

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน กลุ่ม 1 ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,432 คน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง และลำพูน ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำนวน 662 คน แยกเป็น 1) บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 262 คน และ 2) ประชาชนที่มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งและมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 400 คน ตามรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มที่ 1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำแนกตามประเภทผู้ตอบแบบสอบถาม

ประเภทผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	262	39.6
ประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	400	60.4
รวม	662	100

กลุ่มที่ 2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง และลำพูน ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำนวน 770 คน แยกเป็น 1) บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 370 คน

และ 2) ประชาชนที่มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งและมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 400 คน ตามรายละเอียดในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำแนกตามประเภทผู้ตอบแบบสอบถาม

ประเภทผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	370	48.1
ประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	400	51.9
รวม	770	100

ตอนที่ 1 ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลและจำนวนแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์

การวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,432 ฉบับ ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง และลำพูน ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำนวน 662 ฉบับ แยกเป็น 1) บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 262 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามตอบกลับและมีความสมบูรณ์จำนวน 262 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ตามรายละเอียดตารางที่ 10 และ 2) ประชาชนที่มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งและมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 400 คน ได้รับแบบสอบถามตอบกลับและมีความสมบูรณ์จำนวน 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ตามรายละเอียดในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผลการตอบกลับแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง และลำพูนที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

แบบสอบถาม	จำนวน (ฉบับ)	คิดเป็นร้อยละ
1. บุคลากร		
1.1 แบบสอบถามที่ส่งให้กลุ่มตัวอย่าง	262	100
1.2 แบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับ	262	100
1.3 แบบสอบถามที่ไม่ได้รับการตอบกลับ	-	-
1.4 แบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับและมีความสมบูรณ์	262	100
2. ประชาชน		
2.1 แบบสอบถามที่ส่งให้กลุ่มตัวอย่าง	400	100
2.2 แบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับ	400	100
2.3 แบบสอบถามที่ไม่ได้รับการตอบกลับ	-	-
2.4 แบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับและมีความสมบูรณ์	400	100

กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง และลำพูน ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำนวน 770 ฉบับ แยกเป็น 1) บุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 370 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามตอบกลับและมีความสมบูรณ์ จำนวน 370 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ตามรายละเอียดตารางที่ 11 และ 2) ประชาชนที่มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งและมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 400 คน ได้รับแบบสอบถามตอบกลับและมีความสมบูรณ์ จำนวน 400 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ตามรายละเอียดในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผลการตอบกลับแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง และลำพูนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

แบบสอบถาม	จำนวน (ฉบับ)	คิดเป็นร้อยละ
1. บุคลากร		
1.1 แบบสอบถามที่ส่งให้กลุ่มตัวอย่าง	370	100
1.2 แบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับ	370	100
1.3 แบบสอบถามที่ไม่ได้รับการตอบกลับ	-	-
1.4 แบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับและมีความสมบูรณ์	370	100
2. ประชาชน		
2.1 แบบสอบถามที่ส่งให้กลุ่มตัวอย่าง	400	100
2.2 แบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับ	400	100
2.3 แบบสอบถามที่ไม่ได้รับการตอบกลับ	-	-
2.4 แบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับและมีความสมบูรณ์	400	100

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สายงานปฏิบัติ ระยะเวลาที่อยู่อาศัยในพื้นที่ และอาชีพ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลด้วยค่าความถี่ และค่าร้อยละ มีรายละเอียดดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 401 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 และเพศชาย จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 ตามรายละเอียดในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	401	60.6
ชาย	261	39.4
รวม	662	100

1.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 รองลงมาอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 22.7 และอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 ตามรายละเอียดในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
41 - 50 ปี	273	41.2
31 - 40 ปี	153	23.1
50 ขึ้นไป	150	22.7
ต่ำกว่า 30 ปี	86	13.0
รวม	662	100

1.3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 345 คน คิดเป็นร้อยละ 52.1 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 306 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 ปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 และมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามรายละเอียดในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	345	52.1
ต่ำกว่าปริญญาตรี	306	46.2
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	9	1.4
มัธยมศึกษาตอนปลาย	2	0.3
รวม	662	100

1.4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระยะเวลาอยู่อาศัยในพื้นที่ พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลามากกว่า 15 ปี จำนวน 317 คน คิดเป็นร้อยละ 47.9 รองลงมา 11 – 15 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 1 – 5 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 และ 6 – 10 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 11.9 ตามรายละเอียดในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระยะเวลาอยู่อาศัยในพื้นที่

ระยะเวลา	จำนวน	ร้อยละ
มากกว่า 15 ปี	317	47.9
11 - 15 ปี	138	21.9
1 - 5 ปี	128	19.3
6 - 10 ปี	79	11.9
รวม	662	100

1.5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการปฏิบัติหน้าที่ในสายงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นสายปฏิบัติงาน จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8 รองลงมา สายวิชาการ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 และสายบริหาร จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 ตามรายละเอียดในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำแนกตามการปฏิบัติหน้าที่ในสายงาน

ปฏิบัติหน้าที่ในสายงาน	จำนวน	ร้อยละ
สายปฏิบัติงาน	175	66.8
สายวิชาการ	56	21.4
สายบริหาร	31	11.8
รวม	262	100

1.6 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอาชีพ พบว่า ส่วนใหญ่มีอาชีพ เกษตร จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 รองลงมา ค้าขาย จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 รับราชการ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 และอื่น ๆ (รับจ้าง ค้าขาย ธุรกิจส่วนตัว) จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 ตามรายละเอียดในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
เกษตร	146	36.5
ค้าขาย	144	36.0
รับราชการ	63	15.8
อื่น ๆ (รับจ้าง ค้าขาย ธุรกิจส่วนตัว)	47	11.7
รวม	400	100

2. กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 466 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 และเพศชาย จำนวน 304 คน คิดเป็นร้อยละ 39.5 ตามรายละเอียดในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	466	60.5
ชาย	304	39.5
รวม	770	100

2.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 322 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 รองลงมาอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 และ ตามรายละเอียดในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
41 - 50 ปี	322	41.8
31 - 40 ปี	245	31.8
ต่ำกว่า 30 ปี	119	15.5
50 ขึ้นไป	84	10.9
รวม	770	100

2.3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 389 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 336 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 และปริญญาโทหรือสูงกว่า จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8 ตามรายละเอียดในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	389	50.6
ต่ำกว่าปริญญาตรี	336	43.6
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	45	5.8
รวม	770	100

2.4 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระยะเวลาอยู่อาศัยในพื้นที่ พบว่า ส่วนใหญ่มีระยะเวลามากกว่า 15 ปี จำนวน 294 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 รองลงมา 1 – 5 ปี จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 6 – 10 ปี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 22.5 และ 11 – 15 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 และตามรายละเอียดในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน ในองค์กรและระยะเวลาอยู่อาศัยในพื้นที่

ระยะเวลา	จำนวน	ร้อยละ
มากกว่า 15 ปี	294	38.2
1 - 5 ปี	194	25.2
6 - 10 ปี	173	22.5
11 - 15 ปี	109	14.1
รวม	770	100

2.5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการปฏิบัติหน้าที่ในสายงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นสายปฏิบัติงาน จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 65.9 รองลงมา สายวิชาการ จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 และสายบริหาร จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 ตามรายละเอียดในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำแนกตามการปฏิบัติหน้าที่ในสายงาน

