

PERSONNEL OPINIONS ON EXECUTIVE LEADERSHIP AND COUNCIL MEMBERS NONKOK SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION KASETSOMBOON DISTRICT CHAIYAPHUM PROVINCE

Natthanon THAVISIN¹, Theerapol KARNCHANAKAS¹, Sunitda TESNIYOM¹
and Suphakorn WONGSARA^{2*}

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

2 Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand;

suphkrnwangsra@gmail.com (Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 29 September 2023

Revised: 11 October 2023

Published: 27 October 2023

ABSTRACT

The purpose of this study to opinions and relationships of transformational leadership characteristics that affect the leadership of executives and council members of Nonkok Subdistrict Administrative Organization. The results of the study revealed that; 1) on transformational leadership characteristics overall, it was at highest. 2) Leadership of executives and council members of Nonkok Subdistrict Administrative Organization overall, it was at highest. 3) relationship of personnel opinions that affect management with r having values .764, .795, .821, .835 and Sig. having value .00; meaning that there relationship statistically significant .00; 4) multiple correlation coefficient (R) is equal .888; it can explain the variation in opinions of personnel affecting the management of executives and council members with predictive value of 78.9% ($R^2 = .789$); 5) hypothesis testing found that the opinions of personnel on the leadership of executives and council members statistically significant .00.

Keywords: Opinions, Leadership, Nonkok Subdistrict Administrative Organization Council Member

CITATION INFORMATION: Thavisin, N., Karnchanakas, T., Tesniyom, S., & Wongsara, S. (2023). Personnel Opinions on Executive Leadership and Council Members Nonkok Subdistrict Administrative Organization Kaset somboon District Chaiyaphum Province. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(10), 40

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก อำเภอกะษัตราสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

ณฐนนท ทวีสิน¹, ชีรพล กาญจนากาศ¹, สุนิตดา เทศนิยม¹ และ ศุภกรณ์ วังสระ^{2*}

1 คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

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

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นและความสัมพันธ์คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ความคิดเห็นของบุคลากรที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โดย r มีค่า .764, .795, .821, .835 และ Sig. มีค่าเท่ากับ .000 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00; 4) ความสัมพันธ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ .888 สามารถอธิบายความผันแปรความคิดเห็นของบุคลากรที่มีผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารและสมาชิกสภา โดยมีค่าพยากรณ์ร้อยละ 78.9 ($R^2 = .789$), 5) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00.

คำสำคัญ: ความคิดเห็น, ภาวะผู้นำ, สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก

ข้อมูลการอ้างอิง: คุณหญิงณฐนนท ทวีสิน, ชีรพล กาญจนากาศ, สุนิตดา เทศนิยม และ ศุภกรณ์ วังสระ. (2566). ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก อำเภอกะษัตราสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(10), 40

บทนำ

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้ความสำคัญกับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะใช้อำนาจเพื่อการมีอิทธิพลที่มีโดยผ่านภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นเสมือนหลักชัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นศูนย์รวมพลังของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และบุคลากรผู้ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนทั้งเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานซึ่งต้องมีความสามารถและคุณลักษณะของผู้นำจะมีส่วนสัมพันธ์กับการดำเนินงานและเป้าหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำที่มีความสามารถจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขยันขันแข็ง มุ่งมั่น เต็มใจ สามัคคี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตรงกันข้ามหากผู้นำขาดความสามารถจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเฉื่อยชา ท้อแท้ เกิดความขัดแย้ง ทำงานได้ไม่ตรงตามเป้าหมาย ตลอดจนขาดขวัญกำลังใจในการทำงานส่งผลให้เกิดความล้มเหลวในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ ผู้นำที่ดีจึงต้องสามารถนำพาบุคลากรผู้ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งเราเรียกว่า ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) (พรศิริ ตันเต, 2557)

