

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลดวงเหนือ ตามความคาดหวังของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลดวงเหนือ อำเภอคอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลดวงเหนือ และข้าราชการประจำ / พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลดวงเหนือ จำนวน 550 คนซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิจากประชากรคือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลดวงเหนือ และข้าราชการประจำ / พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลดวงเหนือ จำนวน 6,122 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์เชิงลึกซึ่งใช้สำหรับการจัดสนทนากลุ่ม และ แบบสอบถามซึ่งสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2 เป็นลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลดวงเหนือตามความคาดหวังของประชาชน จำนวน 76 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) แบบ 10 ระดับคะแนน ซึ่งแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และทำการวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ พบว่า ข้อคำถามทั้ง 76 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างประชาชนในเขตเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง จำนวน 35 คน เมื่อนำมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.975

การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลจากการจัดสนทนากลุ่ม ใช้วิธีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ ในลักษณะพรรณนาความอธิบายปรากฏการณ์ ข้อมูลจากแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ใช้สถิติบรรยายพื้นฐาน เช่น การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ทำการสกัดองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลดวงเหนือตามความคาดหวังของประชาชน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 550 คนที่นำมาวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง และมีอายุอยู่ในช่วง 41-60 ปี จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ประกอบอาชีพรับราชการ/พนักงานของรัฐ และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 5,000 – 10,000 บาท

2. ความคาดหวังของประชาชนต่อลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลดวงเหนือ อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่

จากคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลดวงเหนือตามความคาดหวังของประชาชนทั้งหมด 76 ตัวแปร ระดับความคาดหวังเฉลี่ยมีค่าตั้งแต่ระดับน้อยถึงระดับมาก โดยคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลดวงเหนือที่ประชาชนคาดหวังมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การควบคุมอารมณ์ของผู้นำ รองลงมาคือ การเป็นคนดีมีศีลธรรม และ มีความอดทน อุตสาหะ เพียรพยายาม สามารถเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นได้ สำหรับลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลดวงเหนือที่ประชาชนคาดหวังน้อยที่สุด คือ ผู้นำที่ทำงานโดยไม่มีการปรึกษาสมาชิกในองค์การ

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลดวงเหนือตามความคาดหวังของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลดวงเหนือ อำเภอดอยสะเก็ด

3.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลดวงเหนือ

เมื่อทำการการสกัดองค์ประกอบโดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก และหมุนแกนองค์ประกอบแบบออร์โธกอนัลด้วยวิธีวาริเมกซ์ ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลดวงเหนือตามความคาดหวังของประชาชน จำนวน 5 องค์ประกอบ จำนวนตัวแปร 74 ตัวแปร โดยมีค่าไอเกนระหว่าง 3.882 – 22.048 ที่อธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 5.107 – 29.010 และทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนรวมกันได้ร้อยละ 66.41 และสามารถตั้งชื่อตามกลุ่มตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ ดังนี้คือ

- องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง
- องค์ประกอบที่ 2 ความใจกว้างรับฟังผู้อื่น
- องค์ประกอบที่ 3 ภาพพจน์ดีมีความคิดสร้างสรรค์
- องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการมอบหมายงาน
- องค์ประกอบที่ 5 ความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย

3.2 ผลการวิเคราะห์ตัวแปรย่อยที่อธิบายแต่ละองค์ประกอบ

องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง

มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 22.048 คิดเป็นร้อยละ 29.010 เมื่อพิจารณาตัวแปรที่อธิบายขององค์ประกอบด้านนี้ พบว่า ตัวแปรดังกล่าวอธิบายถึงคุณลักษณะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง มีทั้งหมด 31 ตัวแปร เป็นแหล่งรวมของตัวแปรและกลุ่มตัวแปร 2 กลุ่ม คือ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และ ความสามารถในการสื่อสาร

- กลุ่มตัวแปรที่อธิบายถึงความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ตัวแปรที่อธิบายมีทั้งหมด 19 ตัวแปร เรียงลำดับตามน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย คือ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน สามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นได้ดี ควบคุมอารมณ์ได้ดี สามารถเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นได้ เป็นคนดีมีศีลธรรม ประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับ มีความอดทน อุตสาหะ เพียรพยายาม มีประวัติ(ส่วนตัวและครอบครัว) ดีเป็นที่ยอมรับของประชาชน เข้าใจในลักษณะของงานที่รับผิดชอบ มีความเสียสละ มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง มีการตัดสินใจอย่างรอบคอบ รับฟังความเห็นผู้อื่น(ปกครองแบบประชาธิปไตย) มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความสามารถตามโอกาส เป็นคนเก่งและมีความฉลาด มีหลักการในการบริหารจัดการ และ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

- กลุ่มตัวแปรที่อธิบายถึงความสามารถในการสื่อสาร ตัวแปรที่อธิบายมีทั้งหมด 12 ตัวแปร เรียงลำดับตามน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย คือ มีการสื่อสารที่ดีกับสมาชิก มีการชี้แจงแผนปฏิบัติงาน สนับสนุนให้สมาชิกทำงานให้มีคุณภาพ ให้ความใส่ใจดูแลความเป็นอยู่ของสมาชิก มีการเปิดเผยความคิดและความรู้สึกแก่สมาชิก มีการวางแผนการทำงาน สร้างมาตรฐานในสิ่งที่สมาชิกคาดหวัง แสดงบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน ชี้แจงให้เห็นถึงบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบให้สมาชิกได้รับทราบ มีความประพฤติและมารยาทที่ดี สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก และ มีความยุติธรรมกับสมาชิก

