

OPINIONS OF PERSONNEL ON LEADERSHIP OF EXECUTIVES AND COUNCIL MEMBERS CHAIYAPHUM PROVINCIAL ADMINISTRATIVES ORGANIZATION

Theerapol KARNCHANAKAS¹, Natthanon THAVISIN¹ and Suksan CHUENJIT^{2*}

1 Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

2 Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand; Kancha1801@gmail.com
(Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 29 September 2023

Revised: 11 October 2023

Published: 27 October 2023

ABSTRACT

The objectives of this study to pinions of personnel on leadership and the relationship between administrative and management factors that affect the leadership of executives and members of Chaiyaphum Provincial Administrative Organization Council. The results the research found that; 1) administrative and management factors overall, its highest. 2) Leadership of executives and council members overall, it is highest. 3) The relationship between administration and management factors was found to have r values of .765, .741, .789, .835, .821 and Sig. has value .00; meaning that there is relationship at high statistically significant .00; 4) The multiple correlation coefficient (R) is equal to .876, explaining the variation in administrative and management factors, it has predictive value 76.8% ($R^2 = .768$); 5) Hypothesis testing found that administrative and management factors affect leadership statistically significant .00.

Keywords: Opinions, Personnel, Leadership, Chaiyaphum Provincial Administrative Organization

CITATION INFORMATION: Karnchanakas, T., Thavisin, N., & Chuenjit, S. (2023). Opinions of Personnel on Leadership of Executives and Council Members Chaiyaphum Provincial Administratives Organization. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(10), 37

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

ธีรพล กาญจนากาศ¹, ณฐนนท ทวีสิน¹ และ สุขสันต์ ชื่นจิตร^{2*}

1 คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

2 คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข; Kancha1801@gmail.com (ผู้ประพันธ์บทความ)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำและความสัมพันธ์ปัจจัยการบริหารและการจัดการที่มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารและการจัดการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ปัจจัยการบริหารและการจัดการ พบว่า r มีค่า .765, .741, .789, .835, .821 และ Sig. มีค่าเท่ากับ .00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 4) ความสัมพันธ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ .876 อธิบายความผันแปรปัจจัยการบริหารและการจัดการ มีค่าพยากรณ์ร้อยละ 76.8 ($R^2 = .768$) 5) การทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยการบริหารและการจัดการมีผลต่อภาวะผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

คำสำคัญ: ความคิดเห็น, บุคลากร, ภาวะผู้นำ, องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

ข้อมูลการอ้างอิง: ธีรพล กาญจนากาศ, คุณหญิงณฐนนท ทวีสิน และ สุขสันต์ ชื่นจิตร. (2566). ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(10), 37

บทนำ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้ความสำคัญกับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะใช้อำนาจเพื่อการมีอิทธิพลที่มีโดยผ่านภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นเสมือนหลักชัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นศูนย์รวมพลังของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และบุคลากรผู้ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนทั้งเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานซึ่งต้องมีความสามารถและคุณลักษณะของผู้นำจะมีส่วนสัมพันธ์กับการดำเนินงานและเป้าหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำที่มีความสามารถจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขยันขันแข็ง มุ่งมั่น เต็มใจ สามัคคี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตรงกันข้ามหากผู้นำขาดความสามารถจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเฉื่อยชาท้อแท้ เกิดความขัดแย้ง ทำงานได้ไม่ตรงตามเป้าหมาย ตลอดจนขาดขวัญกำลังใจในการทำงานส่งผลให้เกิดความล้มเหลวในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ ผู้นำที่ดีจึงต้องสามารถนำพาบุคลากรผู้ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดความร่วมมือในการทำงานซึ่งเราเรียกว่า ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) (พรศิริ ตันเต, 2557)

องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำ โดยผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร มีอำนาจอิทธิพลในการบังคับบัญชา มอบหมายงานในกำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ประสานความต้องการของบุคคล ความต้องการของงานและความต้องการขององค์กรเข้าด้วยกัน ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถสร้างค่านิยมที่ชัดเจนให้เป็นกรอบพฤติกรรมของบุคคลต่างๆในองค์กรได้ดี ทำให้ผู้ร่วมงานมองเห็นตนเองและมองเห็นงานในกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ (Awareness) ในเรื่องวิสัยทัศน์ขององค์กร พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน การสร้างเจตคติและกระตุ้นวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ ปฏิบัติเอาใจใส่ดูแลคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการแนะนำและการมอบหมายงาน มีความยืดหยุ่นเปิดกว้างให้ทุกคนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ มีทักษะด้านความคิด มีความเชื่อในวิธีความคิด รอบคอบต่อการวิเคราะห์ปัญหา และเป็นนักวิสัยทัศน์ที่สามารถมองปัญหาต่างๆ ได้ ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปจะมีการใช้ลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ หลายปัจจัย ภาวะผู้นำผู้บริหารจำเป็นต้องใช้แบบภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับระดับพัฒนาการของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพการณ์ปัจจุบันซึ่งมีการเร่งรัดคุณภาพการบริหารราชการแนวใหม่ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคโลกาภิวัตน์ นโยบายการปฏิรูประบบราชการ และการเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาที่ยั่งยืน ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การปรับเปลี่ยนแบบภาวะผู้นำให้เข้ากับสถานการณ์ ตลอดจนทั้งการเร่งเร้าให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาความรู้ความสามารถที่จะทำงานได้อิสระและเต็มศักยภาพ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นิธิตา บุรณจันทร์, 2550)

ผู้วิจัยเป็นผู้นำชุมชนระดับผู้บริหารองค์กรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ได้เห็นความสำคัญด้านนี้จึงมีความสนใจศึกษาความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ หากมีการนำทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังจะทำให้ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีความเข้าใจในการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่การดำเนินการบริหาร และพัฒนาระบบบริหารงานของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้มีความยุติธรรมและเป็นที่น่าเชื่อถือ ดังนั้นจึงศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เพื่อจะได้นำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงและหาแนวทางแก้ไขพัฒนาระบบการทำงานภายในหน่วยงานและเป็นการเพิ่มศักยภาพขีดความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามนโยบายที่วางไว้ตลอดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่

การทบทวนวรรณกรรม

ความคิดเห็นและรับรู้มีความแตกต่างเนื่องจากการรับรู้สถานการณ์ระหว่างผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกับประสบการณ์ของแต่ละบุคคลต่างกัน หรือเลือกรับรู้ในสิ่งที่ต้องการเท่านั้น ดังนั้น ผลลัพธ์ของการรับรู้ก็อาจต่างกันด้วย องค์การต้องพยายามให้พนักงานมีการรับรู้และจัดเตรียมขึ้นของการรับรู้ คือ อธิบายสิ่งที่เกี่ยวข้องต่างๆ (Objective) ให้พนักงานมีการรับรู้ (Awareness) การยอมรับ (Recognition) ตีความหมาย (Interpretation) และมีการตอบสนอง (Response) ต่อการเปลี่ยนแปลง (จตุพร ผ่องสุข, 2550) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกถึง ความเชื่อ ทศนะ การวินิจฉัย การพิจารณาหรือการประเมินผลอย่างมีรูปแบบ โดยได้รับอิทธิพลมาจากทัศนคติและข้อเท็จจริง ความรู้ที่มีอยู่ของผู้แสดงความคิดเห็นต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมต่างๆ การแสดงความคิดเห็นอาจจะแสดงออกโดยการพูดหรือการเขียนก็ได้ ซอทิพย์ เกสรทอง (2553) มีความคิดเห็นว่าเป็นการแสดงออกทางด้านทัศนคติอย่างหนึ่ง การแสดงความคิดเห็นมักจะมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบและเป็นส่วนที่พร้อมจะมีปฏิกริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักจะมีคุณลักษณะที่แตกต่างไปจากบุคคลธรรมดา ซึ่งประกอบด้วย 1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป เป็นคุณลักษณะที่สามารถสังเกตได้ทั้งภายในและภายนอก ซึ่งจะสัมพันธ์กับความสำเร็จและความพอใจทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การสร้างความไว้วางใจได้ ลักษณะเด่นเป็นคนกล้าแสดงออก มีการแสดงออกที่เหมาะสม มีความมั่นคงทำอารมณ์ มีความกระตือรือร้น มีอารมณ์ขัน อ่อนน้อม หรือมีความเอื้ออาทร มีความอดทนสูงต่อความตึงเครียด รู้จักตนเอง และมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน 2) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน เป็นคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่แน่นอนของผู้นำที่มีประสิทธิผลและก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ มีความคิดริเริ่ม มีความเข้าใจอารมณ์และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความสามารถในการยืดหยุ่นได้ ความสามารถในการปรับตัว มีสภาพการควบคุมภายในตนเอง มีความกล้าหาญและความสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิม จากการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำที่ดีสรุปได้ว่า ผู้นำที่ดีควรเป็นผู้มีความรู้ ความเฉลียวฉลาด บุคลิกดี เป็นที่น่านับถือ น่าไว้วางใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรับผิดชอบ มีอารมณ์ขัน และทำงานอย่างมีระบบ คุณลักษณะดังกล่าวเป็นคุณลักษณะของผู้นำโดยทั่วไป

