีสัญลักษณ์	3.39	0.48	ปานกลาง	5
4. การพัฒนาตนเอง	3.58	0.51	มาก	3

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
5. การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา	3.42	0.47	มาก	4
6. ความซื่อสัตย์อย่างจริงจัง	3.88	0.52	มาก	1
<b>รวม</b>	<b>3.49</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>	

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 3 ระดับภาวะผู้นำขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  =3.49, S.D. =0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความซื่อสัตย์อย่างจริงจัง ( $\bar{X}$  =3.88, S.D. =0.52) รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ( $\bar{X}$  =3.61, S.D. =0.53) ด้านการพัฒนาตนเอง ( $\bar{X}$  =3.58, S.D. =0.51) การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ( $\bar{X}$  =3.42, S.D. =0.47) การมีสัญลักษณ์ ( $\bar{X}$  =3.39, S.D. =0.48) และด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ด้านการมีบารมี ( $\bar{X}$  =3.06, S.D.=0.61)

**ตอนที่ 4 วิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น ที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา**

ผลวิเคราะห์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น ที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา ดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและภาวะผู้นำ ของผู้บริหารท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา

ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	3.118	.204		15.314	.000
<b>การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ</b>					
การนำองค์การ ( $X_1$ )	.009	.019	.024	.471	.000*
การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ( $X_2$ )	.057	.019	.152	2.976	.638
<b>การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ</b>					
การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ( $X_3$ )	.017	.018	.050	.919	.003*
การวัด การวิเคราะห์และการจัดการ ความรู้ ( $X_4$ )	.051	.019	.141	2.715	.359
การมุ่งเน้นบุคลากร ( $X_5$ )	.031	.020	.076	1.513	.007*
การมุ่งเน้นระบบการปฏิบัติการ ( $X_6$ )	.019	.020	.048	.963	.131
ผลลัพธ์การดำเนินการ ( $X_7$ )					

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta	t	Sig
<b>ภาวะผู้นำ</b>					
การมีวิสัยทัศน์ (X <sub>8</sub> )	.001	.019	.004	.066	.948
การมีบารมี (X <sub>9</sub> )	.026	.017	.086	1.519	.009*
การมีสัญลักษณ์ (X <sub>10</sub> )	.021	.020	.054	1.077	.282
การพัฒนาตนเอง (X <sub>11</sub> )	.005	.018	.015	.296	.767
การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (X <sub>12</sub> )	.020	.020	.052	1.042	.298
ความซื่อสัตย์อย่างจริงจัง (X <sub>13</sub> )	.004	.020	.012	.209	.834

R = 0.361, R Square = 0.130, Adjusted R Square = .101

Std. Error of the Estimate = 0.177 F = 4.448, Sig = 0.000

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐและภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา โดยพิจารณาจากค่า Sig 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดที่ 0.05 นอกจากนี้พบว่าคะแนนมาตรฐานของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และภาวะผู้นำด้านการมีบารมี (X<sub>9</sub>) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร (X<sub>5</sub>) ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (X<sub>3</sub>) และ ด้านการนำองค์การ (X<sub>1</sub>) ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา (Bata) มีค่าเท่ากับ .086, .076, .050 และ .024 ตามลำดับ ผลวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา กับ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และภาวะผู้นำ โดยมีค่า (R) เท่ากับ .361 นอกจากนี้ค่า (R Square) มีค่าเท่ากับ 0.130 หมายความว่าตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 13.00 ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนาย โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 3.118 + 0.086 (\text{การมีบารมี}) + 0.076 (\text{การมุ่งเน้นบุคลากร}) + 0.050 (\text{การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย}) + 0.024 (\text{การนำองค์การ})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = 0.026 (\text{การมีบารมี}) + 0.031 (\text{การมุ่งเน้นบุคลากร}) + 0.017 (\text{การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย}) + 0.009 (\text{การนำองค์การ})$$

**แนวทางการพัฒนา (ดังแสดงในรูปที่ 2)**

**การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ**

ด้านการนำองค์การ พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่นมีบทบาทที่สำคัญต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางนโยบายต่าง ๆ มีการวิเคราะห์ ทบทวนข้อมูลผลการดำเนินการจากทุกด้านรวมถึงความรับผิดชอบต่อสาธารณะ