องค์ประกอบที่ 2 ความใจกว้างรับฟังผู้อื่น

มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 16.100 คิดเป็นร้อยละ 21.185 เมื่อพิจารณาตัวแปรที่อธิบายขององค์ประกอบด้านนี้ พบว่า ตัวแปรดังกล่าวอธิบายถึงความใจกว้างรับฟังผู้อื่น มีทั้งหมด 30 ตัวแปร เป็นแหล่งรวมของตัวแปรและกลุ่มตัวแปร 2 กลุ่ม คือ การส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา และ ความเป็นมิตรพิชิตใจคน

- กลุ่มตัวแปรที่อธิบายถึง การส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา ตัวแปรที่อธิบายมีทั้งหมด 18 ตัวแปร เรียงลำดับตามน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย คือ มีการแจ้งให้สมาชิกได้รับทราบ ความคาดหวังในผลงานของสมาชิก กระตุ้นให้สมาชิกมีการซักถามในสิ่งที่ไม่เข้าใจ ทำให้

สมาชิกมีความสุข มีการรับฟังและปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับสมาชิก เต็มใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของสมาชิก มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน กระตุ้นให้สมาชิกปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ปรึกษาสมาชิกก่อนมอบหมายงานให้ทำ แจ้งให้สมาชิกรับทราบว่าต้องทำอะไรให้สำเร็จและจะทำด้วยวิธีใด มีความใส่ใจในความต้องการส่วนบุคคลของสมาชิก มอบหมายงานให้กับสมาชิกได้อย่างเท่าเทียมกัน และ ขอให้สมาชิกปฏิบัติตามมาตรฐานและกฎระเบียบในการทำงาน

- กลุ่มตัวแปรที่อธิบายถึง ความเป็นมิตรพิชิตใจคน ตัวแปรที่อธิบายมีทั้งหมด 12 ตัวแปร เรียงลำดับตามน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย คือ การแสดงท่าทีเป็นมิตรต่อสมาชิก ช่วยทำให้สมาชิกรู้สึกสบายใจ ให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาของสมาชิก แสดงความคิดเห็นให้สมาชิกรับทราบอย่างชัดเจน สร้างมาตรฐานในการทำงาน ให้คำแนะนำแก่สมาชิกเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการตอบสนองต่อคำแนะนำของสมาชิก สามารถพูดคุยกับสมาชิกได้ทุกระดับเป็นอย่างดี มีการแจ้งให้สมาชิกในชุมชนได้รับทราบว่าต้องปฏิบัติตนหรือมีหน้าที่อะไรบ้าง สร้างขวัญและกำลังใจให้สมาชิกเอาชนะปัญหาในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เป็นมิตรกับสมาชิกทุกคน และ มีการฝึกอบรมด้านการทำงานก่อนที่จะคาดหวังผลการทำงานจากสมาชิก

องค์ประกอบที่ 3 ภาพพจน์ดีมีความคิดสร้างสรรค์

มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 4.387 คิดเป็นร้อยละ 5.772 เมื่อพิจารณาตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบด้านนี้ พบว่า ตัวแปรดังกล่าวอธิบายถึงภาพพจน์ดีมีความคิดสร้างสรรค์ มีทั้งหมด 4 ตัวแปร คือ การสร้างภาพพจน์ที่ทำให้สมาชิกเชื่อมั่นในการทำงาน ทำให้สมาชิกมีความจงรักภักดีต่อตัวผู้นำ ส่งเสริมให้สมาชิกแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ และ ปกป้องผู้ได้บังคับบัญชา(สมาชิก)

องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการมอบหมายงาน

มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 4.052 คิดเป็นร้อยละ 5.332 เมื่อพิจารณาตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบด้านนี้ พบว่า ตัวแปรดังกล่าวอธิบายถึงความสามารถในการมอบหมายงาน มีทั้งหมด 6 ตัวแปร คือ ผู้นำไม่ต้องอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับการทำงานสำหรับสมาชิกมีทักษะในการเรียนรู้หรือการปฏิบัติงานที่ดี ผู้นำไม่ต้องเข้าไปดูแลเอาใจใส่สมาชิกที่ไม่กระตือรือร้นหรือไม่สนใจในงาน การให้คำแนะนำเพียงเล็กน้อยแก่สมาชิกที่เป็นแกนนำในกลุ่ม ผู้นำอธิบายรายละเอียดไม่ชัดเจนในสิ่งที่คาดหวังจากสมาชิก การให้กำลังใจแก่สมาชิกไม่สามารถลดความวิตกกังวลในการปฏิบัติงานได้ และการทำงานโดยไม่ปรึกษาสมาชิก

องค์ประกอบที่ 5 ความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย

มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 3.882 คิดเป็นร้อยละ 5.107 เมื่อพิจารณาตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบด้านนี้ พบว่า ตัวแปรดังกล่าวอธิบายถึงความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย มีทั้งหมด 3 ตัวแปร คือ การกำหนดเป้าหมายงานให้เกิดความท้าทายแก่สมาชิกกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายแก่สมาชิกอยู่ตลอดเวลา และ มีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ

4. การจัดสนทนากลุ่ม ลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลลงเหนือตามความคาดหวังของประชาชน