ปฏิบัติหน้าที่ในสายงาน	จำนวน	ร้อยละ
สายปฏิบัติงาน	244	65.9
สายวิชาการ	102	27.6
สายบริหาร	24	6.5
รวม	370	100

2.6 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอาชีพ พบว่า ส่วนใหญ่มีอาชีพค้าขาย จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 รองลงมา เกษตร จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 อื่น ๆ (รับจ้าง ค้าขาย ธุรกิจส่วนตัว) จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 และรับราชการ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 ตามรายละเอียดในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
ค้าขาย	181	45.2
เกษตร	116	29.0
อื่น ๆ (รับจ้าง ค้าขาย ธุรกิจส่วนตัว)	59	14.8
รับราชการ	44	11.0
รวม	400	100

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล กลุ่มบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรทุกตัว จากการวิเคราะห์ด้วยวิธีตรง

ตัวแปร	Function Coefficients (ci)
X1 ด้านวิสัยทัศน์	1.423
X5 ด้านทักษะในการจูงใจ	1.243
X4 ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม	0.903
X3 ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ	0.471
X2 ด้านความรู้ความสามารถการบริหารงาน	0.313

การวิเคราะห์ผลด้วยวิธีตรง คือ การวิเคราะห์ตัวแปรทุกตัวที่ใช้ในการจำแนกความแตกต่างระหว่างกลุ่มพร้อมๆ กัน เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกตัวที่มีผลต่อสมการ โดยไม่คำนึงถึงเครื่องหมายบวก ลบ (+, -) ซึ่งหากค่าสัมประสิทธิ์มีค่าสูง แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ต่อสมการสูง หากค่าสัมประสิทธิ์มีค่าต่ำ แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ต่อสมการต่ำ

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ตัวแปรด้านวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กับสมการมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านทักษะในการจูงใจ ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง และกล้าตัดสินใจตามลำดับ โดยด้านความรู้ความสามารถการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับสมการน้อยที่สุด

หลังจากวิเคราะห์ผลด้วยวิธีตรงแล้ว ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรทั้ง 5 ตัว ไปใช้วิเคราะห์ผลแบบขั้นตอน (Stepwise) ซึ่งเป็นวิธีการเลือกตัวแปรเข้าสู่สมการทีละตัว โดยนำตัวแปรที่ดีที่สุดในการจำแนก เข้าสู่สมการเป็นตัวแรก จากนั้นก็นำตัวแปรที่ดีที่สุดตัวที่สองเข้าสู่สมการเพื่อปรับปรุงให้สมการจำแนกได้ดีขึ้น และในขั้นตอนต่อ ๆ ไป ก็จะนำตัวแปรที่ดีที่สุด แต่ละตัวที่เหลือเข้ามาเข้าสู่สมการในแต่ละขั้นตอน ตัวแปรที่ได้รับการสมการมาก่อน อาจถูกตัดทิ้งออกไป หากพบว่า เมื่อนำมารวมกับตัวแปรอื่นๆ แล้วไม่ช่วยให้สมการจำแนกประเภทได้ดีขึ้น ซึ่งผลการวิเคราะห์โดยการเลือกตัวแปรเข้ามาวิเคราะห์ตามลำดับขั้น โดยถือเกณฑ์การคัดเลือกตัวแปรที่สามารถจำแนกประเภท และในขณะเดียวกันก็คงความเป็นสมาชิกภายในกลุ่มด้วยนั้น พบว่า มีตัวแปรทั้งสิ้น 4 ตัวแปร ที่มีความสามารถในการจำแนกประเภท ซึ่งได้แสดงในตารางที่ 4.18 ดังนี้

ตารางที่ 4.18 สรุปตัวแปรที่สามารถจำแนกประเภท เรียงตามลำดับขั้นที่นำมาประมวลวิเคราะห์เพิ่มขึ้น

Test of Function(s)	Wilks' Lambda	Chi-square	df	Sig.
1	0.269	824.123	5	0.000

จากตารางที่ 4.18 จะเห็นได้ว่า ค่า Wilks' Lambda = 0.269 จะใช้ทดสอบสมมติฐานที่ว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระทุกตัวในกลุ่มที่ 1 เท่ากับของทุกตัวในกลุ่มที่ 2 โดยที่มีค่า Chi-square คือ 824.123 ค่า degree of freedom คือ 5 และมีค่า Sig. คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสามารถแน่ใจได้ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถแบ่งกลุ่มบุคคลกรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

ตารางที่ 4.19 ตัวแปรที่สามารถจำแนกประเภท เรียงตามลำดับขั้นที่นำมาวิเคราะห์เพิ่มขึ้น

ตัวแปร	Wilks' Lambda
X1 ด้านวิสัยทัศน์	0.317*
X5 ด้านทักษะในการจูงใจ	0.299*
X4 ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม	0.292*
X3 ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ	0.274*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

Wilks' Lambda เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรจำแนกประเภท โดยใช้วัดว่ายังคงมีอำนาจในการจำแนกที่เหลือ (Residual Discrimination) ซึ่งตัวแปรต่าง ๆ ที่นำมาวิเคราะห์นั้นยังไม่สามารถอธิบายได้หมด ดังนั้นค่า Lambda จึงมีค่าในทางผกผัน กล่าวคือ ถ้าค่า Lambda มีค่าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ ที่นำมาวิเคราะห์สามารถจำแนกประเภทได้สูงมาก นั่นคือ หากค่า Lambda เท่ากับ 0 แสดงว่า ตัวแปรสามารถจำแนกประเภทได้อย่างเด็ดขาด แต่หากค่า Lambda เท่ากับ 1 แสดงว่า ตัวแปรไม่สามารถจำแนกประเภทได้เลย ซึ่งค่า Lambda มีค่าสูงสุดเท่ากับ 1 และมีค่าต่ำสุด เท่ากับ 0

ดังนั้น ตารางที่ 4.19 จะเห็นได้ว่า เมื่อนำตัวแปร ด้านวิสัยทัศน์ มาวิเคราะห์เพียงตัวแปรเดียว ในการจำแนกชั้นที่หนึ่งนั้นปรากฏว่า ได้ค่า Lambda เท่ากับ 0.317 แสดงว่า ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ เพียงตัวเดียวสามารถอธิบายความแปรปรวนของการเป็นสมาชิกกลุ่มได้ เนื่องจากค่า Lambda เมื่อเทียบกับค่าสูงสุดถึงค่าต่ำสุด คือ 1.00 ถึง 0.00 ดังนั้น ยังคงมีอำนาจจำแนกที่เหลือ ซึ่งไม่ได้จำแนกโดยตัวแปรภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ อีก ต่อมาในขั้นที่สอง เมื่อนำตัวแปรด้านทักษะในการจูงใจเข้ามาวิเคราะห์ ปรากฏว่าค่า Lambda ลดลงเหลือ 0.299 แสดงว่า ตัวแปรด้านทักษะในการจูงใจช่วยอธิบายการจำแนกประเภทได้ชัดเจนเพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับการใช้ตัวแปรด้านวิสัยทัศน์ เพียงตัวเดียว การนำตัวแปรเข้ามาวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอน ขั้นละ 1 ตัวแปร เช่นนี้ จนกระทั่งถึงขั้นที่สี่ ซึ่งเป็นตัวแปรด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ ถูกคัดเลือกเข้ามาวิเคราะห์ เป็นตัวแปรสุดท้ายนั้น เป็นผลทำให้ค่า Lambda ลดลงเหลือ 0.274