องค์กรบริหารส่วนตำบลโนนกกอกให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำ โดยผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร มีอำนาจอิทธิพลในการบังคับบัญชา มอบหมายงานในกำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ประสานความต้องการของบุคคล ความต้องการของงานและความต้องการขององค์กรเข้าด้วยกัน ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถสร้างค่านิยมที่ชัดเจนให้เป็นกรอบพฤติกรรมของบุคคลต่างๆ ในองค์กรได้ดี ทำให้ผู้ร่วมงานมองเห็นตนเองและมองงานในกระบวนทัศน์ใหม่ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ (Awareness) ในเรื่องวิสัยทัศน์ขององค์กร พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้นจนทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน การสร้างเจตคติและกระตุ้นวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ปฏิบัติเอาใจใส่ดูแลคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการแนะนำและการมอบหมายงาน มีความยืดหยุ่นเปิดกว้างให้ทุกคนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ มีทักษะด้านความคิด มีความเชื่อในวิธีความคิด รอบคอบต่อการวิเคราะห์ปัญหาและเป็นนักวิสัยทัศน์ที่สามารถมองปัญหาต่าง ๆ ได้ ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปจะมีการใช้ในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ หลายปัจจัย ภาวะผู้นำผู้บริหารจำเป็นต้องใช้แบบภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับระดับพัฒนาการของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพการณ์ปัจจุบันซึ่งมีการเร่งรัดคุณภาพการบริหารราชการแนวใหม่ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคโลกาภิวัตน์ นโยบายการปฏิรูประบบราชการ และการเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาที่ยั่งยืน ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การปรับเปลี่ยนแบบภาวะผู้นำให้เข้ากับสถานการณ์ ตลอดจนทั้งการเร่งเร้าให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาความรู้ความสามารถที่จะทำงานได้อิสระและเต็มศักยภาพ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (นิธิตา นูรณจันทร์, 2550)

ผู้วิจัยในฐานะผู้นำชุมชนระดับผู้บริหารองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอกะซันบุรีรัมย์ จังหวัดชัยภูมิ เห็นความสำคัญด้านนี้จึงมีความสนใจศึกษาความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอกะซันบุรีรัมย์ จังหวัดชัยภูมิ หากมีการนำทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังจะทำให้ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก มีความเข้าใจในการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่การดำเนินการบริหาร และพัฒนาระบบบริหารงานของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก ให้มีความยุติธรรมและเป็นที่น่าเชื่อถือ ดังนั้นจึงศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก เพื่อจะได้นำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงและหาแนวทางแก้ไขพัฒนาระบบการทำงานภายในหน่วยงานและเป็นการเพิ่มศักยภาพขีดความสามารถอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามนโยบายที่วางไว้ตลอดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของการบริหารงานที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

คำแถลงที่ยอมรับนับถือกันว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในหัวข้อปัญหาที่มีผู้นำมาขอปรึกษาคำว่า ความคิดเห็น มีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า เจตคติ ซึ่งมีคำอธิบายไว้ว่า แนวโน้มบุคคลได้รับมาหรือเรียนรู้มาและกลายเป็นแบบอย่างในการแสดงปฏิกิริยาสนับสนุนหรือเป็นปฏิปักษ์ต่อบางสิ่งบางอย่างหรือต่อบุคคลบางคน ซอทิพย์ เกสรทอง (2553) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นว่าเป็นการแสดงออกทางด้านทัศนคติอย่างหนึ่ง การแสดงความคิดเห็นมักจะมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบและเป็นส่วนที่พร้อมจะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก คุณากร กรสิงห์ (2550) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความคิดเห็น (Opinion) ไว้ว่า ข้อพิจารณาเห็นว่าเป็นจริงจากการใช้ปัญญาความคิดประกอบ ถึงแม้จะไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์ยืนยันได้เสมอไปก็ตามและทัศนะประมาณการที่เกี่ยวกับปัญหาหรือประเด็นหนึ่ง เช่น ทัศนะเกี่ยวกับความเหมาะสมของนโยบายวางแผนครอบครัว วิมล ชูสุวรรณ (2552) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นว่าเป็นการแสดงออกที่เกิดจากความรู้สึกภายในต่างๆ ซึ่งความรู้สึกภายในนั้นอาจเป็นเพียงเจตคติหรือความเชื่อและค่านิยมเป็นพฤติกรรมภายในที่ไม่มีผู้ใดสังเกตหรือทราบได้นอกจากตัวของผู้นั้น แต่ความคิดเห็นเป็นพฤติกรรมภายนอกที่ผู้อื่นสามารถสังเกตหรือทราบได้นอกจากตัวของผู้นั้น แต่ความคิดเห็นเป็นพฤติกรรมภายนอกที่ผู้อื่นสามารถสังเกตหรือทราบได้อย่างชัดเจน ดังนั้น คนที่มีเจตคติหรือความเชื่อค่านิยมอย่างหนึ่งแต่ถ้าเขาไม่แสดงความเห็นออกมาก็ไม่มีผู้ใดทราบเลยว่า เขามีเจตคติหรือความเชื่อค่านิยมเช่นใด