จากการจัดสนทนากลุ่มในประเด็น ลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลลงเหนือตามความคาดหวังของประชาชน ซึ่งแบ่งเป็นการสนทนากลุ่มตัวแทนประชาชนจาก 10 หมู่บ้าน และการสนทนากลุ่มผู้ใหญ่บ้านจาก 10 หมู่บ้าน และตัวแทนจากข้าราชการประจำ / พนักงานเทศบาลที่ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลลงเหนือ สามารถนำคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลลงเหนือตามความคาดหวังของประชาชนมาพิจารณาจัดกลุ่มแบ่งออกเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำได้ 4 ด้าน ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล การมีความคิดสร้างสรรค์และมีวิสัยทัศน์ แนวคิดและวิธีการทำงาน และ การมีมนุษยสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับชุมชน

ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล สามารถสรุปคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลลงเหนือตามที่กลุ่มตัวแทนประชาชน และกลุ่มผู้ใหญ่บ้านและตัวแทนข้าราชการประจำ/พนักงานเทศบาล ได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นที่คล้ายกันเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรมและเป็นกลาง มีการตัดสินใจที่ตรงไปตรงมา ต้องมีความฉลาดรอบรู้/มีไหวพริบและปฏิภาณ มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นผู้ที่มีความเสียสละ มีสัจจะและพูดจริง ทำจริง มีความโปร่งใส ไม่ทุจริต ตรวจสอบได้ มีความเสมอต้นเสมอปลาย และเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ประชาชน

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และมีวิสัยทัศน์ สามารถสรุปคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลลงเหนือตามที่กลุ่มตัวแทนประชาชน และกลุ่มผู้ใหญ่บ้านและตัวแทนข้าราชการประจำ/พนักงานเทศบาล ได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นที่คล้ายกันเกี่ยวกับการมีความคิดสร้างสรรค์และมีวิสัยทัศน์ที่เหมือนกัน ได้แก่ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีการส่งเสริมทักษะทั้งด้านภาษาต่างประเทศ

ด้านแนวคิดและวิธีการทำงาน สามารถสรุปคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลวงเหนือตามที่กลุ่มตัวแทนประชาชน และกลุ่มผู้ใหญ่บ้านและตัวแทนข้าราชการประจำ/พนักงานเทศบาลได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นที่คล้ายกันเกี่ยวกับแนวคิดและวิธีการทำงาน ได้แก่ ผู้นำมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี ต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และ เปิดโอกาสหรือสนับสนุนให้คนคิด มีความรู้ความสามารถมาทำงาน

ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับชุมชน สามารถสรุปคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลวงเหนือตามที่กลุ่มตัวแทนประชาชน และกลุ่มผู้ใหญ่บ้านและตัวแทนข้าราชการประจำ/พนักงานเทศบาลได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นที่คล้ายกันเกี่ยวกับการมีมนุษยสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับชุมชน ได้แก่ การสร้างความสามัคคีให้กับสมาชิกในหน่วยงานและชุมชน และผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณในการอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมในชุมชน

ดังนั้นคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลวงเหนือตามความคาดหวังของกลุ่มตัวแทนประชาชน และกลุ่มผู้ใหญ่บ้านและตัวแทนข้าราชการประจำ/พนักงานเทศบาล ที่มีความสำคัญมากที่สุดสามารถสรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวแทนประชาชนมีความคาดหวังในคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลวงเหนือ คือ ต้องเป็นผู้ที่มีความยุติธรรม มีความฉลาด รอบรู้ เก่งคน เก่งงาน และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี

สำหรับกลุ่มผู้ใหญ่บ้านและตัวแทนข้าราชการประจำ/พนักงานเทศบาลมีความคาดหวังในคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาลตำบลวงเหนือ คือ ต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ และ มีคุณธรรม จริยธรรม

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลวงเหนืออำเภอคอกยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลดังนี้

อภิปรายผลเชิงปริมาณ

1. จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลวงเหนือ ตามความคาดหวังของประชาชน ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลวงเหนือจำนวน 5 องค์ประกอบ เมื่อเรียงลำดับ โดยมีค่าไอเกนแล้วพบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำที่

เป็นแบบอย่างมีค่าไอเกนสูงสุดคือ 22.048 รองลงมาเป็นองค์ประกอบความใจกว้างรับฟังผู้อื่นโดยมีค่าไอเกนเท่ากับ 16.100 ส่วนองค์ประกอบความสามารถในการกำหนดเป้าหมายเป็นองค์ประกอบที่มีค่าไอเกนน้อยที่สุดคือ 3.882 ซึ่ง นงลักษณ์ วิรัชชัย(2542:25) กล่าวว่าค่าไอเกนเกิดจากการรวมกันของตัวแปรที่มีค่าความสัมพันธ์กันสูงมาอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน จากผลการศึกษารั้พบว่า องค์ประกอบคุณลักษณะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง เป็นองค์ประกอบที่มีค่าไอเกนสูงสุดเป็นอันดับแรก เพราะสามารถอธิบายความแปรปรวนของกลุ่มตัวแปรได้มากที่สุด หรือเป็นกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด รองลงมาเป็นองค์ประกอบความใจกว้างรับฟังผู้อื่นซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีค่าไอเกนสูงเป็นอันดับสองรองลงมา เพราะสามารถอธิบายความแปรปรวนของกลุ่มตัวแปรได้มากเป็นอันดับสองหรือเป็นกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากเป็นอันดับสอง ส่วนองค์ประกอบความสามารถในการกำหนดเป้าหมายเป็นองค์ประกอบที่มีค่าไอเกนน้อยที่สุด เพราะสามารถอธิบายความแปรปรวนของกลุ่มตัวแปรได้น้อยหรือเป็นกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันน้อย

2. องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลวงเหนือตามความคาดหวังของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลวงเหนือ อำเภอคอยสะเกิด จังหวัดเชียงใหม่ ทั้ง 5 องค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบมีความสอดคล้องตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง ตัวแปรในองค์ประกอบส่วนใหญ่เป็นตัวแปรที่แสดงถึงลักษณะผู้นำที่ดีและควรนำมาเป็นแบบอย่างซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลักษณะผู้นำและทฤษฎีพฤติกรรม เป็นแหล่งรวมของตัวแปรและกลุ่มตัวแปร 2 กลุ่ม คือ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และ ความสามารถในการสื่อสาร

ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ตัวแปรในองค์ประกอบอธิบายถึงรูปแบบภาวะผู้นำที่เน้นตามทฤษฎีลักษณะผู้นำ แสดงให้เห็นว่าประชาชนในเขตเทศบาลตำบลวงเหนือมีความคาดหวังให้ผู้บริหารเทศบาลตำบลวงเหนือมีความเป็นผู้นำตามหลักทฤษฎีลักษณะผู้นำ ได้แก่ ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความสามารถติดต่อสื่อสาร การควบคุมอารมณ์ได้ดี การเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่น เป็นคนดีมีศีลธรรม การประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับ มีความอดทน อุทิศหาะ เพียรพยายาม เป็นที่ยอมรับของประชาชน เข้าใจในลักษณะของงานที่รับผิดชอบ มีความเสียสละ สุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง มีการตัดสินใจอย่างรอบคอบ รับฟังความเห็นผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่องาน เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความสามารถตามโอกาส เป็นคนเก่งและมีความฉลาด มีหลักการในการบริหารจัดการ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม สอดคล้องกับแนวคิดของยุคล์ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548 : 103) ซึ่งได้ศึกษาคุณลักษณะสำคัญที่คาดว่าทำให้ผู้นำมีประสิทธิผลมี 3 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านแรงจูงใจ และด้านความสามารถ และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของบุญยวีร์

ไชยบรรณนิธิพร (2553) ซึ่งทำการศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลแพรภษา อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า คุณลักษณะของผู้นำท้องถิ่นที่พึงประสงค์ ได้แก่ การมีความรู้ทั้งในวิชาชีพ และความรู้ความสามารถในการบริหารงานเทศบาล มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีจริยธรรมและคุณธรรม ใจกว้างเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีวินัยต่อตนเองและผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม เป็นคนปรับตัวและวางตัวเข้ากับทุกสถานการณ์ ฉลาดทำงานอย่างเป็นระบบ รู้จักบทบาทหน้าที่ตนเอง มีความรับผิดชอบ อุทิศเวลาให้แก่งานในหน้าที่ มีความยุติธรรม มีความอดทน ออกกำลังกาย มีความสามารถจูงใจกลุ่มคนต่าง ๆ ให้ทำงานร่วมกันได้ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี นอกจากนี้สต็อกคิดส์(สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548 : 95) ทำการศึกษาคุณลักษณะผู้นำในฐานะผู้ใช้ความสามารถของตนช่วยให้ผู้อื่นปฏิบัติภารกิจได้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ความเฉลียวฉลาด ความรู้สึกไวในการรับรู้ต่อความต้องการของผู้อื่น ความเข้าใจในงาน มีความคิดริเริ่ม มีความอดทนต่อการแก้ปัญหาต่าง ๆ มีความมั่นใจตนเอง ต้องการแสวงหางานรับผิดชอบ และต้องการอยู่ในฐานะที่มีอำนาจและการควบคุม

ความสามารถในการสื่อสาร ตัวแปรในองค์ประกอบอธิบายถึงรูปแบบภาวะผู้นำที่เน้นตามทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ ได้แก่ มีการสื่อสารที่ดีกับสมาชิก มีการชี้แจงแผนปฏิบัติงาน สนับสนุนให้สมาชิกทำงานให้มีคุณภาพ ให้ความใส่ใจดูแลความเป็นอยู่ของสมาชิก มีการเปิดเผยความคิดและความรู้สึกแก่สมาชิก มีการวางแผนการทำงาน สร้างมาตรฐานในสิ่งที่กลุ่มคาดหวัง แสดงบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนภายในกลุ่ม ชี้แจงให้เห็นถึงบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบให้สมาชิกได้รับทราบ มีความประพฤติและมารยาทที่ดีต่อสมาชิก สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก และ มีความยุติธรรมกับสมาชิก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยจากการศึกษาของมหาวิทยาลัย ไอไอโอสเตท และมหาวิทยาลัยมิชิแกนซึ่ง สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545 : 135-137)สรุปไว้เกี่ยวกับมิติทั้ง 2 ด้านของผู้นำ พบว่าผู้นำที่มีประสิทธิผล จะมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นทั้งสองมิติ คือ พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นผลผลิตสูงควบคู่กับการมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี นอกจากนี้ผลการศึกษายังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ บุญแสง ชีระภากร(2552) ที่ทำการศึกษาภาวะผู้นำและการบริหารงานของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 3 ประเภท คือ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทั่วประเทศ ซึ่งพบว่า ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทมีรูปแบบภาวะผู้นำตามทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์