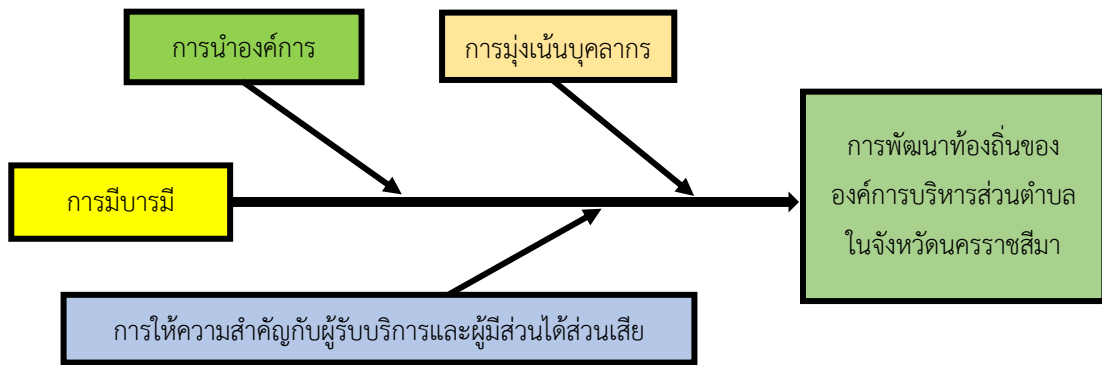
มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างราบรื่น

ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่า การสื่อสารกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้น ดำเนินการอย่างรวดเร็ว และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที เน้นให้เห็นถึงความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอาจเป็นได้ตั้งแต่ประชาชน ผู้ประกอบการ และส่วนราชการอื่น ๆ ที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายของท้องถิ่นที่วางไว้ ดังนั้นในการวางแผนนโยบายต้องวางแผนอย่างรอบด้าน มีการจัดการที่ดี มุ่งเน้นผลกระทบ และประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น

ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร พบว่า การให้ความสำคัญกับทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์การทำงานที่ตอบสนองต่อเป้าหมายและสามารถสร้างความคุ้มค่าต่อการปฏิบัติงานได้จริง การเรียนรู้และฝึกทักษะการทำงานอยู่เสมอ ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานที่ดี เพื่อตอบสนองต่อการให้บริการกับประชาชน

### ภาวะผู้นำ

ด้านการมีบาร์มี พบว่า การมีบาร์มีของผู้นำนั้นเป็นสิ่งที่สามารถทำให้ผู้ตามเกิดความศรัทธา เชื่อมั่น มั่นใจ และเกิดความคาดหวังจากผู้ตาม ซึ่งการมีบาร์มีนั้นต้องอาศัยระยะเวลาในการสั่งสมมา จนทำให้ประชาชนเกิดความรู้สึกไวใจ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน โครงการต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การพัฒนา นอกจากนี้ในการวางตนเองของผู้นำอย่างเหมาะสม ผู้นำมีความสามารถในการสื่อสาร มีทักษะในการสื่อสารที่ดี เป็นแรงผลักดันให้ผู้บังคับบัญชาและประชาชนเกิดการปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ก็จะนำไปสู่การพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

### อภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ รองลงมาได้แก่ ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการมุ่งเน้นระบบการปฏิบัติการ ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านนำองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ วาสนา เลิศมะลา และเทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ระดับการพัฒนางานองค์การสู่ความเป็นเลิศมีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ระดับความสำเร็จ ในการพัฒนางานองค์การสู่ความเป็นเลิศมีความแตกต่างกันการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับ การพัฒนางานองค์การสู่ความเป็นเลิศ พบว่า ปัจจัยด้านสมรรถนะ ปัจจัยด้านการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม และปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จในการพัฒนางานองค์การสู่ความเป็นเลิศ

นอกจากนี้ พบว่าภาวะผู้นำส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และปานกลาง 2 ด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความซื่อสัตย์อย่างจริงจัง รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ด้านการมีสัญลักษณ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีบาร์มี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธีญา พรหมมาก (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในด้านการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง พบว่า ภาวะผู้นำ ได้แก่ การสร้างบาร์มี การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การกระตุ้นใช้ปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ รพีพร ธงทอง (2561) ที่พบว่าภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น และพิเชษฐ์ ภูเฉลิมตระกูล และคณะ (2561) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และ การเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบล

## ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

### 1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้

#### 1.1 การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

1.1.1 การนำองค์การ พบว่า หน่วยงานควรมีนโยบายที่ช่วยป้องกันการทุจริตและมีระบบการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารองค์การต้องมีการถ่ายทอดนโยบาย กฎเกณฑ์ มีบทลงโทษอย่างยุติธรรม และสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม เพื่อแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สามารถนำพางานโครงการบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.1.2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ พบว่า หน่วยงานควรมีการจัดทำแผนการดำเนินงานที่มีความชัดเจน มีการระบุขั้นตอนการดำเนินงาน รวมไปถึงกรอบระยะเวลาในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน สามารถผ่านอุปสรรคที่เกิดจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.1.3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่า หน่วยงานควรมีการคำนึงถึงผลกระทบรวมถึงผู้มีส่วนได้และส่วนเสียที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงานต่าง ๆ และหาแนวทางการรับมือหรือวิธีการแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้น โดยมีการวางแผนรองรับเหตุไม่คาดฝันที่อาจเกิดขึ้น เพื่อเป็นการป้องกันความเสียหายต่อประชาชน หรือ ผู้ประกอบการในชุมชน

1.1.4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ พบว่า หน่วยงานควรมีการจัดทำสื่อข้อมูลและสารสนเทศที่สามารถเข้าใจง่าย เข้าถึงง่าย เช่น มีการทำสื่อในรูปแบบโปสเตอร์ หรือการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ นำความรู้ที่ทันสมัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในท้องถิ่น ควบคู่กับภูมิปัญญาท้องถิ่น

1.1.5 การมุ่งเน้นบุคลากร พบว่า หน่วยงานควรมีการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการจัดสรรพื้นที่ให้มีความเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน หรือการมอบรางวัลให้แก่บุคลากรที่มีการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี เพื่อสร้างกำลังใจให้แก่บุคลากร เพื่อให้สามารถให้บริการ แนะนำแก่ประชาชนได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็ว และลดขั้นตอนการแก้ปัญหา โดยบุคลากรทุกคนมีระดับการตัดสินใจที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในเวลาอันรวดเร็ว

1.1.6 การมุ่งเน้นระบบการปฏิบัติการ พบว่า หน่วยงานควรมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มีความทันสมัย และมีความเหมาะสมมาปรับใช้กับการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น และใช้เวลาในการปฏิบัติงานสั้นลง เช่น กระบวนการที่สนับสนุนพนักงานในการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ความเชื่อมโยงระหว่างกระบวนการที่สร้างคุณค่า ใช้เทคโนโลยีและวิธีที่เหมาะสมในการเพิ่มประสิทธิภาพ

1.1.7 ผลลัพธ์การดำเนินการ พบว่า หน่วยงานควรมีการปรับปรุงตัวชี้วัดในการพัฒนาการปฏิบัติงาน และมีการปรับปรุงระดับตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินผลความสำเร็จในการพัฒนาการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน สามารถบ่งชี้ถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยให้ความสำคัญที่ความพึงพอใจและความต้องการของประชาชน

## 1.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น

1.2.1 การมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้นำควรมีการแสดงออกถึงความตั้งใจที่มีต่อการพัฒนาท้องถิ่น ผู้นำควรมีการวิเคราะห์ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น และมีการตระหนักถึงความสำคัญของผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ที่อาจส่งผลเสียต่อประชาชน ผู้นำจำเป็นต้องมีการสื่อสารที่ดี เพื่อแสดงออกถึงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดี เป็นทิศทางในการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

1.2.2 การมีบารมี พบว่า ผู้นำควรกระตุ้นผู้ตามให้เกิดความกระตือรือร้น เกิดความจงรักภักดีและให้ความไว้วางใจ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยทักษะและลักษณะส่วนตัวในการแสดงออกของผู้นำ สิ่งเหล่านี้ต้องใช้ระยะเวลาในการสั่งสม

1.2.3 การมีสัญลักษณ์ พบว่า ควรมีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และควรมีการปฏิบัติตามแผนที่ได้มีการวางไว้ ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญต่อการดำเนินงาน โดยผู้นำต้องมีการแสดงออกอย่างเหมาะสมในทุกด้าน เพื่อได้รับความไว้วางใจ ยกย่อง หรือ ได้รับรางวัลอันเป็นเกียรติจากหน่วยงานอื่น ถือเป็น การมีสัญลักษณ์ที่ดี อันเป็นที่ประจักษ์ต่อสายตาสาธารณะ และประชาชน

1.2.4 การพัฒนาตนเอง พบว่า ผู้นำควรประสานงานในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนรู้สึกเหมือนว่าตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาท้องถิ่น และผู้นำควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกศรัทธา เปรียบเสมือนเป็นแรงกระตุ้นอย่างหนึ่งให้เกิดการมีส่วนร่วม จากประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นต่อไป