ผลการวิเคราะห์แบบขั้นตอน (Stepwise) โดยวิธี Wilks' Lambda จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรทั้ง 4 ตัว ร่วมกันสามารถใช้จำแนกประเภทกลุ่มบุคลากร แบ่งกลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์

การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 โดยมีอำนาจจำแนกที่เหลือนลดลง จากการใช้ตัวแปรภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์เพียงตัวเดียวในการจำแนกประเภท โดยจะเห็นได้จากค่า Lambda ที่ลดลงเหลือจาก 0.317 ในการวิเคราะห์ขั้นที่หนึ่ง จนกระทั่งเหลือ 0.274 ในขั้นที่สี่ แสดงว่าตัวแปรทั้ง 4 ตัวร่วมกัน ได้แก่ ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ด้านทักษะในการจูงใจ ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม และด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ สามารถอธิบายการจำแนกประเภทของการเป็นสมาชิกกลุ่มได้ร้อยละ 72.6

ตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคัลมาตรฐาน (Standardized Canonical Discriminant Function Coefficients)

ลำดับที่	ตัวแปร	Function Coefficients
1	X1 ด้านวิสัยทัศน์	-1.476
2	X5 ด้านทักษะในการจูงใจ	1.073
3	X4 ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม	0.863
4	X3 ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ	0.424

จากตารางที่ 4.20 แสดงค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคัลมาตรฐาน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคัลมาตรฐานนี้ เป็นค่าสำคัญที่สามารถใช้ในการตัดสินใจ ความสำคัญของตัวแปร โดยชี้ให้เห็นว่าตัวแปรใดที่มีความสำคัญมากหรือน้อยเพียงใด เมื่อเทียบกับตัวแปรอื่น ซึ่งในการพิจารณาความสำคัญจากค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคัลมาตรฐานนี้ พิจารณาได้จากค่าตัวเลขนั้นคือ หากค่าตัวเลขที่ได้มีค่าต่ำ แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวไม่สามารถใช้ในการจำแนกประเภทการเป็นสมาชิกกลุ่มได้ดีนัก ในทางตรงกันข้ามหากตัวเลขที่ได้มีค่าสูง แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวสามารถใช้ในการจำแนกประเภทการเป็นสมาชิกกลุ่มได้ดี ซึ่งในการพิจารณาค่าตัวเลขนั้นจะไม่นิ่งถึงเครื่องหมายบวกลบ (+, -) ซึ่งจาก ตารางที่ 4.20 จะเห็นได้ว่า ตัวแปรที่มีความสำคัญในการจำแนกประเภทการเป็นสมาชิกกลุ่มได้ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ส่วนตัวแปรที่เหลือ 3 ตัว คือ ด้านทักษะในการจูงใจ ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม และด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ ก็มีความสำคัญในการจำแนกประเภทการเป็นสมาชิกกลุ่มได้ดี ลดหลั่นลงตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 เมตริกซ์โครงสร้าง (Structure Matrix) แสดงลำดับค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้าง (Structure Coefficients)

ลำดับที่	ตัวแปร	Structure Coefficients
1	X5 ด้านทักษะในการจูงใจ	0.883
2	X4 ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม	0.846
3	X3 ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ	0.818
4	X1 ด้านวิสัยทัศน์	0.694

จากตารางที่ 4.21 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้าง ซึ่งชี้ให้เห็นถึงสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจำแนกและฟังก์ชันการจำแนก สหสัมพันธ์นี้เป็นเพียงสหสัมพันธ์แบบตัวแปร (Simple Bivariate Correlation) ซึ่งไม่ได้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งกับตัวแปรอื่น ดังนั้น ค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้าง จึงชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งกับกลุ่มเท่านั้น โดยการพิจารณาเครื่องหมายบวก(+, -) ซึ่งแสดงทิศทางความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และทิศทางตรงกันข้ามของตัวแปรนั้น ๆ กับกลุ่มจากผลการวิเคราะห์ จะเห็นได้ว่าเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์ โครงสร้างชี้ให้เห็นทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนั้น ๆ กับกลุ่มบุคลากรที่มีการแบ่งกลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ซึ่งจากตารางที่ 28 เมื่อพิจารณาเฉพาะตัวแปรที่มีความสามารถในการจำแนกประเภททั้ง 5 ตัว จะพบได้ว่า ตัวแปรที่มีเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างเป็นลบไม่มี ตัวแปรที่มีเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างเป็นบวก ได้แก่ ภาวะผู้นำด้านทักษะในการจูงใจ ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ ด้านวิสัยทัศน์

ตารางที่ 4.22 Classification Function Coefficient

ตัวแปร	กลุ่มบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
	กลุ่ม อบท.ที่ได้รับคัดเลือก เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับรางวัล	กลุ่ม อบท.ที่ไม่ผ่านเกณฑ์คัดเลือกเป็น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี
X1 ด้านวิสัยทัศน์	-6.501	-1.729
X3 ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ	0.074	-1.383
X4 ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม	7.286	3.660
X5 ด้านทักษะในการจูงใจ	8.207	3.722
Constant	-19.621	-4.944

Fisher's linear discriminant functions

จากตารางที่ 4.22 ให้ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรในการจำแนกประเภทโดยที่ค่าประมาณของฟังก์ชัน ในการแบ่งกลุ่มสำหรับบุคลากร กลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

$$\text{เป็น} = -19.621 - 6.501(X1) + 0.074(X3) + 7.286(X4) + 8.207(X5)$$

และค่าประมาณของฟังก์ชันในการแบ่งกลุ่มสำหรับบุคลากร กลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

$$\text{เป็น} = -4.944 - 1.729(X1) - 1.383(X3) + 3.660(X4) + 3.722(X5)$$

ดังนั้น สมการพยากรณ์ (Fisher's linear discriminant functions) คือ

$$\hat{D} = -14.677 - 4.772(X1) + 1.309(X3) + 3.626(X4) + 4.485(X5)$$

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำแนกตามภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.
X1 ด้านวิสัยทัศน์	4.81	0.169
X3 ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ	4.92	0.142
X4 ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม	4.39	0.264
X5 ด้านทักษะในการจูงใจ	4.48	0.304

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำแนกตามภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้ ภาวะผู้นำด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.92$, S.D. = 0.142) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = 0.169) ด้านทักษะในการจูงใจ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.304) และด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.264) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำแนกตามภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.
X1 ด้านวิสัยทัศน์	2.84	1.339
X3 ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ	2.28	1.261
X4 ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม	2.15	1.012
X5 ด้านทักษะในการจูงใจ	2.14	1.010

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำแนกตามภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้ ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ($= 2.43$, S.D. = 1.339) ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ ($= 2.28$, S.D. = 1.261) ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม ($= 2.15$, S.D. = 1.612) และด้านทักษะในการจูงใจ ($= 2.14$, S.D. = 1.010) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม บุคลากร กลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

ตัวแปร	กลุ่มบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
	กลุ่ม อปท.ที่ได้รับคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดีและได้รับรางวัล		กลุ่ม อปท.ที่ไม่ผ่านเกณฑ์คัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
X1 ด้านวิสัยทัศน์	4.81	0.169	2.84	1.339
X3 ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ	4.92	0.142	2.28	1.261
X4 ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม	4.39	0.264	2.15	1.012
X5 ด้านทักษะในการจูงใจ	4.48	0.304	2.14	1.010

จากตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการ

บริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ของกลุ่มบุคลากรที่ได้รับ
การคัดเลือก ($\bar{x} = 4.81$) จะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าวิสัยทัศน์ของ กลุ่มบุคลากรที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก
($\bar{x} = 2.43$) ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจของกลุ่มบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือก
($\bar{x} = 4.92$) จะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจของ กลุ่มบุคลากรที่ไม่ผ่าน
เกณฑ์การคัดเลือก ($\bar{x} = 2.28$) ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรมของกลุ่มบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือก
($\bar{x} = 4.39$) จะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าความซื่อสัตย์และมีคุณธรรมของ กลุ่มบุคลากรที่ไม่ผ่านเกณฑ์การ
คัดเลือก ($\bar{x} = 2.15$) และด้านทักษะในการงานของกลุ่มบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือก ($\bar{x} = 4.48$) จะ
มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทักษะในการงานของ กลุ่มบุคลากรที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก ($\bar{x} = 2.14$)

สรุป ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากความคิดเห็นของบุคลากรองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อประสิทธิผล
การบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 4 ด้านเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์คานานิถมาตรฐาน
จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์
2. ด้านทักษะในการงาน
3. ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม
4. ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล กลุ่มประชาชนที่มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งและมีภูมิลำเนาอยู่ใน
เขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตารางที่ 4.26 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรทุกตัว จากการวิเคราะห์ด้วยวิธีตรง

ตัวแปร	Function Coefficients (ci)
X4 ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม	1.531
X5 ด้านทักษะในการงาน	1.445
X3 ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ	0.771
X1 ด้านวิสัยทัศน์	0.332
X2 ด้านความรู้ความสามารถการบริหารงาน	0.082

การวิเคราะห์ผลด้วยวิธีตรง คือ การวิเคราะห์ตัวแปรทุกตัวที่ใช้ในการจำแนกความแตกต่างระหว่างกลุ่มพร้อมๆ กัน เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกตัวที่มีผลต่อสมการโดยไม่คำนึงถึงเครื่องหมายบวก ลบ (+, -) ซึ่งหากค่าสัมประสิทธิ์มีค่าสูง แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ต่อสมการสูง หากค่าสัมประสิทธิ์มีค่าต่ำ แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ต่อสมการต่ำ

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ตัวแปรด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม มีความสัมพันธ์กับสมการมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านทักษะในการรู้จัก ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ ด้านวิสัยทัศน์ ตามลำดับ โดยด้านความรู้ความสามารถการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับสมการน้อยที่สุด

หลังจากวิเคราะห์ผลด้วยวิธีตรงแล้ว ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรทั้ง 5 ตัว ไปใช้วิเคราะห์ผลแบบขั้นตอน (Stepwise) ซึ่งเป็นวิธีการเลือกตัวแปรเข้าสู่สมการทีละตัว โดยนำตัวแปรที่ดีที่สุดในการจำแนก เข้าสู่สมการเป็นตัวแรก จากนั้นก็นำตัวแปรที่ดีที่สุดตัวที่สองเข้าสู่สมการเพื่อปรับปรุงให้สมการจำแนกได้ดีขึ้น และในขั้นตอนต่อ ๆ ไป ก็จะนำตัวแปรที่ดีที่สุด แต่ละตัวที่เหลือเข้ามาเข้าสู่สมการในแต่ละขั้นตอน ตัวแปรที่ได้รับการสมการมาก่อน อาจถูกตัดทิ้งออกไป หากพบว่า เมื่อนำมารวมกับตัวแปรอื่นๆ แล้วไม่ช่วยให้สมการจำแนกประเภทได้ดีขึ้น ซึ่งผลการวิเคราะห์โดยการเลือกตัวแปรเข้ามาวิเคราะห์ตามลำดับขั้น โดยถือเกณฑ์การคัดเลือกตัวแปรที่สามารถจำแนกประเภทและในขณะเดียวกันก็คงความเป็นสมาชิกภายในกลุ่มด้วยนั้น พบว่า มีตัวแปรทั้งสิ้น 3 ตัวแปร ที่มีความสามารถในการจำแนกประเภท ซึ่งได้แสดงในตารางที่ 4.27 ดังนี้

ตารางที่ 4.27 สรุปตัวแปรที่สามารถจำแนกประเภท เรียงตามลำดับขั้นที่นำมาร่วมวิเคราะห์เพิ่มขึ้น

Test of Function(s)	Wilks' Lambda	Chi-square	df	Sig.
1	0.549	476.913	5	0.000

จากตารางที่ 4.27 จะเห็นได้ว่า ค่า Wilks' Lambda = 0.549 จะใช้ทดสอบสมมติฐานที่ว่าค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระทุกตัวในกลุ่มที่ 1 เท่ากับของทุกตัวในกลุ่มที่ 2 โดยที่มีค่า Chi-square คือ 476.913 ค่า degree of freedom คือ 5 และมีค่า Sig. คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสามารถแน่ใจได้ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถแบ่งกลุ่มประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2554 และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

ตารางที่ 4.28 ตารางแสดงตัวแปรที่สามารถจำแนกประเภท เรียงตามลำดับขั้นที่นำมาวิเคราะห์เพิ่มขึ้น

ตัวแปร	Wilks' Lambda
X5 ด้านทักษะในการจูงใจ	0.576*
X4 ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม	0.574*
X3 ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ	0.559*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

Wilks' Lambda เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรจำแนกประเภท โดยใช้วัดว่ายังคงมีอำนาจในการจำแนกที่เหลือ (Residual Discrimination) ซึ่งตัวแปรต่าง ๆ ที่นำมาวิเคราะห์นั้นยังไม่สามารถอธิบายได้หมด ดังนั้นค่า Lambda จึงมีค่าในทางผกผัน กล่าวคือ ถ้าค่า Lambda มีค่าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ ที่นำมาวิเคราะห์สามารถจำแนกประเภทได้สูงมาก นั่นคือ หากค่า Lambda เท่ากับ 0 แสดงว่า ตัวแปรสามารถจำแนกประเภทได้อย่างเด็ดขาด แต่หากค่า Lambda เท่ากับ 1 แสดงว่า ตัวแปรไม่สามารถจำแนกประเภทได้เลย ซึ่งค่า Lambda มีค่าสูงสุดเท่ากับ 1 และมีค่าต่ำสุด เท่ากับ 0

ดังนั้น ตารางที่ 4.28 จะเห็นได้ว่า เมื่อนำตัวแปร ด้านทักษะในการจูงใจ มาวิเคราะห์เพียงตัวแปรเดียวในการจำแนกขั้นที่หนึ่งนั้นปรากฏว่า ได้ค่า Lambda เท่ากับ 0.576 แสดงว่า ภาวะผู้นำด้านทักษะในการจูงใจ เพียงตัวเดียวสามารถอธิบายความแปรปรวนของการเป็นสมาชิกกลุ่มได้ เนื่องจากค่า Lambda เมื่อเทียบกับค่าสูงสุดถึงค่าต่ำสุด คือ 1.00 ถึง 0.00 ดังนั้น ยังคงมีอำนาจจำแนกที่เหลือ ซึ่งไม่ได้จำแนกโดยตัวแปรภาวะผู้นำด้านทักษะในการจูงใจอีก ต่อมาในขั้นที่สอง เมื่อนำตัวแปร ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรมเข้ามาวิเคราะห์ ปรากฏว่าค่า Lambda ลดลงเหลือ 0.574 แสดงว่า ตัวแปรด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรมช่วยอธิบายการจำแนกประเภทได้ชัดเจนเพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับการใช้ตัวแปรด้านทักษะในการจูงใจ เพียงตัวเดียว การนำตัวแปรเข้ามาวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอน ขั้นละ 1 ตัวแปร เช่นนี้ จนกระทั่งถึงขั้นที่สาม ซึ่งเป็นตัวแปรด้านความเชื่อมั่นในตนเอง และกล้าตัดสินใจ ถูกคัดเลือกเข้ามาวิเคราะห์ เป็นตัวแปรสุดท้ายนั้น เป็นผลทำให้ค่า Lambda ลดลงเหลือ 0.559