การวัดความคิดเห็น ทัศนคติ แรงจูงใจและค่านิยม ได้มีการสร้างแบบทดสอบสำหรับวัดสิ่งต่างๆ ดังกล่าว แต่ก็ยังไม่สามารถที่จะแยกกันได้อย่างเด็ดขาดเพราะบางส่วนที่ซ้ำซ้อนกันอยู่ การวัดความคิดเห็นส่วนใหญ่แล้วยังไม่มีการแบ่งแยกออกจากทัศนคติอย่างชัดเจนและมีบ่อยครั้งที่เฉพาะเจาะจง เช่น การสำรวจความคิดเห็นของประชาชนต่อโครงการตำรวจชุมชนสัมพันธ์ เป็นต้น ซึ่งผลที่ได้ออกมาจากการสอบถามความคิดเห็นเหล่านั้น จะเป็นตัวชี้ความพอใจไม่พอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยของกลุ่มเป้าหมาย การแสดงออกทางความรู้สึกหรือความเชื่อต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง เป็นการแสดงออกที่เกิดจากความรู้สึกภายในต่างๆ อาจเป็นเพียงเจตคติ ความเชื่อ และค่านิยม เป็นพฤติกรรมภายในที่ไม่มีผู้ใดทราบได้นอกจากตัวของผู้นั้นเอง ซึ่งอาจเกิดจากการประเมินผลสิ่งนั้นหรือเหตุการณ์นั้นๆ โดยมีอารมณ์ ประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในขณะนั้นเป็นพื้นฐานในการแสดงออกให้บุคคลอื่นได้รับรู้ถึงเจตคติของตนที่มีหรือซ่อนอยู่ภายใน ซึ่งอาจถูกต้องหรือไม่ก็ได้ อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้ ความคิดเห็นนี้อาจเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา การแสดงความคิดเห็นอาจจะเป็นคำพูดหรือการเขียนก็ได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) ได้กล่าวถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักจะมีคุณลักษณะที่แตกต่างไปจากบุคคลธรรมดา ซึ่งประกอบด้วย 1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไปเป็นคุณลักษณะที่สามารถสังเกตได้ทั้งภายในและภายนอกซึ่งจะสัมพันธ์กับความสำเร็จและความพอใจทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การสร้างความไว้วางใจได้ ลักษณะเด่นเป็นคนกล้าแสดงออก มีการแสดงออกที่เหมาะสม มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความกระตือรือร้น มีอารมณ์ขัน อ่อนน้อม หรือมีความเอื้ออารี มีความอดทนสูงต่อความตึงเครียด รู้จักตนเองและมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน 2) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงานเป็นคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่แน่นอนของผู้นำที่มีประสิทธิผลและก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ มีความคิดริเริ่ม มีความเข้าใจอารมณ์และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความสามารถในการยืดหยุ่นได้ ความสามารถในการปรับตัว มีสภาพการควบคุมภายในตนเอง มีความกล้าหาญ และความสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิม จากการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำที่ดีสรุปได้ว่า ผู้นำที่ดีควรเป็นผู้มีความรู้ ความเฉลียวฉลาด บุคลิกดี เป็นที่น่านับถือ น่าไว้วางใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรับผิดชอบ มีอารมณ์ขัน และทำงานอย่างมีระบบ คุณลักษณะดังกล่าวเป็นคุณลักษณะของผู้นำโดยทั่วไป บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าในกลุ่มหรือในองค์กรนั้นหรือไม่ได้รับการแต่งตั้งก็ตาม ที่มีความรู้ความสามารถรอบตัวโดดเด่นที่ได้รับการยอมรับหรือเป็นผู้มีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าวให้บุคคลอื่นยอมปฏิบัติตาม มีบทบาทในการใช้ศิลปะชักจูงใจให้บุคคลเหล่านั้นเต็มใจที่จะทำงานให้สำเร็จผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความพึงพอใจ หรือเป็นการทำให้เกิดการทำงานร่วมกันทั้งผู้นำและผู้ตามหรือการทำงานเป็นทีมนั่นเอง