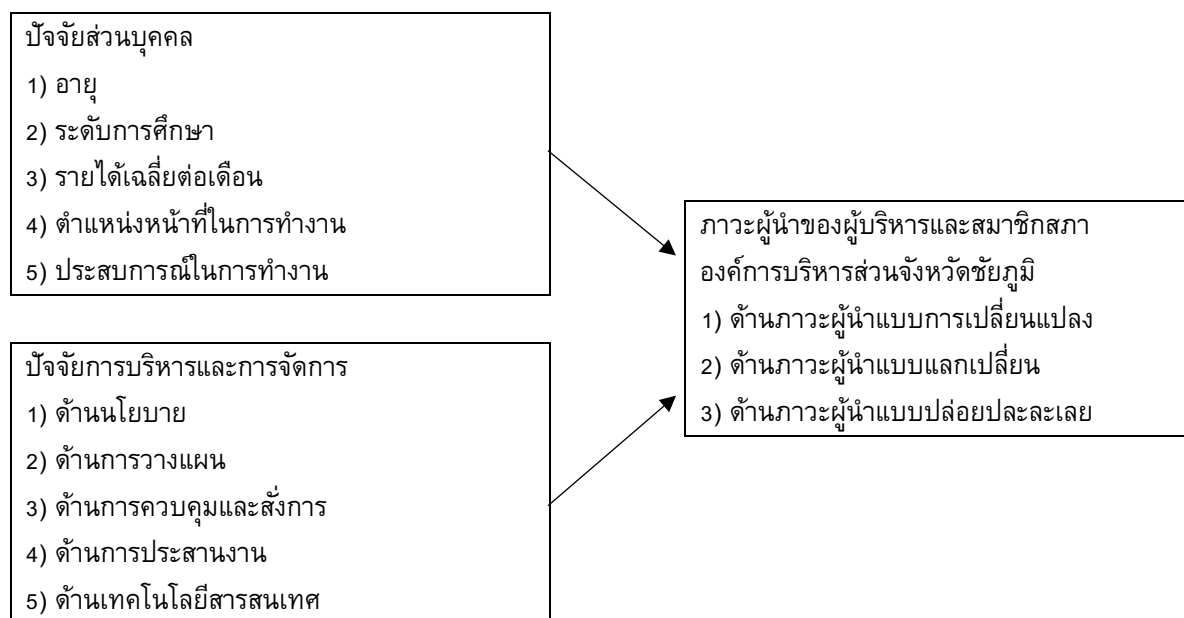
สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือมอบหมายให้เป็นผู้นำ เป็นผู้ที่มีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าวให้บุคคลอื่นยอมปฏิบัติตาม มีบทบาทในการใช้ศิลปะชักจูงใจทำให้บุคคลเหล่านั้นเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความพึงพอใจ หรือเป็นการทำให้เกิดการทำงานร่วมกันทั้งผู้นำและผู้ตาม หรือการทำงานเป็นทีมนั่นเอง