ผลการวิเคราะห์แบบขั้นตอน (Stepwise) โดยวิธี Wilks' Lambda จากตารางที่ 4.28 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัว ร่วมกันสามารถใช้จำแนกประเภทกลุ่มประชาชน ที่ แบ่งกลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 โดยมีอำนาจจำแนกที่เหลือน้อยลง จากการใช้ตัวแปรภาวะผู้นำด้านทักษะในการจูงใจ เพียงตัวเดียว ในการจำแนกประเภท โดยจะเห็นได้จากค่า Lambda ที่ลดลงเหลือจาก 0.576 ในการวิเคราะห์ขั้นที่หนึ่ง จนกระทั่งเหลือ 0.559 ในขั้นที่สาม แสดงว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัวร่วมกัน ได้แก่ ภาวะผู้นำด้านทักษะในการจูงใจ ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม และด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ สามารถอธิบายการจำแนกประเภทของการเป็นสมาชิกกลุ่มได้ร้อยละ 44.1

ตารางที่ 4.29 ค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคัลมาตรฐาน (Standardized Canonical Discriminant Function Coefficients)

ลำดับที่	ตัวแปร	Function Coefficients
1	X5 ด้านทักษะในการจูงใจ	1.483
2	X4 ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม	-1.393
3	X3 ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ	0.846

จากตารางที่ 4.29 แสดงค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคัลมาตรฐาน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคัลมาตรฐานนี้ เป็นค่าสำคัญที่สามารถใช้ในการตัดสินความสำคัญของตัวแปร โดยใช้ให้ทราบว่าตัวแปรใดที่มีความสำคัญมากหรือน้อยเพียงใด เมื่อเทียบกับตัวแปรอื่น ซึ่งในการพิจารณาความสำคัญจากค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคัลมาตรฐานนี้ พิจารณาได้จากค่าตัวเลขนั้นคือ หากค่าตัวเลขที่ได้มีค่าต่ำ แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวไม่สามารถใช้ในการจำแนกประเภทการเป็นสมาชิกกลุ่มได้ดีนัก ในทางตรงกันข้ามหากตัวเลขที่ได้มีค่าสูง แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวสามารถใช้ในการจำแนกประเภทการเป็นสมาชิกกลุ่มได้ดี ซึ่งในการพิจารณาค่าตัวเลขนั้นจะไม่คำนึงถึงเครื่องหมายบวกลบ (+, -) ซึ่งจาก ตารางที่ 36 จะเห็นได้ว่า ตัวแปรที่มีความสำคัญในการจำแนกประเภทการเป็นสมาชิกกลุ่มได้ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำด้านทักษะในการจูงใจ ส่วนตัวแปรที่เหลือ 2 ตัว คือ ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม และด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ ก็จะมีผลสำคัญในการจำแนกประเภทการเป็นสมาชิกกลุ่มได้ดี ลดหลั่นลงตามลำดับ

ตารางที่ 4.30 เมตริกซ์โครงสร้าง (Structure Matrix) แสดงลำดับค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้าง (Structure Coefficients)

ลำดับที่	ตัวแปร	Structure Coefficients
1	X5 ด้านทักษะในการจูงใจ	0.950
2	X3 ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ	0.935
3	X4 ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม	0.861

จากตารางที่ 4.30 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้าง ซึ่งชี้ให้เห็นถึงสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจำแนกและฟังก์ชันการจำแนก สหสัมพันธ์นี้เป็นเพียงสหสัมพันธ์แบบตัวแปร (Simple Bivariate Correlation) ซึ่งไม่ได้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งกับตัวแปรอื่น ดังนั้น ค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้าง จึงชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งกับกลุ่มเท่านั้น โดยการพิจารณาเครื่องหมายบวก (+, -) ซึ่งแสดงทิศทางความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และทิศทางตรงกันข้ามของตัวแปรนั้น ๆ กับกลุ่ม

จากผลการวิเคราะห์ จะเห็นได้ว่า เครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างชี้ให้เห็นทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนั้น ๆ กับกลุ่มประชาชนที่มีการแบ่งกลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ซึ่งจากตารางที่ 37 เมื่อพิจารณาเฉพาะ ตัวแปรที่มีความสามารถในการจำแนกประเภททั้ง 5 ตัว จะพบว่า ตัวแปรที่มีเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างเป็นลบไม่มี ตัวแปรที่มีเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างเป็นบวก ได้แก่ ภาวะผู้นำด้านทักษะในการจูงใจ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง และกล้าตัดสินใจ ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม

ตารางที่ 4.31 Classification Function Coefficient

ตัวแปร	กลุ่มประชาชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
	กลุ่ม อบท.ที่ได้รับ คัดเลือก เป็นองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่มีการ บริหารจัดการที่ดีและ ได้รับรางวัล	กลุ่ม อบท.ที่ไม่ผ่าน เกณฑ์คัดเลือกเป็น องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นที่มีการบริหาร จัดการที่ดี
X3 ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้า ตัดสินใจ	-0.210 -3.000	-1.495 -0.772
X4 ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม	7.748	5.123
X5 ด้านทักษะในการจูงใจ		
Constant	-10.652	-4.405

Fisher's linear discriminant functions

จากตารางที่ 4.31 ให้ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรในการจำแนกประเภทโดยที่ค่าประมาณของฟังก์ชัน ในการแบ่งกลุ่มสำหรับประชาชนใน กลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

$$\text{เป็น} \quad -10.652 - 0.210(X3) - 3.000(X4) + 7.748 (X5)$$

และค่าประมาณของฟังก์ชันในการแบ่งกลุ่มสำหรับกลุ่มประชาชนใน กลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

$$\text{เป็น} \quad -4.405 - 1.495(X3) - 0.772(X4) + 5.123 (X5)$$

ดังนั้น สมการพยากรณ์ (Fisher's linear discriminant functions) คือ

$$\hat{D} = -6.247 + 1.285(X3) - 2.228(X4) + 2.625(X5)$$

ตารางที่ 4.32 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำแนกตามภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.
X3 ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ	4.90	0.135
X4 ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม	4.55	0.230
X5 ด้านทักษะในการจูงใจ	4.46	0.193

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำแนกตามภาวะผู้นำของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้ ภาวะผู้นำด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.90$, S.D. = 0.135) ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.230) และ ด้านทักษะในการจูงใจ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.193) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.33 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประชาชนในกลุ่ม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำแนกตามภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.
X3 ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ	2.89	1.676
X4 ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม	2.80	1.581
X5 ด้านทักษะในการจูงใจ	2.71	1.430

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำแนกตามภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้ ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ ($\bar{X}=2.89$, S.D. = 1.676) ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม ($\bar{X}=2.80$, S.D.= 1.581) และด้านทักษะในการงาน ($\bar{X}=2.71$, S.D. = 1.430) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม ประชาชน ในกลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 และกลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

ตัวแปร	กลุ่มประชาชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
	กลุ่ม อบท.ที่ได้รับคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับรางวัล		กลุ่ม อบท.ที่ไม่ผ่านเกณฑ์คัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
X3 ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ	4.90	0.135	2.89	1.676
X4 ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม	4.55	0.230	2.80	1.581
X5 ด้านทักษะในการงาน	4.46	0.193	2.71	1.430