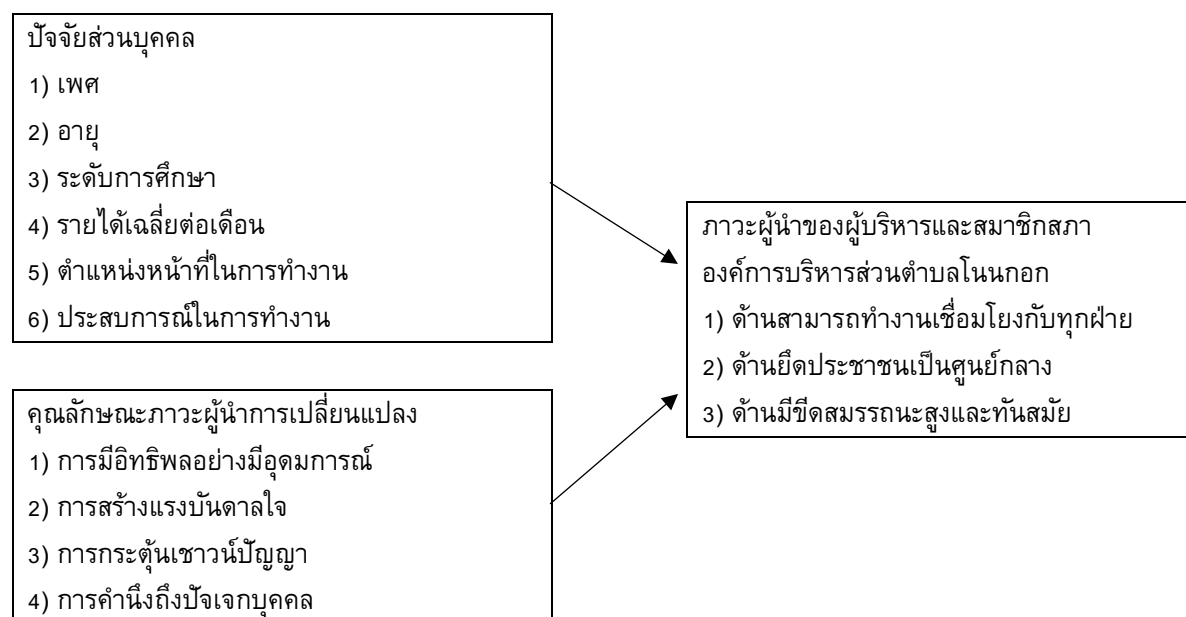
เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2536) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เริ่มต้นได้รับการพัฒนาจากการวิจัยเชิงบรรยายผู้นำทางการเมือง คือ เบอร์น อธิบายถึงภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม และในทางกลับกันผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำเช่นเดียวกัน ทฤษฎีของเบอร์น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามยกระดับการตระหนักของผู้ตาม โดยการยกระดับแนวความคิด และค่านิยมทางสังคมให้สูงขึ้น เช่น ความยุติธรรม สันติภาพ โดยไม่ยึดตามอารมณ์ เช่น ผู้นำจะทำให้ผู้ตามมีแนวคิดจากตัวตนในทุกวันไปสู่ตัวตนที่ดีกว่า เบอร์นมีแนวคิดว่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์กรทุกตำแหน่ง เบอร์นกล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและจะกระตุ้นตามให้เกิดความสำนึกและยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์ยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อิสระภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545) ให้ความหมายผู้นำแบบปล่อยปละละเลย (Laissez-Faire Leadership: LF) นี้เป็นผู้นำที่ปล่อยให้ผู้ตามมีอิสระและเสรีภาพเต็มที่ในการทำงาน ปล่อยให้ทำตามใจชอบให้อำนาจกับผู้ตามในการตัดสินใจ และวินิจฉัยสั่งการในเรื่องต่างๆ ได้โดยไม่ต้องรอฟังคำสั่ง เปิดโอกาสให้ทุกคนใช้เสรีภาพได้อย่างกว้างขวาง โดยที่ผู้นำไม่ต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานหรือกิจกรรมต่างๆ หรือถ้าจะมีส่วนร่วมก็เพียงเล็กน้อย ซึ่งถ้าดูแล้วก็เหมือนกับเป็นผู้นำที่ไม่ค่อยจะรับผิดชอบอะไรเลย ไม่ค่อยมีบทบาทในการควบคุมดูแลความเป็นไปของผู้ตาม เหมือนเป็นคนที่ไม่มีความรู้หรืออุดมการณ์ในการทำงาน ไม่คำนึงหรือยึดถือหลักถือกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติ ปล่อยให้การดำเนินงานเป็นไปเรื่อยๆ ไม่มีระเบียบแบบแผนในการทำงาน ไม่กล้าตัดสินใจ