สุเทพพงศ์ ศรีวัฒน์ (2548) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำพยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความไว้วางใจ เกิดความจงรักภักดีและเชื่อถือในตัวผู้นำ เกิดความคล้อยตาม พยายามแก้ปัญหาในการปฏิบัติ เกิดความมั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบและยอมอุทิศตนเพื่อองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำการเปลี่ยนผู้นำที่ดี จึงต้องมีความสามารถในการจูงใจคนให้ทำสิ่งต่างๆ ด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้คนรู้สึกอยากจะทำตามไปทุกหนทุกแห่ง ขณะเดียวกันก็ต้องส่งเสริมลูกน้องให้ได้แสดงออกถึงความรู้สึก ความสามารถ ให้มีโอกาสนำเสนอความคิดเห็นที่เป็นอยู่ ต้องสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น ซึ่งจะส่งผลให้ลูกน้องเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะของภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน คือ การเป็นผู้นำแบบที่ “ให้” อะไรบางอย่างเพื่อที่จะ “รับ” อะไรบางอย่างเป็นการตอบแทน เช่น แลกการทำงานให้ดีกว่าการขึ้นเงินเดือน และประสิทธิภาพการทำงานกับการได้เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนประโยชน์ที่เห็นด้วยตาและเป็นการสนองความต้องการขั้นต่ำ และภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลยนี้ ผู้นำจะยังคงจัดหาวัตถุให้และยังจะคอยให้ข้อมูลเพิ่มเติมเมื่อต้องการ แต่ผู้นำจะไม่เข้ายุ่งเกี่ยวใดๆ ไม่พยายามพูดถึงกิจกรรมของผู้ตาม และจะไม่พยายามสั่งการ กำกับหรือควบคุมผู้ตามแต่อย่างใด

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยการบริหารและการจัดการมีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 422 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ, 2566) กลุ่มตัวอย่างซึ่งมีจำนวนที่แน่นอน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ เครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610 อ้างถึงใน ธีรฤดี เอกะกุล, 2543: 21) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้มีความคลาดเคลื่อน .05 ได้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 201 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีการตรวจสอบเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อวัดผลความ สอดคล้อง และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ไปทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) และค้นหาข้อบกพร่องของข้อคำถามที่ใช้วัดตัวแปร แล้วนำข้อมูล เข้าสู่โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เมื่อทดสอบแบบสอบถามค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .974

การเก็บรวบรวมข้อมูล 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source) เป็นการใชแบบสอบถาม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ซึ่งเป็นการ สุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลตามความเป็นจริงและจำนวนที่ต้องการ แล้วนำข้อมูลเข้าสู่การวิเคราะห์ตามกระบวนการทาง สถิติที่กำหนดต่อไป 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) การศึกษาข้อมูลจากแหล่งพื้นที่ศึกษา และเก็บรวบรวม เอกสารทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย หนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ การสืบค้นจากสารสนเทศและ ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ต้องการจะศึกษา แนวคิด ทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสนับสนุนงานวิจัยฉบับนี้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารและการจัดการของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านนโยบาย ด้านการควบคุมและสั่งการ ด้านการประสานงาน ด้านการวางแผน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารและการจัดการของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

ปัจจัยการบริหารและการจัดการของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1) ด้านนโยบาย	4.49	.418	มากที่สุด	1
2) ด้านการวางแผน	4.38	.142	มากที่สุด	4
3) ด้านการควบคุมและสั่งการ	4.43	.431	มากที่สุด	2
4) ด้านการประสานงาน	4.42	.449	มากที่สุด	3
5) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.35	.400	มากที่สุด	5
รวม	4.41	.393	มากที่สุด	