องค์ประกอบที่ 2 ความใจกว้างรับฟังผู้อื่น ตัวแปรในองค์ประกอบส่วนใหญ่เป็นตัวแปรซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลักษณะผู้นำตามสถานการณ์ และผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นแหล่งรวมของตัวแปรและกลุ่มตัวแปร 2 กลุ่ม คือ การส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา และ ความเป็นมิตรพิชิตใจคน

การส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชา ตัวแปรในองค์ประกอบส่วนใหญ่เป็นตัวแปรที่แสดงถึงลักษณะผู้นำตามทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ ได้แก่ การส่งเสริมผู้ได้บังคับบัญชา ได้แก่ การส่งเสริมให้สมาชิกพัฒนาตนเอง การแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานของสมาชิก ซึ่งสอดคล้องกับ กระบวนการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่ง ภาวิวัฒน์ พันธุ์แพ(2546 : 122) อธิบายถึงปัจจัยด้านการคำนึงถึงความเป็นอยู่ของผู้อื่นให้อิสระในการทำงานและให้ความสนใจช่วยเหลือผู้ที่มีส่วนร่วมในการทำงาน ถัดมาเป็นปัจจัยด้านอิทธิพลที่มีต่อความคิดซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเชื่อถือที่สมาชิกมีต่อตัวผู้นำ รู้สึกศรัทธาในตัวผู้นำ ทำตัวให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่น สมาชิกรู้สึกภูมิใจเมื่อทำงานร่วมกับผู้นำ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยด้านการกระตุ้นทางภูมิปัญญาซึ่ง ได้แก่ การเปิดโอกาสให้สมาชิกคิดหาวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา ใช้คำพูดจูงใจเพื่อให้สมาชิกทราบว่าจะสิ่งใดสามารถทำได้และควรจะทำ ช่วยให้สมาชิกมีความเข้าใจในงานที่ทำ และการกระตุ้นให้สมาชิกมีการซักถามในสิ่งที่ตนเองไม่เข้าใจ นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบนี้สอดคล้องกับแนวคิดในทฤษฎีทางเดินสู่เป้าหมายซึ่งภาวิวัฒน์ พันธุ์แพ(2546 : 122) อธิบายว่าผู้นำจะสามารถช่วยเหลือให้สมาชิกเดินไปตามวิถีทางเพื่อไปสู่เป้าหมาย โดยผู้นำเลือกใช้พฤติกรรมที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุดกับความต้องการและสถานการณ์การทำงานของสมาชิกนั้น เช่น มีการแจ้งให้สมาชิกได้รับทราบความคาดหวังในผลงานของสมาชิก มีการรับฟังและปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับสมาชิก เต็มใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของสมาชิก มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน กระตุ้นให้สมาชิกปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ปรึกษาสมาชิกก่อนมอบหมายงานให้ทำ แจ้งให้สมาชิกรับทราบว่าต้องทำอะไรให้สำเร็จและจะทำด้วยวิธีใด มีความใส่ใจในความต้องการส่วนบุคคลของสมาชิก มอบหมายงานให้กับสมาชิกได้อย่างเท่าเทียมกัน ให้สมาชิกปฏิบัติตามมาตรฐานและกฎระเบียบในการทำงานขององค์กร

ความเป็นมิตรพิชิตใจคน ตัวแปรในองค์ประกอบส่วนใหญ่มาจากทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ และทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอเชย์ บลังชาร์ต ได้แก่ การแสดงท่าทีเป็นมิตรต่อสมาชิกในชุมชน ทำให้สมาชิกในชุมชนรู้สึกสบายใจ ให้คำแนะนำในการแก้ไข้ปัญหาของชุมชน แสดงความคิดเห็นให้สมาชิกในชุมชนรับทราบอย่างชัดเจน สร้างมาตรฐานในการทำงานสำหรับสมาชิกในชุมชน ตอบสนองต่อคำแนะนำของสมาชิกในชุมชนด้วยดี และเป็นมิตรกับสมาชิกทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ซึ่งสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545 : 135-137) ได้สรุปผลการวิจัยของมหาวิทยาลัยไอโฮ โอสเททและมหาวิทยาลัยมิชิแกนที่ พบว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผล จะมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นทั้งสองมิติ คือ ทั้งด้านกิจสัมพันธ์และมิตรสัมพันธ์ นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบนี้สอดคล้องกับแนวคิดในทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอเชย์ บลังชาร์ต ซึ่งเป็นแนวคิดเดียวกันกับของมหาวิทยาลัยไอโฮโอและมหาวิทยาลัยมิชิแกน คือ

ผู้นำแบบมุ่งงานและความสัมพันธ์ ได้แก่ การให้คำแนะนำแก่สมาชิกเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย สามารถพูดคุยกับสมาชิกได้ทุกระดับเป็นอย่างดี มีการแจ้งให้สมาชิกได้รับทราบว่าจะต้องปฏิบัติตนหรือมีหน้าที่อะไรบ้าง สร้างขวัญและกำลังใจให้สมาชิกเอาชนะปัญหาในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ การฝึกอบรมด้านการทำงานให้แก่สมาชิก ก่อนที่จะคาดหวังผลการทำงานจากสมาชิก