จากตารางที่ 4.34 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 พบว่า ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจของกลุ่มประชาชนที่ได้รับการคัดเลือก ($\bar{X}=4.90$) จะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจของกลุ่มประชาชนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก ($\bar{X}=2.89$) ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรมของกลุ่มประชาชนที่ได้รับการคัดเลือก ($\bar{X}=4.55$) จะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม

ของกลุ่มประชาชนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก ($\bar{X} = 2.80$) และด้านทักษะในการจูงใจของกลุ่มประชาชนที่ได้รับการคัดเลือก ($\bar{X} = 4.46$) จะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าทักษะในการจูงใจของกลุ่มประชาชนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก ($\bar{X} = 2.71$)

สรุป ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากความคิดเห็นของประชาชนที่มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งและมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 3 ด้านเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคัลมาตรฐานจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1. ด้านทักษะในการจูงใจ
2. ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม
3. ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล กลุ่มบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนที่มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งและมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตารางที่ 4.35 ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรทุกตัว จากการวิเคราะห์ด้วยวิธีตรง

ตัวแปร	Function Coefficients (ci)
X5 ด้านทักษะในการจูงใจ	1.261
X1 ด้านวิสัยทัศน์	0.795
X3 ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ	0.668
X4 ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม	0.118
X2 ด้านความรู้ความสามารถการบริหารงาน	0.066

การวิเคราะห์ผลด้วยวิธีตรง คือ การวิเคราะห์ตัวแปรทุกตัวที่ใช้ในการจำแนกความแตกต่างระหว่างกลุ่มพร้อมๆ กัน เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกตัวที่มีผลต่อสมการ โดยไม่คำนึงถึงเครื่องหมายบวก ลบ (+, -) ซึ่งหากค่าสัมประสิทธิ์มีค่าสูง แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ต่อสมการสูง หากค่าสัมประสิทธิ์มีค่าต่ำ แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ต่อสมการต่ำ

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ตัวแปรด้านทักษะในการจูงใจ มีความสัมพันธ์กับสมการมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ และด้านความซื่อสัตย์ และมีคุณธรรมตามลำดับ โดยด้านความรู้ความสามารถการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับสมการน้อยที่สุด

หลังจากวิเคราะห์ผลด้วยวิธีตรงแล้ว ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรทั้ง 5 ตัว ไปใช้วิเคราะห์ผลแบบขั้นตอน (Stepwise) ซึ่งเป็นวิธีการเลือกตัวแปรเข้าสู่สมการทีละตัว โดยนำตัวแปรที่ดีที่สุดในการจำแนก เข้าสู่สมการเป็นตัวแรก จากนั้นก็นำตัวแปรที่ดีที่สุดตัวที่สองเข้าสู่สมการเพื่อปรับปรุงให้สมการจำแนกได้ดีขึ้น และในขั้นตอนต่อ ๆ ไป ก็จะนำตัวแปรที่ดีที่สุด แต่ละตัวที่เหลืออยู่มาเข้าสู่สมการในแต่ละขั้นตอน ตัวแปรที่ได้รับการสมการมาก่อน อาจถูกตัดทิ้งออกไป หากพบว่า เมื่อนำมารวมกับตัวแปรอื่นๆ แล้วไม่ช่วยให้สมการจำแนกประเภทได้ดีขึ้น ซึ่งผลการวิเคราะห์โดยการเลือกตัวแปรเข้ามาวิเคราะห์ตามลำดับขั้น โดยถือเกณฑ์การคัดเลือกตัวแปรที่สามารถจำแนกประเภท และในขณะเดียวกันก็คงความเป็นสมาชิกภายในกลุ่มด้วยนั้น พบว่า มีตัวแปรทั้งสิ้น 3 ตัวแปร ที่มีความสามารถในการจำแนกประเภท ซึ่งได้แสดงในตารางที่ 4.36 ดังนี้

ตารางที่ 4.36 สรุปตัวแปรที่สามารถจำแนกประเภทเรียงตามลำดับขั้นมาร่วมวิเคราะห์เพิ่มขึ้น

Test of Function(s)	Wilks' Lambda	Chi-square	df	Sig.
1	0.453	1129.519	5	0.000

จากตารางที่ 4.36 จะเห็นได้ว่า ค่า Wilks' Lambda = 0.453 จะใช้ทดสอบสมมติฐานที่ว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระทุกตัวในกลุ่มที่ 1 เท่ากับของทุกตัวในกลุ่มที่ 2 โดยที่มีค่า Chi-square คือ 1129.519 ค่า degree of freedom คือ 5 และมีค่า Sig. คือ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงสามารถแน่ใจได้ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถแบ่งกลุ่มบุคลากรและประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

ตารางที่ 4.37 ตัวแปรที่สามารถจำแนกประเภท เรียงตามลำดับขั้นมารวมวิเคราะห์เพิ่มขึ้น

ตัวแปร	Wilks' Lambda
X5 ด้านทักษะในการจูงใจ	0.482*
X1 ด้านวิสัยทัศน์	0.467*
X3 ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ	0.460*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

Wilks' Lambda เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรจำแนกประเภท โดยใช้วัดว่ายังคงมีอำนาจในการจำแนกที่เหลือ (Residual Discrimination) ซึ่งตัวแปรต่าง ๆ ที่นำมาวิเคราะห์นั้นยังไม่สามารถอธิบายได้หมด ดังนั้นค่า Lambda จึงมีค่าในทางผกผัน กล่าวคือ ถ้าค่า Lambda มีค่าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ ที่นำมาวิเคราะห์สามารถจำแนกประเภทได้สูงมาก นั่นคือ หากค่า Lambda เท่ากับ 0 แสดงว่า ตัวแปรสามารถจำแนกประเภทได้อย่างเด็ดขาด แต่หากค่า Lambda เท่ากับ 1 แสดงว่า ตัวแปรไม่สามารถจำแนกประเภทได้เลย ซึ่งค่า Lambda มีค่าสูงสุดเท่ากับ 1 และมีค่าต่ำสุด เท่ากับ 0

ดังนั้น ตารางที่ 4.37 จะเห็นได้ว่า เมื่อนำตัวแปร ด้านทักษะในการจูงใจ มาวิเคราะห์เพียงตัวแปรเดียวในการจำแนกขั้นที่หนึ่งนั้นปรากฏว่า ได้ค่า Lambda เท่ากับ 0.482 แสดงว่า ภาวะผู้นำด้านทักษะในการจูงใจ เพียงตัวเดียวสามารถอธิบายความแปรปรวนของการเป็นสมาชิกกลุ่มได้ เนื่องจากค่า Lambda เมื่อเทียบกับค่าสูงสุดถึงค่าต่ำสุด คือ 1.00 ถึง 0.00 ดังนั้น ยังคงมีอำนาจจำแนกที่เหลือ ซึ่งไม่ได้จำแนกโดยตัวแปรภาวะผู้นำด้านทักษะในการจูงใจ อีก ต่อมาในขั้นที่สอง เมื่อนำตัวแปรด้านวิสัยทัศน์เข้ามาวิเคราะห์ ปรากฏว่าค่า Lambda ลดลงเหลือ 0.574 แสดงว่า ตัวแปรด้านวิสัยทัศน์ช่วยอธิบายการจำแนกประเภทได้ชัดเจนเพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับการใช้ตัวแปรด้านทักษะในการจูงใจ เพียงตัวเดียว การนำตัวแปรเข้ามาวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอน ขั้นละ 1 ตัวแปร เช่นนี้ จนกระทั่งถึงขั้นที่สาม ซึ่งเป็นตัวแปรด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ ถูกคัดเลือกเข้ามาวิเคราะห์ เป็นตัวแปรสุดท้ายนั้น เป็นผลทำให้ค่า Lambda ลดลงเหลือ 0.460