สมมติฐานการวิจัย

คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก อำเภอกะเปอร์สมุทรบุรี จังหวัดชัยภูมิ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ที่กำลังปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก อำเภอกะเปอร์ จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 63 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก, 2566) กลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบเจาะจง ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการเก็บข้อมูลทั้งหมดจากหน่วยประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 63 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีการตรวจสอบเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อวัดผลความสอดคล้อง และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามจำนวน 40 ชุด ไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ทำการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) และค้นหาข้อบกพร่องของข้อคำถามที่ใช้วัดตัวแปร แล้วนำข้อมูลเข้าสู่โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เมื่อทดสอบแบบสอบถามทั้งฉบับ ปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่นเฉลี่ย .801

การเก็บรวบรวมข้อมูล 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source) เป็นการใชแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการที่กำลังปฏิบัติงานในสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก อำเภอกะเปอร์ จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 63 คน โดยนำข้อมูลเข้าระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลทางสถิติ 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) เป็นการศึกษาข้อมูลจากแหล่งพื้นที่ศึกษา และเก็บรวบรวมเอกสารทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย หนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ การสืบค้นจากสารสนเทศและข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ต้องการจะศึกษา แนวคิด ทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสนับสนุนงานวิจัยฉบับนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: σ) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก อำเภอกะเปอร์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นเข้าวิญญา และด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก อำเภอกะเปอร์ จังหวัดชัยภูมิ

คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.36	.520	มากที่สุด	1
2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.19	.484	มาก	4
3) ด้านการกระตุ้นเข้าวิญญา	4.27	.419	มากที่สุด	3
4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.35	.450	มากที่สุด	2
รวม	4.29	.426	มากที่สุด	