องค์ประกอบที่ 3 ภาพพจน์ดีมีความคิดสร้างสรรค์ ตัวแปรในองค์ประกอบส่วนใหญ่เป็นตัวแปรที่สอดคล้องกับทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่ง Bass & Avolio (1994:3-4) กล่าวถึงองค์ประกอบพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งหมายถึง การที่ผู้นำประพฤติในทางที่จูงใจให้สมาชิกเกิดแรงบันดาลใจ การสร้างภาพพจน์ที่ทำให้สมาชิกเชื่อมั่นในการทำงาน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยการที่ผู้นำทำให้ผู้อื่นมีความจงรักภักดีต่อตัวผู้นำ และการที่ผู้นำมีการกระตุ้นสมาชิกในกลุ่มให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน กระตุ้นผู้สมาชิกมีความพยายามที่สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ส่งเสริมให้สมาชิกแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ

องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการมอบหมายงาน ตัวแปรในองค์ประกอบส่วนใหญ่เป็นตัวแปรที่สอดคล้องกับลักษณะผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอเชอร์ บลังชาร์ต (พิชาภพ พันธุ์แพ, 2552 : 54-57) ที่แบ่งผู้นำออกเป็น 4 ลักษณะ โดยลักษณะผู้นำที่ต้องการในที่นี้เป็นผู้นำแบบมอบหมายงานหรือกระจายงาน ซึ่งผู้นำจะมีบทบาทน้อยมากเมื่อสมาชิกมีความปรารถนา และสามารถที่จะรับผิดชอบในการทำงานได้ เช่น สมาชิกที่มีทักษะในการปฏิบัติงานผู้นำไม่จำเป็นต้องอธิบายรายละเอียดการปฏิบัติงาน แต่ถ้าสมาชิกที่มีความสามารถในงานแต่ไม่มีความกระตือรือร้นหรือไม่สนใจในงาน ขาดแรงกระตุ้น ดังนั้นผู้นำจึงแก้ปัญหาโดยการส่งเสริมสนับสนุน ไม่มีการออกคำสั่ง ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จึงเหมาะสมกับผู้นำแบบมีส่วนร่วม ซึ่งผู้นำลักษณะนี้จะเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บทบาทสำคัญของผู้นำก็คือคอยให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกตลอดจนการส่งเสริมสนับสนุนในด้านต่างๆ ในการปฏิบัติงานของสมาชิก ผู้นำจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในฐานะสมาชิกคนหนึ่งโดยไม่เข้าไปควบคุม กำกับหรือสั่งการ แต่ถ้าสมาชิกมีความสามารถในการทำงานต่ำ แต่ปรารถนาที่จะทำงาน เนื่องจากภาระกระตุ้นของผู้นำ จะเหมาะสมกับผู้นำแบบขายความคิด ถ้าสมาชิกที่ไม่มีความสามารถและไม่ปรารถนาที่จะรับผิดชอบในการทำงาน ไม่เก่ง และไม่มีความมั่นใจในตนเอง สมาชิกต้องการคำแนะนำในการทำงานที่ชัดเจน จึงเหมาะสมกับผู้นำแบบสั่งการ

องค์ประกอบที่ 5 ความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย ตัวแปรในองค์ประกอบส่วนใหญ่เป็นตัวแปรที่สอดคล้องกับทฤษฎีทางเดินสู่เป้าหมาย (พิชาภพ พันธุ์แพ, 2552 : 54-57) ซึ่งผู้นำ

จะต้องมีหน้าที่ช่วยเหลือสมาชิกให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ โดยการให้คำแนะนำหรือการสนับสนุน ซึ่งจะทำให้สมาชิกมีเป้าหมายในแนวทางเดียวกันกับวัตถุประสงค์ขององค์การ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายงานให้เกิดความท้าทายแก่สมาชิก การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายแก่สมาชิกอยู่ตลอดเวลา และมีความยืดหยุ่นในการตัดสินใจ

อภิปรายผลเชิงคุณภาพ

จากผลสรุปการจัดสนทนากลุ่มในประเด็น ลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารเทศบาล ตำบลหลวงเหนือตามความคาดหวังของประชาชนสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

กลุ่มตัวแทนประชาชนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่คาดหวังมากที่สุดคือ ผู้นำต้องมีความยุติธรรม และรองลงมา คือผู้นำต้องมีความฉลาด รอบรู้ เก่งคน เก่งงาน สามารถแก้ไขปัญหาได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ และทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ และยังสอดคล้องกับที่ ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์(2540) ได้ให้ความเห็นว่าการที่ผู้นำจะเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับมีอิทธิพลและมีความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติงานจนบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ได้นั้นจะต้องมีคุณลักษณะเบื้องต้นที่สำคัญ ได้แก่ มีบุคลิกภาพและนิสัยดี มีความรู้ ความสามารถ มีความเป็นธรรม มีความใจกว้าง และในขณะที่เดียวกันผลการศึกษาเชิงคุณภาพยังสอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงปริมาณซึ่งใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยพบว่าองค์ประกอบที่ 1 คือ คุณลักษณะผู้นำที่เป็นแบบอย่างซึ่ง มีค่าไอเกนสูงสุดสามารถอธิบายความแปรปรวนของกลุ่มตัวแปรได้มากที่สุด หรือเป็นกลุ่มตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ซึ่งเป็นลักษณะผู้นำตามทฤษฎีพฤติกรรมศาสตร์ และทฤษฎีคุณลักษณะ แสดงว่ากลุ่มตัวแทนประชาชนได้ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะผู้นำที่มองจากคุณสมบัติส่วนบุคคล