ผลการวิเคราะห์แบบขั้นตอน (Stepwise) โดยวิธี Wilks' Lambda จากตารางที่ 4.37 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรทั้ง 3 ตัว ร่วมกันสามารถใช้จำแนกประเภทกลุ่มบุคลากรและประชาชน ที่แบ่งกลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 โดยมีอำนาจจำแนกที่เหลือน้อยลง จากการใช้ตัวแปรภาวะผู้นำด้านทักษะในการจูงใจ เพียงตัวเดียวในการจำแนกประเภท โดยจะเห็นได้จากค่า Lambda ที่ลดลงเหลือจาก 0.482 ในการวิเคราะห์ขั้นที่หนึ่ง จนกระทั่งเหลือ 0.460 ในขั้นที่สาม แสดงว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัวร่วมกัน ได้แก่ ภาวะผู้นำด้านทักษะในการจูงใจ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ สามารถอธิบายการจำแนกประเภทของการเป็นสมาชิกกลุ่มได้ร้อยละ 54.0

ตารางที่ 4.38 ค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคัลมาตรฐาน (Standardized Canonical Discriminant Function Coefficients)

ลำดับที่	ตัวแปร	Function Coefficients
1	X5 ด้านทักษะในการจูงใจ	1.195
2	X1 ด้านความวิสัยทัศน์	-0.861
3	X3 ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ	0.621

จากตารางที่ 4.38 แสดงค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคัลมาตรฐาน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคัลมาตรฐานนี้ เป็นค่าสำคัญที่สามารถใช้ในการตัดสินความสำคัญของตัวแปร โดยชี้ให้เห็นว่าตัวแปรใดที่มีความสำคัญมากหรือน้อยเพียงใด เมื่อเทียบกับตัวแปรอื่น ซึ่งในการพิจารณาความสำคัญจากค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคัลมาตรฐานนี้ พิจารณาได้จากค่าตัวเลข นั่นคือ หากค่าตัวเลขที่ได้มีค่าต่ำ แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวไม่สามารถใช้ในการจำแนกประเภทการเป็นสมาชิกกลุ่มได้ดีนัก ในทางตรงกันข้ามหากตัวเลขที่ได้มีค่าสูง แสดงว่าตัวแปรดังกล่าวสามารถใช้ในการจำแนกประเภทการเป็นสมาชิกกลุ่มได้ดี ซึ่งในการพิจารณาค่าตัวเลขนั้นจะไม่คำนึงถึงเครื่องหมายบวก (+, -) ซึ่งจาก ตารางที่ 45 จะเห็นได้ว่า ตัวแปรที่มีความสำคัญในการจำแนกประเภทการเป็นสมาชิกกลุ่มได้ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำด้านทักษะในการจูงใจ ส่วนตัวแปรที่เหลือ 2 ตัว คือ ด้านความวิสัยทัศน์ และด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ ก็จะมีมีความสำคัญในการจำแนกประเภทการเป็นสมาชิกกลุ่มได้ดี ลดหลั่นลงตามลำดับ

ตารางที่ 4.39 เมตริกซ์โครงสร้าง (Structure Matrix) แสดงลำดับค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้าง (Structure Coefficients)

ลำดับที่	ตัวแปร	Structure Coefficients
1	X5 ด้านทักษะในการจูงใจ	0.972
2	X3 ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ	0.938
3	X1 ด้านวิสัยทัศน์	0.865

จากตารางที่ 4.39 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้าง ซึ่งชี้ให้เห็นถึงสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรจำแนกและฟังก์ชันการจำแนก สหสัมพันธ์นี้เป็นเพียงสหสัมพันธ์แบบตัวแปร (Simple Bivariate Correlation) ซึ่งไม่ได้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งกับตัวแปรอื่น ดังนั้น ค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้าง จึงชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งกับกลุ่มเท่านั้น โดยการพิจารณาเครื่องหมายบวก (+, -) ซึ่งแสดงทิศทางความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และทิศทางตรงกันข้ามของตัวแปรนั้น ๆ กับกลุ่ม

จากผลการวิเคราะห์ จะเห็นได้ว่า เครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างชี้ให้เห็นทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนั้น ๆ กับกลุ่มประชาชนที่มีการแบ่งกลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 ซึ่งจากตารางที่ 46 เมื่อพิจารณาเฉพาะ ตัวแปรที่มีความสามารถในการจำแนกประเภททั้ง 5 ตัว จะพบว่า ตัวแปรที่มีเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างเป็นลบไม่มี ตัวแปรที่มีเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์โครงสร้างเป็นบวก ได้แก่ ภาวะผู้นำด้านทักษะในการจูงใจ ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง และกล้าตัดสินใจ ด้านวิสัยทัศน์

ตารางที่ 4.40 Classification Function Coefficient

ตัวแปร	กลุ่มบุคลากรและประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
	กลุ่ม อปท.ที่ได้รับ คัดเลือก เป็นองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่มีการ บริหารจัดการที่ดีและ ได้รับรางวัล	กลุ่ม อปท.ที่ไม่ผ่าน เกณฑ์คัดเลือกเป็น องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นที่มีการบริหาร จัดการที่ดี
X1 ด้านวิสัยทัศน์	-2.134	-0.487
X3 ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้า ตัดสินใจ	0.212 7.146	-1.008 4.384
X5 ด้านทักษะในการจูงใจ		
Constant	-12.036	-4.087

Fisher's linear discriminant functions

จากตารางที่ 4.40 ให้ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรในการจำแนกประเภทโดยที่ค่าประมาณของฟังก์ชัน ในการแบ่งกลุ่มสำหรับบุคลากรและประชาชนใน กลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

$$\text{เป็น } -12.036 - 2.134(X1) + 0.212(X3) + 7.146 (X5)$$

และค่าประมาณของฟังก์ชันในการแบ่งกลุ่มสำหรับกลุ่มบุคลากรและประชาชนใน กลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

$$\text{เป็น } -4.087 - 0.487(X1) - 1.008(X3) + 4.384 (X5)$$

ดังนั้น สมการพยากรณ์ (Fisher's linear discriminant functions) คือ

$$\hat{D} = -7.949 - 1.647(X1) - 0.796(X3) + 2.762(X5)$$

ตารางที่ 4.41 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบุคลากรและประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำแนกตามภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.
X3 ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ	4.91	0.138
X1 ด้านวิสัยทัศน์	4.85	0.136
X5 ด้านทักษะในการจูงใจ	4.48	0.243

จากตารางที่ 4.41 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม บุคลากรและประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำแนกตามภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้ ภาวะผู้นำด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.91$, S.D. = 0.138) ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.85$, S.D. = 0.136) และด้านทักษะในการจูงใจ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.243) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.42 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม บุคลากรและประชาชนในกลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำแนกตามภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.
X1 ด้านวิสัยทัศน์	2.66	1.563
X3 ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ	2.60	1.522
X5 ด้านทักษะในการจูงใจ	2.44	1.277

จากตารางที่ 4.42 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม บุคลากรและประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 จำแนกตามภาวะ

ผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ ($=2.66$, S.D. = 1.563) ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ ($=2.60$, S.D. = 1.522) และด้านทักษะในการจูงใจ ($=2.44$, S.D. = 1.277) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.43 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม บุคลากรและประชาชน ในกลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