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลย ด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1) ด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง	4.45	.405	มากที่สุด	3
2) ด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	4.49	.218	มากที่สุด	2
3) ด้านภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลย	4.60	.132	มากที่สุด	1
รวม	4.51	.216	มากที่สุด	

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยการบริหารและการจัดการที่มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) พบว่า ด้านนโยบาย ด้านการวางแผน ด้านการควบคุมและสั่งการ ด้านการประสานงาน และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดย r มีค่า 0.765, 0.741, 0.789, 0.835, 0.821 และ Sig. มีค่าเท่ากับ 0.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยการบริหารและการจัดการที่มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation)

ตัวแปรอิสระ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ	
	Pearson's Correlation	Sig. (2-tailed)
1) ด้านนโยบาย	.765**	0.000
2) ด้านการวางแผน	.741**	0.000
3) ด้านการควบคุมและสั่งการ	.789**	0.000
4) ด้านการประสานงาน	.835**	0.000
5) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	.821**	0.000

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยการบริหารและการจัดการที่มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ .786 สามารถอธิบายความผันแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 76.8 ($R^2 = 0.768$) โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + B_4 X_4 + B_5 X_5$$

$$\text{Decision} = 2.418 + .005\text{poli} + .056\text{plan} + .087\text{contr} + .160\text{coordi} + .167\text{infor}$$

(2.423) (2.470) (2.557) (2.717) (2.884)

จากสมการพยากรณ์ พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลกับปัจจัยการบริหารและการจัดการที่มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ได้ดีที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อันดับรองลงมาคือ ด้านการประสานงาน ด้านการควบคุมและสั่งการ ด้านการวางแผน และอันดับสุดท้ายคือ ด้านนโยบาย

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยการบริหารและการจัดการที่มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .005, .056, .087, .160 และ .167 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยการบริหารงานและการจัดการของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารมีนโยบายการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้เสมอ มีการส่งเสริมให้มีสวัสดิการชุมชนที่ดีด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตตั้งแต่แรกเกิดจนถึงเสียชีวิตสำหรับประชาชน ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาให้ได้มาตรฐานตามกระทรวงศึกษาธิการกำหนด ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายบัญญัติไว้ ปรับปรุงภูมิทัศน์ของเมืองให้มีความเรียบร้อย สวยงาม ความเป็นเอกลักษณ์ เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้าร่วมก่อนจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น โดยระบุรายละเอียดของวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย กลยุทธ์ สอดคล้องกับ ศักดิ์ชาย เมฆประสาธ (2562) พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและนโยบายส่งเสริมการปฏิบัติงาน มีผลต่อระดับของความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ด้านจิตใจ 2) ด้านการคงอยู่ 3) ด้านบรรทัดฐาน และแต่ละด้านมีสัดส่วนของความผูกพันที่แตกต่างกัน โดยที่หัวหน้างานแบบสนับสนุน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรสูงที่สุด ในส่วนของอิทธิพลของนโยบายส่งเสริมการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า การปฏิบัติงานด้านการแลกเปลี่ยน