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ด้านมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย และด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก	μ	σ	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1) ด้านสามารถทำงานเชื่อมโยงกับทุกฝ่าย	4.18	.462	มาก	3
2) ด้านยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง	4.41	.450	มากที่สุด	1
3) ด้านมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย	4.27	.395	มากที่สุด	2
รวม	4.29	.400	มากที่สุด	

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดย r มีค่า 0.764, 0.795, .821, 0.835 และ Sig. มีค่าเท่ากับ 0.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation)

ตัวแปรอิสระ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบลโนนกกอก	
	Pearson's Correlation	Sig. (2-tailed)
1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.764***	0.000
2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	0.795***	0.000
3) ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา	0.821***	0.000
4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	0.835***	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.888 สามารถอธิบายความผันแปรคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ได้ร้อยละ 78.9 ($R^2 = 0.789$) โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์

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

$$\text{Decision} = .633 + .078 \text{ Influence} + .178 \text{ Inspiring} + .255 \text{ Intelligence} + .332 \text{ Individual}$$

(0.862)

(2.125)

(2.006)

(3.336)

จากสมการพยากรณ์พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ ได้ดีที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล อันดับรองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ผลการทดสอบสมมติฐาน คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .078, .187 และ .255 .332 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรเพื่อปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย ประพฤติตนเป็นที่ไว้วางใจและได้รับการยอมรับ มีความบริสุทธิ์ในการปฏิบัติ และมอบหมายงานให้กับบุคลากร มีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจและให้การยอมรับ ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และมีความยินดีที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย สร้างเจตคติที่ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม กระตุ้นแรงจูงใจภายในให้เกิดกับตัวบุคลากร และผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เชื่อมมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรวิเคราะห์ สังเคราะห์งานอย่างเป็นระบบ กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหอย่างเป็นระบบด้วยวิธีการแบบใหม่สร้างสรรค์ดีกว่าเดิม มีการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร แสดงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของบุคลากร มีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถ ความถนัด โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการนิเทศติดตามให้คำแนะนำงานแนะช่วยเหลือบุคลากร เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ สอดคล้องกับ ธนภัทร เอมอินทร์ และ สมบูรณ์ สารพัด (2565) พบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีอิทธิพลในทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านปริมาณงาน แต่พบว่า มีความขัดแย้งในประเด็นที่เหลือในด้านผลกระทบต่อเวลา พบว่า พนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงอย่างรวดเร็วมากขึ้นจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้จัดการโดยตรง อาจต้องทำการศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติมเพื่อให้เห็นถึงอิทธิพลที่ชัดเจนยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ มณฑนา ชุมปัญญา (2564) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวกตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการเสริมสร้างกำลังใจและด้านกล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงานที่สามารถพยากรณ์ที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ อุษา แซ่เตียว และ นุชนรา รัตนศิระประภา (2560) พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการกระตุ้นทางปัญญาของผู้ของบริหารที่มีภาวะความเป็นผู้นำจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาที่เหมาะสม เพราะจะมีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นๆ ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

จากผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านสามารถทำงานเชื่อมโยงกับทุกฝ่าย ด้านยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และด้านมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ผู้บริหารมีการทำงานแบบภาคีเครือข่ายในทุกภาคส่วน มีการประสานการทำงานกับหน่วยงานอื่นทั้งที่อยู่ในพื้นที่และนอกพื้นที่รับผิดชอบ มีการให้หน่วยงานภายนอกเข้าร่วมประชุมวางแผนงานในการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาของชุมชน รับฟังความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่แล้วนำมาพัฒนา และเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามาร่วมตรวจสอบความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่ประชาชนอย่างสม่ำเสมอ ออกตรวจเยี่ยมรับฟังความเดือดร้อนของประชาชนอย่างทั่วถึง มีการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ารับการอบรมพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่องและตรงตามสายงาน มีการกระจายอำนาจในการทำงานและบริหารงานอย่างเป็นระบบให้ความสำคัญในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงานภายในองค์กร ทำให้สามารถปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับ สอดคล้องกับ พระชัยยา จิตเมธ (2564) พบว่า ประชาชนในตำบลหนองสิม มีความรู้และเข้าใจหลักการที่สำคัญต่อภาวะผู้นำแบบธรรมาธิปไตยของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ผู้นำต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่นยอมรับความต้องการของผู้ตามด้วยการให้วัตถุประสงค์ของมีค่าตามที่ต้องการ แต่มีเงื่อนไขแลกเปลี่ยนให้ผู้ตามต้องทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามข้อตกลงอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับ เจษฎา ชวนะไพศาล (2563) พบว่า 1) ด้านการเป็นผู้นำด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหารควรมีสมรรถนะและเป็นผู้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีควรจัดทำแผนกลยุทธ์ที่มีการเชื่อมโยงเทคโนโลยีและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 2) ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายให้ครูได้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจนเป็นปกติในการจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติงานอื่น 3) ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ผู้บริหารควรอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพด้วยการใช้เทคโนโลยีมุ่งเน้นให้บุคลากรใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานร่วมกัน 4) ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรวางแผนการใช้เทคโนโลยี จัดหาบุคลากรดูแลรักษาพัฒนาระบบเทคโนโลยี 5) ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการใช้เทคโนโลยีที่ปลอดภัยและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยี

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นชาวปัญญาและด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะพงษ์ วรรณกุลพงศ์ (2563) ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มนักธุรกิจอิสระที่ประสบความสำเร็จในอาชีพระดับสูงมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแต่ละองค์ประกอบได้แก่การมีอิทธิพลด้านอุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญาและการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลสูงกว่ากลุ่มนักธุรกิจอิสระที่ประสบความสำเร็จในอาชีพระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001 กลุ่มนักธุรกิจอิสระที่ประสบความสำเร็จในอาชีพระดับสูงมีแรงจูงใจในการทำงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงกว่ากลุ่มนักธุรกิจอิสระที่ประสบความสำเร็จในอาชีพระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .001 และกลุ่มนักธุรกิจอิสระที่ประสบความสำเร็จในอาชีพระดับสูงมีแรงจูงใจในการทำงานด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงกว่ากลุ่มนักธุรกิจอิสระที่ประสบความสำเร็จในอาชีพระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.888 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 มีสมการพยากรณ์ร้อยละ 78.9 ($R^2 = 0.789$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรวรรณภัทร ดำเนินสุข และ ศักดิพันธ์

ตันวิมลรัตน์ (2564) ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการ กระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจาก มากไปหาน้อย ดังนี้ ผลประโยชน์ทางอุดมคติ โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับ โอกาสของบุคคล ความดึงดูดใจทางสังคม สภาพการอยู่ร่วมกัน สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา สิ่งจูงใจ เกี่ยวกับสภาพการทำงาน และสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง ในลักษณะ คล้อยตามกัน

จากทดสอบสมมติฐานคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหาร ส่วนตำบลในนกกอก อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.000 สอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรลุกาล เวียงคำ (2565) ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผล ต่อการบริหารจัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครพนม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การบริหาร จัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครพนม พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นใน เขตจังหวัดนครพนม ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหาร จัดการองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .000 อย่างไรก็ตามที่กล่าวมานี้เป็น เพียงข้อคิดเห็นไม่ใช่คำตอบสำเร็จรูป แต่เป็นเพียงแนวคิดของบุคคลหนึ่งที่มีความสนใจในการบริหารงานของผู้บริหาร ภายในองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นจะได้บริหารงานให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมและให้สังคมในชุมชนได้รับประโยชน์มาก ยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