ตัวแปร	กลุ่มบุคลากรและประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
	กลุ่ม อปท.ที่ได้รับ คัดเลือก เป็นองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่มีการ บริหารจัดการที่ดีและ ได้รับรางวัล		กลุ่ม อปท.ที่ไม่ผ่าน เกณฑ์คัดเลือกเป็น องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นที่มีการบริหาร จัดการที่ดี	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
X1 ด้านวิสัยทัศน์	4.85	0.136	2.66	1.563
X3 ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ	4.91	0.138	2.60	1.522
X5 ด้านทักษะในการจูงใจ	4.48	0.243	2.44	1.277

จากตารางที่ 4.43 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นบุคลากรและประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี และได้รับเงินรางวัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 พบว่า ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจของกลุ่มบุคลากรและประชาชนที่ได้รับการคัดเลือก ($\bar{X} = 4.91$) จะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า

ความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจของ กลุ่มประชาชนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก ($\bar{x} = 2.60$) ด้านวิสัยทัศน์ของกลุ่มบุคลากรและประชาชนที่ได้รับการคัดเลือก ($\bar{x} = 4.85$) จะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ด้านวิสัยทัศน์ของกลุ่มบุคลากรและประชาชนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก ($\bar{x} = 2.66$) และด้าน ทักษะในการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคลากรและประชาชนที่ได้รับการคัดเลือก ($\bar{x} = 4.48$) จะมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ทักษะในการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคลากรและประชาชนที่ไม่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก ($\bar{x} = 2.44$)

สรุป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผล ต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากความคิดเห็นของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนที่มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งและมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 3 ด้านเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคมมาตรฐานจาก มากไปหาน้อย ดังนี้

1. ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน
2. ด้านวิสัยทัศน์
3. ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวข้างต้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผล ต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 4 ด้านเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคม มาตรฐานจากมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน 3) ด้านความซื่อสัตย์ และมีคุณธรรม 4) ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนที่มีสิทธิ ออกเสียงเลือกตั้งและมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นว่า ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น มี 3 ด้านเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคมมาตรฐานจากมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านทักษะใน การปฏิบัติงาน 2) ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม 3) ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ และ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนที่มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้ง และมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคิดเห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 3 ด้านเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์คานอนิคมมาตรฐานจากมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน 2) ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม 3) ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ และ

จะเห็นได้ว่า กลุ่มบุคลากรมีความคิดเห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 4 ด้าน มากกว่าความคิดเห็น

ของกลุ่มประชาชน 1 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ ส่วนอีก 3 ด้าน กลุ่มบุคลากรและกลุ่มประชาชนมีความคิดเห็นตรงกัน คือ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม และด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ ในส่วนของความคิดเห็นของกลุ่มบุคลากรกับกลุ่มบุคลากรและประชาชนมีความคิดเห็นตรงกัน 3 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ และมีความคิดเห็นต่างกัน 1 ด้าน คือ ด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม นอกจากนี้ กลุ่มประชาชนมีความคิดเห็นต่างจากความคิดเห็นของกลุ่มบุคลากรและประชาชน คือ กลุ่มประชาชนมีความเห็นว่า ภาวะผู้นำด้านความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม มีความสำคัญ ในขณะที่กลุ่มบุคลากรและประชาชนมีความคิดเห็นว่า ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ มีความสำคัญ ส่วนภาวะผู้นำด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ มีความคิดเห็นตรงกัน

สรุปผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนที่มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งและมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 3 ด้านเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคัลมาตรฐานจากมากไปหาน้อย คือ 1) ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน 2) ด้านวิสัยทัศน์ 3) ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 15 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 2.12 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแตกต่างกันทั้งด้านจำนวนและเนื้อหา โดยผู้วิจัยสรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.44 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่ (คน)
1.	ผู้นำต้องน้อมนำพระราชดำรัสในหลวงด้านเศรษฐกิจพอเพียงนำมาปฏิบัติ และมีศีล 5	8
2.	ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ยึดหลักธรรมาภิบาล	6
3.	มีความต้องการคนรุ่นใหม่ในการเข้ามาบริหารองค์กร	6
4.	ผู้นำต้องสามารถทำการพัฒนาบุคลากรได้ เพื่อสร้างผลงานให้ปรากฏ	4
5.	ผู้นำที่ดีจะเป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร	4
6.	ควรนำผลการศึกษาในการพัฒนาต่างๆมาปรับใช้ใน อบต. พร้อมทั้งมีการเผยแพร่ผลการดำเนินการทางอินเทอร์เน็ต	2

จากตารางที่ 4.44 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้นำต้องน้อมนำพระราชดำรัสในหลวงด้านเศรษฐกิจพอเพียงนำมาปฏิบัติ และมีศีล 5 จำนวน 8 คน ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ยึดหลักธรรมาภิบาล จำนวน 6 คน มีความต้องการคนรุ่นใหม่ในการเข้ามาบริหารองค์กร จำนวน 6 คน ผู้นำต้องสามารถทำการพัฒนาบุคลากรได้ เพื่อสร้างผลงานให้ปรากฏ จำนวน 4 คน ผู้นำที่ดีจะเป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร จำนวน 4 คน และควรนำผลการศึกษาในการพัฒนาต่างๆมาปรับใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมทั้งมีการเผยแพร่ผลการดำเนินการทางอินเทอร์เน็ต จำนวน 2 คน

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากสมมติฐานในการวิจัย 5 สมมติฐาน และผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนที่มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้ง และมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าวข้างต้น พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานมีดังนี้

สมมติฐานที่ 1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์มาก ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพผลมากกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์น้อย

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.000 และมีค่า Wilks' Lambda = 0.467 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงยอมรับสมมติฐานดังกล่าว

สมมติฐานที่ 2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถการบริหารงานมาก ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพผลมากกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถการบริหารงานน้อย

ผลการวิจัย พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถการบริหารงานมาก ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพผลไม่แตกต่างกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถการบริหารงานน้อย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อนี้

สมมติฐานที่ 3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง และกล้าตัดสินใจ ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพผลมากกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในตนเองน้อยและไม่ค่อยกล้าตัดสินใจ

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำด้านความเชื่อมั่นในตนเองสูง และกล้าตัดสินใจ มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.000 และมีค่า Wilks' Lambda = 0.460 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงยอมรับสมมติฐานดังกล่าว

สมมติฐานที่ 4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์และมีคุณธรรมมาก ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพผลมากกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์และมีคุณธรรมน้อย

ผลการวิจัย พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์และมีคุณธรรมมาก ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพผลไม่แตกต่างกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์และมีคุณธรรมน้อย ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อนี้

สมมติฐานที่ 5 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผู้บริหารมีทักษะในการจูงใจมาก ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพผลมากกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผู้บริหารมีทักษะในการจูงใจน้อย

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำด้านทักษะในการจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.000 และมีค่า Wilks' Lambda = 0.482 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงยอมรับสมมติฐานดังกล่าว

คำถามการวิจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีลักษณะอย่างไร

คำตอบของคำถามการวิจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนที่มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งและมีภูมิลำเนาอยู่ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 3 ด้าน เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคัลมาตรฐานจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ด้านทักษะในการุงใจ
2. ด้านวิสัยทัศน์
3. ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์คาโนนิคัลมาตรฐานจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านทักษะในการุงใจ 2) ด้านวิสัยทัศน์ 3) ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