สารสนเทศมีผลต่อความผูกพันมากที่สุด สอดคล้องกับ เพชร ศรีพุทธา (2561) พบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ในภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ เจษฎา ชวนะไพศาล (2563) พบว่า 1) ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหารควรมีสมรรถนะและเป็นผู้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีควรจัดทำแผนกลยุทธ์ที่มีการเชื่อมโยงเทคโนโลยีและปรับเปลี่ยน วิสัยทัศน์การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรกำหนด นโยบายให้ครูได้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจนเป็นปกติในการจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติงานอื่น 3) ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ผู้บริหารควรอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพด้วยการใช้ เทคโนโลยีมุ่งเน้นให้ครูใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานร่วมกัน 4) ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรวางแผนการใช้เทคโนโลยีของสถานศึกษาจัดหาบุคลากรดูแลรักษาพัฒนาระบบเทคโนโลยี 5) ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการใช้เทคโนโลยีที่ปลอดภัยปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารเป็นคนทีกล้าเผชิญกับความจริง ชอบสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับทีมงาน มักจะชี้้นำให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมาย เป็นผู้ที่ชอบเปลี่ยนเป้าหมายในการทำงานให้สูงขึ้นอยู่เสมอ มักจะมอบหมายงานและอำนาจการตัดสินใจให้คนอื่นทำโดยเชื่อว่าคนอื่นก็มีความสามารถที่จะทำงานได้เช่นกัน และจะถือว่าความผิดพลาดที่เคยทำนั้นเป็นบทเรียนและหาวิธีการใหม่ๆ มาแก้ไขความผิดพลาดนั้น มีความพยายามที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานโครงการต่างๆ มีการส่งเสริมพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่ประชาชนอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับ รัฐวิทย์ อัครพิมพ์วร่า (2562) พบว่า ภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของผู้บริหาร การรับรู้บรรยากาศองค์กร และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีระดับการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของผู้บริหารในด้านการปล่อยให้ผู้อื่นปฏิบัติ ด้านการจำลองวิธีการ และด้านการบำรุงขวัญและกำลังใจ มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสุดท้ายภาวะผู้นำด้านการให้ผู้อื่นปฏิบัติ การรับรู้บรรยากาศองค์กร ได้แก่ ด้านการตั้งมาตรฐานในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน ด้านการชื่นชม ด้านการสนับสนุน และด้านความรู้สึผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยสามารถพยากรณ์ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ร้อยละ 77.8 และสอดคล้องกับ พระชัยยา อุตเมโธ (2561) พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบธรรมาธิปไตยของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในตำบลหนองสิม อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่าประชาชนในตำบลหนองสิม มีความรู้และเข้าใจหลักการที่สำคัญต่อภาวะผู้นำแบบธรรมาธิปไตยของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ผู้นำต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่น ยอมรับความต้องการของผู้ตามด้วยการให้เหตุผลสิ่งของมีค่าตามที่ต้องการ แต่มีเงื่อนไขแลกเปลี่ยนให้ผู้ตามต้องทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามข้อตกลง อยู่ในระดับมากทุกด้าน

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยการบริหารและการจัดการที่มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) พบว่า r มีค่า 0.765, 0.741, 0.789, 0.835, 0.821 และ Sig. มีค่าเท่ากับ 0.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ซึ่งสอดคล้องกับ จุฑาทิพย์ สุจริตกุล (2562) ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) เพศและตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์ ในทิศทางเดียวกันกับองค์กรสู่ยุคประเทศไทย 4.0 โดยเฉพาะการกระตุ้นชาวน้ำปัญญา มีความสัมพันธ์กับด้านมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย พบว่า อยู่ในระดับสูง

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยการบริหารและการจัดการที่มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.876 และสามารถอธิบายความผันแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ มีค่าพยากรณ์ร้อยละ 76.8 ($R^2 = 0.768$) สมการพยากรณ์พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ได้ดีที่สุด คือ ด้านนโยบายสอดคล้องกับ ปรัชญา บัณฑิต และคณะ (2566) ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยมีทั้งสิ้น 6 องค์ประกอบ คือ 1) วิสัยทัศน์ของการเปลี่ยนแปลง 2) การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 3) ความมุ่งมั่น 4) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 5) การประเมินผล 6) การสร้างพันธมิตร ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ในจังหวัดภาคกลาง มีความเห็นว่า ทุกองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความเป็นไปได้ในระดับมาก มากที่สุดในทางปฏิบัติร้อยละ 80

จากผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยการบริหารและการจัดการที่มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ .005, .056, .087, .160 และ .167 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 สอดคล้องกับ นฤมล เพ็ญสิริวรรณ (2561) พบว่า ด้านปัจจัยภายนอกองค์กรที่ส่งผลภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ประกอบด้วย สภาพการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 4.0 ความคาดหวังของคนในพื้นที่ การร่วมมือกันทำงานระหว่างเทศบาลกับประชาชน และการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ โดยภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 54.7

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

- 1) ด้านนโยบาย ผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นที่ไว้วางใจและได้รับการยอมรับมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีระบบมีคุณธรรมยึดหลักความรู้ ความสามารถ และการให้บริการตามหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำควรยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นหลัก มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เกิดความรักความศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชาและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน
- 2) หน่วยงานควรประกาศเป้าหมายที่กำหนดให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และประชาชน เข้าใจถึงสิ่งที่ต้องการบรรลุให้เห็นผลของงาน การปฏิบัติงานในทุกกิจกรรมแล้วต้องมีการควบคุมสั่งการและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ดังนั้นผู้บริหารควรมีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติอย่างเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
- 3) ควรให้ข้าราชการ พนักงาน มีส่วนร่วมในการรับรู้สถานการณ์และปัญหาต่างๆ ขององค์กรอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้เข้ามามีส่วนร่วมในการรับรู้ในการทำงานและการแก้ไขปัญหาต่างๆ เพิ่มมากขึ้น เพื่อเกิดความเข้าใจในการทำงานและสร้างความมั่นใจกล้าคิด กล้าทำ มีส่วนร่วมในการทำงานและเกิดผลสัมฤทธิ์ของงานได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัยในครั้งต่อไป

- 1) การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เป็นการศึกษาเฉพาะที่ยังไม่มีความหลากหลายควรนำการศึกษาวิจัยนี้ไปศึกษาต่อในท้องถิ่นอื่นหรือหน่วยงานภาครัฐอื่นด้วยเพื่อวัดค่าสัมฤทธิ์ผล
- 2) ควรนำการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในด้านหรือประเด็นอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบ

เอกสารอ้างอิง

- จตุพร ผ่องสุข. (2550). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง อำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปร.ม. (นโยบายสาธารณะ), บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- จุฑาทิพย์ สุจริตกุล. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดภูเก็ต. วารสารมหาจุฬานาครธรรมศาสตร์, 6(10), 4930-4943.
- เจษฎา ชวนะไพศาล. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขต ทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. บัณฑิตมหาวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ช่อทิพย์ เกษรทอง. (2553). แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอนครหลวงบุรี จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- นฤมล เพ็ญสิริวรรณ. (2561). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 4(2), 117-125.
- นิธิตา บุณจันทร. (2550). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปวีณา บัวพุด, พิมพ์ประภา อมรกิจบุญโญ และ ธนินาฏ ณ สุนทร. (2566). การพัฒนาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร., 11(4), 1605-1606.
- พรศิริ ดันเต. (2557). ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนครชุม อำเภอ นครไทย จังหวัดพิษณุโลก. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยทองสุข.
- พระชัยยา ตเมโธ. (2561). ภาวะผู้นำแบบธรรมาธิปไตยของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในตำบลหนองสิม อำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี. วารสารพุทธนวัตกรรมการจัดการ, 1(1), 31-38
- เพชร ศรีพุทธา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธนธการพิมพ์.
- รัฐวิชัย อัครพิมพ์วรา. (2562). ภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของผู้บริหารและการรับรู้บรรยากาศขององค์กรที่มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกรมการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศทหารเรือ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศักดิ์ชาย เมฆประสาธ. (2562). ผลกระทบของภาวะผู้นำและนโยบายการส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท อาจิกว่า แอนด์เอสซีไอ เมทัลเทค จำกัด. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2023 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).