- 1) การปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำควรทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรมากยิ่งขึ้น และเกิดประโยชน์แก่ประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบได้รับประโยชน์ให้ ได้อย่างสูงสุด
- 2) ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อสร้างเสริมแรงในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดความกระตือรือร้นทุ่มเท และเสียสละในการทำงานอย่างเต็มที่
- 3) กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานและควรให้อิสระในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานได้ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ๆ ในการทำงาน
- 4) ควรให้คำแนะนำที่ติดตามแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องและเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน เกิดความเข้าใจในการทำงานและสร้างความมั่นใจกล้าคิด กล้าทำ
- 5) ควรเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนหรือหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมตรวจสอบในการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสตามหลัก ธรรมาภิบาล เป็นการผลานในการทำงานเชื่อมโยงกับทุกฝ่ายให้เพิ่มมากขึ้น
- 6) ความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ย่อมจะมีความต้องการที่แตกต่างกันและกระจายกันอยู่ทั่วไป จึงควรออกตรวจ เยี่ยมบ้านวัดทุกข์บำรุงสุขช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนอย่างเป็นธรรมอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงให้เกิดความเป็นธรรม มากที่สุด
- 7) ควรมีการวางแผนงานวิเคราะห์งานทุกครั้งก่อนดำเนินการเสมอและใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและทันสมัย เพื่อเพิ่ม สมรรถนะในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะการวิจัยในครั้งต่อไป

- 1) การศึกษาวิจัยความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโนนกก อำเภอกะเปอร์ สมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ เป็นการศึกษาเฉพาะที่ยังไม่มีความหลากหลายควรนำการศึกษาวิจัยนี้ไปศึกษาต่อในท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานภาครัฐอื่น เพื่อวัดค่าสัมฤทธิ์ผล
- 2) ควรนำการศึกษาวิจัยความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักประเด็นอื่นๆ เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบ

เอกสารอ้างอิง

- คุณากร กรสิงห์. (2550). การศึกษาเปรียบเทียบการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัด นครสวรรค์. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เจษฎา ชวนะไพศาล. (2563). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร. สถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขต ทวารวดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี.
- ช่อทิพย์ เกษรทอง. (2553). แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอลำลูกขันบุรี จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ราชภัฏกำแพงเพชร.
- ธนภัทร เอมอินทร์ และ สมบูรณ์ สารพัด. (2565). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ยูนิตีตี้มาร์เก็ตติ้ง (ประเทศไทย) จำกัด. *วารสารวิทยาการ จัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 1(2), 19-38.
- นิธิตา บุณจันท์. (2550). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บรรลุลกล เวียงคำ. (2563). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต จังหวัดนครพนม. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 12(2), 195-208.
- ปิยะพงษ์ วรรณกุลพงศ์. (2563). การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานระหว่างนัก ธุรกิจอิสระที่ประสบความสำเร็จในอาชีพระดับสูงและต่ำกรณีศึกษา: บริษัท ยูนิซีตี้มาร์เก็ตติ้ง (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พรศิริ ดันเต. (2557). ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนครชุม อำเภอ นครไทย จังหวัดพิษณุโลก. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยทองสุข.
- พระชัยยา จิตเมโธ. (2564). ภาวะผู้นำแบบธรรมาธิปไตยของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในตำบลหนองสิม อำเภอเขมราช จังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 1(1), 32-38.
- มณฑนา ชุมปัญญา. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษาและ ภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 9(35), 295-296.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- วิมล ชูสุวรรณ. (2552). การศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของพนักงานเทศบาลในจังหวัด สุโขทัย. *กรณีศึกษาเทศบาลตำบลศรีษฐานาลัย*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ. เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอุทการเรือพระจุลจอมเกล้ากรมอุทการเรือ*.
ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
มหาวิทยาลัยบูรพา.

อรรณภทร ดำเนินสุข และ ศักดิพันธ์ ดันวิมลรัตน์. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจใน
การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อุษา แซ่เตียว และ นุชนรา รัตนศิริประภา. (2560). *ทักษะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*,
8(1), 88-99.

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).