กลุ่มผู้ใหญ่บ้านและตัวแทนข้าราชการประจำ/พนักงานเทศบาล แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะผู้นำที่คาดหวังมากที่สุดคือ ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และรองลงมา คือผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ มีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง และทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จูฮาร์ดีน ด่านานวัน (2550) ที่พบว่า นายองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงคอกย ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการจัดการพัฒนาตำบลเชิงคอกย โดยมีมิติหลักที่นำมาใช้คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และมีมิตรองคือ การกระตุ้นทางปัญญา อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ บุญยวีร์ ไชยอรอดนิธิพร(2553) ที่พบว่าคุณลักษณะของผู้นำท้องถิ่นที่พึงประสงค์ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีจริยธรรมและคุณธรรม ในขณะที่เดียวกันผลการศึกษาเชิงคุณภาพยังสอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงปริมาณซึ่งใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยสอดคล้องผลการศึกษาในองค์ประกอบที่ 1 และองค์ประกอบที่ 2 คือ คุณลักษณะผู้นำที่เป็นแบบอย่าง และ ความใจกว้างรับฟังผู้อื่น แสดง

ว่ากลุ่มผู้ใหญ่วัยและตัวแทนข้าราชการประจำ/พนักงานเทศบาลได้ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะผู้นำในมิติมุมมองในด้านการวางแผนและการทำงาน

หากกล่าวโดยสรุปจะเห็นว่า คุณลักษณะและพฤติกรรมร่วมของผู้นำตามความต้องการของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มคือ

1. มีวิสัยทัศน์
2. มีความซื่อสัตย์ สุจริต
3. มีคุณธรรม จริยธรรม
4. มีความฉลาดรอบรู้
5. ความเป็นมืออาชีพ

ซึ่งลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาเชิงปริมาณในการวิเคราะห์ห้วงที่ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลวงเหนือตามความคาดหวังของประชาชนซึ่งถูกจัดลำดับความสำคัญไว้ดังข้อต่อไปนี้คือ

1. ความดีที่เป็นแบบอย่าง ซึ่งมีความหมายเดียวกับคุณธรรม จริยธรรม
2. ความใจกว้างรับฟังผู้อื่น มีความใส่ใจในความต้องการส่วนบุคคลของสมาชิก คือความเป็นมืออาชีพ
3. ความคิดสร้างสรรค์ สมาชิกมีความจงรักภักดีกับผู้นำ มีการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ คือความมีวิสัยทัศน์ ความฉลาดรอบรู้
4. ความสามารถในการมอบหมายงาน หรือความเป็นมืออาชีพ
5. ความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย คือความมีวิสัยทัศน์และเป็นมืออาชีพ

จากข้อมูลดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ลักษณะผู้นำที่ประชาชนและข้าราชการต้องการมากที่สุดคือ

- ความมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้อื่น
- ความใจกว้าง ส่งเสริมและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
- การรักษาภาพพจน์เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและการมีความคิดสร้างสรรค์
- ความเป็นมืออาชีพในการบริหารงานและคน
- ความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย การมีวิสัยทัศน์

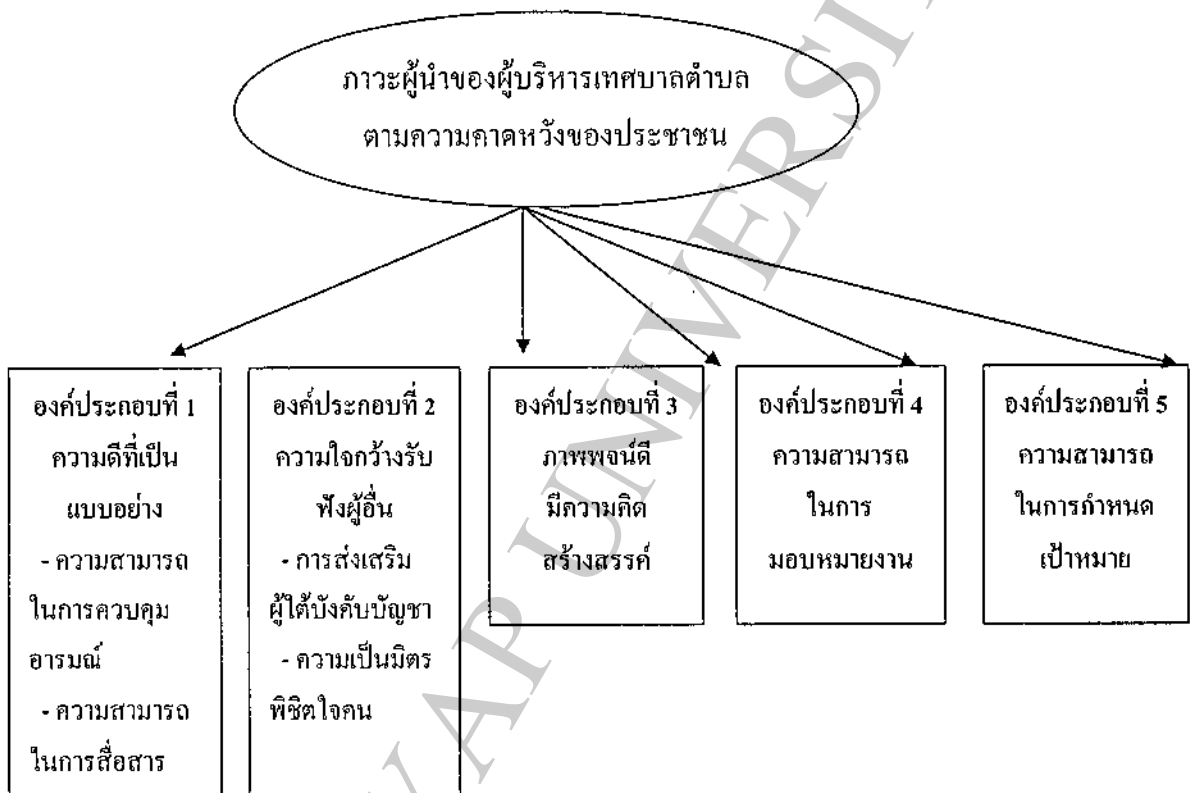
ซึ่งคุณลักษณะที่กล่าวมาดังกล่าวข้างต้นสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้นำขององค์กรที่มีลักษณะใกล้เคียงกันได้