1.2.5 การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ควรมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ อย่างทั่วถึงและมีการให้ข้อมูลที่เพียงพอ เพื่อให้ประชาชนสามารถรับทราบข้อมูลกิจกรรม รวมไปถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการเข้าร่วมในกิจกรรมการพัฒนาอาชีพที่มีความสำคัญกับท้องถิ่น เพื่อสามารถพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.6 ความซื่อสัตย์อย่างจริงจัง พบว่า ผู้นำจำเป็นต้องมีการแสดงความรับผิดชอบที่จริงจัง เมื่อมีข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน พร้อมแก้ไขในทุก ๆ สิ่ง ไม่ว่าจะสิ่งนั้นจะเกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชาก็ตาม ยึดมั่นในความเป็นผู้ว่า แสดงถึงความซื่อสัตย์อย่างจริงจัง

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เช่น เรื่องความโปร่งใส ที่สามารถส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนทั้งเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยยกระดับการพัฒนาท้องถิ่นให้สามารถเป็นชุมชนต้นแบบ ควรมีการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาพัฒนาผลิตภัณฑ์ในท้องถิ่นให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนปัจจุบันที่เน้นความสะดวกสบายความมีสุขภาพดี การดูแลรักษาผลิตภัณฑ์ได้ง่าย เพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน ให้ประชาชนมีอาชีพรายได้ที่ยั่งยืน

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศและภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น โดยมีการเปลี่ยนแปลงขนาดพื้นที่ในการศึกษาให้กว้างขึ้น และมีขนาดใหญ่ขึ้น

2.4 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อนำผลการศึกษามาจัดทำนโยบายที่เหมาะสมให้กับท้องถิ่นต่อไป

## รายการอ้างอิง

- กระทรวงมหาดไทย. กรมการปกครอง. (2541). คู่มือการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง.
- พิเชษฐ์ ภูเฉลิมตระกูล และคณะ (2561). “ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี.” *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*. 4(พิเศษ) : 300-310.
- เพ็ญแข ดิษฐบรรจง และคณะ (มกราคม – เมษายน 2565). “การประเมินคุณภาพการบริการและการบริหารจัดการของวิทยาลัยพยาบาลเพื่อพัฒนาสู่องค์กรคุณภาพ.” *วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี*. 5(1) : 162-176.
- รพีพร ธงทอง. (กรกฎาคม – กันยายน 2561). “ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น.” *วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*. 13(45) : 103-114.
- วาสนา เลิศมะเลา และเทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์. (กรกฎาคม – ธันวาคม 2561). “การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.” *วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์*. 9 (2) : 209-248
- สถาบันพระปกเกล้า. (2550). *สารานุกรมการปกครองท้องถิ่น หมวดที่ 3 พัฒนาการและรูปแบบการปกครองท้องถิ่นไทย ลำดับที่ 4 เรื่อง องค์การบริหารส่วนตำบล*. นนทบุรี.
- สุธิญา พรหมมาก. (กันยายน – ธันวาคม 2554). “ภาวะผู้นำกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง.” *วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. 22(3) : 30-43.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2564). ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ (พ.ศ. 2564-2565). *การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการภาครัฐสู่ระบบราชการ 4.0 (PMQA)*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.opdc.go.th/> [15 สิงหาคม 2564].
- สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. (2563). *รายงานสถิติจำนวนประชากร*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : [http://www.dopa.go.th/index\\_3.htm](http://www.dopa.go.th/index_3.htm) [5 กรกฎาคม 2564].



- องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. กองแผนและงบประมาณ. (2553). **แผนยุทธศาสตร์ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา (พ.ศ. 2554-2558)**. นครราชสีมา : เอกสารอัดสำเนา.
- \_\_\_\_\_. (2560). **แผนยุทธศาสตร์ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา (พ.ศ. 2554-2558)**. นครราชสีมา : เอกสารอัดสำเนา.
- อนันต์ โพธิกุล. (มกราคม-มิถุนายน 2560). “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร.” **วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม**. 4(1) : 97-109
- Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of Psychological Test**. (5<sup>th</sup> ed.). New York : Harper Collins
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1995). **The Leadership Challenge**. (2<sup>nd</sup> ed.). San Francisco : Jossey Bass.
- \_\_\_\_\_. (2004). **The Leadership Challenge**. (2nd ed.). San Francisco : Jossey Bass.
- Riviovelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1997). “On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity.” **Dutch Journal of Educational Research**. 2 : 49-60.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. (3<sup>rd</sup> ed). New York : Harper and Row Publications.