อย่างไรก็ตาม ผู้เป็นตัวแทนประชาชนและข้าราชการจะมองลักษณะผู้นำที่เป็นลักษณะที่จับต้องได้ เนื่องจากลักษณะภายในนั้น สัมผัสได้ยาก

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

การศึกษาครั้งนี้ทำให้ได้รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลลวงเหนือตามความคาดหวังของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลลวงเหนือ อำเภอคอกยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ดังนี้



ซึ่งทั้ง 5 องค์ประกอบที่ได้มีความสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำทั้ง 4 ทฤษฎีที่นำมาศึกษาดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 : ความดีที่เป็นแบบอย่างเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่มีความสอดคล้องกับทฤษฎีลักษณะผู้นำ และทฤษฎีพฤติกรรม

องค์ประกอบที่ 2 : ความใจกว้างรับฟังผู้อื่นเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่สอดคล้องกับทฤษฎีลักษณะผู้นำตามสถานการณ์ และผู้นำการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบที่ 3 : ภาพพจน์ดีมีความคิดสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะของผู้นำที่สอดคล้องกับทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบที่ 4 : ความสามารถในการมอบหมายงานเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่สอดคล้องกับลักษณะผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอเชย์ บลังชาร์ด

องค์ประกอบที่ 5: ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่สอดคล้องกับทฤษฎีทางเดินสู่เป้าหมาย

ดังนั้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานบริหารเทศบาลตำบลวงเหนือให้เป็นรูปธรรม ผู้บริหารเทศบาลตำบลวงเหนือควรนำผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย และจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารเทศบาลตำบลวงเหนือทุกระดับ เพื่อให้มีการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ และเกิดความเชื่อถือ ความศรัทธา และเป็นผู้นำตามที่ประชาชนในท้องถิ่นคาดหวัง

แนวทางในการพัฒนาผู้นำของเทศบาลตำบลวงเหนือ

คณะผู้วิจัย ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาผู้นำของเทศบาลตำบลวงเหนือและองค์การที่มีลักษณะการดำเนินงานคล้ายคลึงกัน โดยการรวบรวมข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรม การนำผลวิจัยมาวิเคราะห์และสังเคราะห์โดยเสนอแนวทางดังนี้

1. การฝึกอบรมการเสริมสร้างภาวะผู้นำโดยผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับภาวะผู้นำทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะการอบรมภาวะผู้นำทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ โดยมีการจำลองบทบาทสมมุติในการฝึกอบรม
2. การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมโดยตรงของผู้ที่ต้องการเรียนรู้ในการเป็นผู้นำที่ดีจากหนังสือเกี่ยวกับภาวะผู้นำและหนังสือเกี่ยวกับการบริหาร จัดการ ตลอดจนการค้นหาค้นหาข้อมูลจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์
3. การเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรการพัฒนาผู้นำที่จัดโดยสถาบันต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งการฝึกอบรมนั้นอาจจัดทำเป็นเรื่องๆ เช่น การพัฒนาบุคลิกภาพในการเป็นผู้นำ การเป็นผู้นำที่ดีตามทฤษฎีของเบลคและมูทอน และอื่นๆ
4. การหาแบบอย่างผู้นำที่ดีที่ตนเองชื่นชอบ เป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตและการทำงาน (Idol หรือ Role Model) โดยการศึกษาคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่สำคัญของโลก เช่น อับราฮัม ลินคอล์น มหาตมะคานธี เด็งเสี่ยวผิง บิล เกต มัชชีซิดะ และนำคุณลักษณะที่ดีของผู้นำเหล่านี้มาเป็นแบบอย่าง

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาบุคคลเพื่อเป็นผู้นำที่ดีนั้น ต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง ในเรื่องเวลาและทุนทรัพย์ สิ่งสำคัญอีกประการก็คือ บุคลากรผู้นั้นต้องตระหนักและมีความปรารถนาในการเป็นผู้นำที่ดีต่อไปในอนาคต เพราะเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางในปัจจุบันว่า การเป็นผู้นำเกิดจากการเรียนรู้และฝึกฝน มิใช่เกิดจากชาติตระกูลเฉกเช่นในอดีต

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาสภาพที่เป็นจริงทางภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลวงเหนือโดยใช้รูปแบบ (Model) ภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลวงเหนือตามความคาดหวังของประชาชนที่พบในการวิจัยครั้งนี้