

OPINIONS OF EXECUTIVE LEADERSHIP OF KUDLOR SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGNIZATION KASETSOMBOON DISTRICT CHAIYAPHUM

Theerapol KARNCHANAKAS¹, Natthanon THAVISIN¹, Sunitda TESNIYOM¹ and Dech HIRUNPIS^{2*}

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

2 Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand; arishp23@yahoo.com

(Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 29 September 2023

Revised: 11 October 2023

Published: 27 October 2023

ABSTRACT

The objectives of this study to opinions of executive leadership and relationship between human resource management principles that affect the leadership of executives Kudlor Sub-district Administrative Organization Kasetsoomboon District Chaiyaphum. The results of the study revealed that; 1) the principles of human resource management found that the overall level was at high. 2 the leadership of executives found that the overall level was at high. 3) the relationship between human resource management principles that affect the leadership of executives found that r has values of .752, .854, .755, .869 and Sig. has value equal .00; with statistical significance .00; 4) relationship with the multiple correlation coefficient (R) were equal .888; able to explain the variation in personnel management principles affecting leadership it has predictive value of 78.9% (R²=.789); 5) hypothesis testing found that principles of personnel management that affect the leadership of Kudlor Sub-district Administrative Organization executives statistically significant .00.

Keywords: Opinions, Leadership, Kudlor Sub-District Administrative Organization

CITATION INFORMATION: Karnchanakas, T., Thavisin, N., Tesniyom, S., & Hirunpis, D. (2023). Opinions of Executive Leadership of KudLor Sub-district Administrative Organization Kasetsoomboon District Chaiyaphum. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(10), 45

ความคิดเห็นภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกุตเลาะ อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ

ธีรพล กาญจนากาศ¹, ณฐนนท ทวีสิน¹, สุนิตดา เทศนิยม¹ และ เดช หิรัญพิศ^{2*}

1 คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

2 คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข; arishp23@yahoo.com (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและความสัมพันธ์หลักการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกุตเลาะ อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า 1) หลักการบริหารงานบุคคล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลความสัมพันธ์หลักการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า r มีค่า .752, .854, .755, .869 และ Sig. มีค่าเท่ากับ .00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 4) ผลความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ .888 สามารถอธิบายความผันแปรของหลักการบริหารงานบุคคลส่งผลต่อภาวะผู้นำ มีค่าพยากรณ์ร้อยละ 78.9 ($R^2 = .789$) 5) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า หลักการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกุตเลาะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

คำสำคัญ: ความคิดเห็น, ภาวะผู้นำ, องค์การบริหารส่วนตำบลกุตเลาะ

ข้อมูลการอ้างอิง: ธีรพล กาญจนากาศ, คุณหญิงณฐนนท ทวีสิน, สุนิตดา เทศนิยม และ เดช หิรัญพิศ. (2566). ความคิดเห็นภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกุตเลาะ อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(10), 45

บทนำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กร คือ การทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่ผลสำเร็จที่ดี ผลสำเร็จเป็นสิ่งที่วัดผลของภาวะผู้นำไม่จำเป็นต้องทำอาหารหน้าที่เห็นด้วยตา แต่เป็นผลสำเร็จที่เกิดจากการการกระทำจริง ๆ ผู้นำที่แท้จริงอาจจะไม่ใช่ผู้นำที่อยู่ในตำแหน่ง มีชื่อเสียงอย่างคนทั่วไปสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นได้จริงๆ (ธวัช อุวิเชียร, 2547) ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำจึงได้รับการพิจารณาว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสำเร็จ ต่อการดำเนินการขององค์กรโดยตรง เพราะทุกองค์ประกอบไปด้วยบุคลากรหลากหลาย จึงทำให้เกิดความแตกต่างกันในเรื่องความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ตลอดจนเป้าหมายในการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกันไป ดังนั้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นข้อบ่งบอกถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลในความแตกต่าง หากจะนำพาให้สมาชิกสามารถร่วมมือร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้ จะต้องอาศัยการนำคือ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำในองค์กรที่จะต้องสามารถรวมพลังชักจูงใจบุคคลต่างๆ ให้รวมใจกันเป็นหนึ่งเดียวเพื่อดำเนินกิจกรรมที่องค์กรนั้นมุ่งหวังให้เป็นภาระหน้าที่ของผู้นำในการที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ จะชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความสำเร็จลุล่วงของโครงการต่างๆ การสร้างภาวะผู้นำที่ดีนั้นเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกคน เนื่องจากผู้บริหารทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ จึงต้องส่งเสริมให้เกิดระบบความร่วมมือในองค์กร ทำให้บุคลากรมีความยินดีเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานว่ามีความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยยะสำคัญกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารถือว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารยังเป็นผู้สร้างค่านิยมและแรงบันดาลใจ (มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2553)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ความสำคัญโดยเน้นปลูกฝังอุดมการณ์ให้เป็นข้าราชการมืออาชีพ มีภาวะผู้นำและผู้บังคับบัญชาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ทำงานเป็นทีมและมีเอกภาพ จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่นั้น อยู่ภายใต้แรงกดดันและสภาวะการณ์ที่มีความยากลำบากและมีความบีบคั้นค่อนข้างสูง ขณะเดียวกัน การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล กลับยังเป็นการดำเนินงานในลักษณะการใช้ยุทธวิธีตั้งรับการเปลี่ยนแปลง กล่าวคือ การรอให้เกิดปัญหาจึงแก้ไขหรือเรียกว่าการทำงานแบบแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ซึ่งไม่เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน และเป็นสาเหตุที่ทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลไม่ประสบความสำเร็จ ขาดประสิทธิภาพและเป็นไปอย่างล่าช้า ไม่ทันต่อเหตุการณ์ ส่งผลทำให้ขาดความเชื่อถือและไว้วางใจจากประชาชน จะมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ ต้องปรากฏการร่วมมือกันของบุคลากรทุกระดับภายในองค์กร โดยเฉพาะพนักงานส่วนตำบลปฏิบัติต้องเข้าใจบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของตน เพื่อตระหนักในภารกิจวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการทำงาน รวมทั้งกำหนดวิธีการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้ภารกิจขององค์กรประสบความสำเร็จในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กรได้นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรสองฝ่าย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะมีหน้าที่รับผิดชอบดูแลควบคุมการปฏิบัติงานและบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งตามระดับชั้น ลดหลั่นกันไปตามสายงานภายในหน่วยงาน ฉะนั้นผู้นำหรือภาวะผู้นำของผู้บริหารงานจึงมีความสำคัญยิ่งในการทำงานของพนักงานส่วนตำบลให้ประสบความสำเร็จบังเกิดผลในทางปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถของตนและส่งผลการแก้ไขปัญหาก่เกิดจากการปฏิบัติงาน ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างทันท่วงที ต้องรอรายงานให้ผู้บังคับบัญชาฟังหรือรอให้ปัญหาเกิดขึ้นก่อน จึงมีคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชายังไม่ได้ให้ความสำคัญกับการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับทราบถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมรูปแบบเดิมซึ่ง ไม่สามารถก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลได้ (อุบล โสภากาศ, 2549)

องค์การบริหารส่วนตำบลฤๅนละ ให้ความสำคัญโดยเน้นปลูกฝังอุดมการณ์ให้เป็นพนักงานมืออาชีพ มีภาวะผู้นำและ ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานเป็นทีมและมีเอกภาพการที่ผู้บังคับบัญชาจะสามารถบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชา จะต้องมีความรู้และความเข้าใจในระบบงานต่างๆ ของงานในหน้าที่เป็นอย่างดีแล้ว ก็ยังจะต้องมีคุณสมบัติของการมี ภาวะผู้นำที่เหมาะสม มีมุมมองและทัศนคติเกี่ยวกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่ถูกต้อง รวมทั้งมีแนวทางที่สร้างสรรค์ในการ ปกครองบังคับบัญชาลูกน้อง เพื่อบริหารงานนำพาหน่วยงานของตนไปสู่ความสำเร็จจึงต้องการที่จะใช้บทบาทความนี้ นำเสนอให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ รูปแบบภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารงาน ที่น่าจะมีความเหมาะสมกับ สถานการณ์ปัจจุบัน รวมทั้งบทบาทและความสำคัญของบุคลากรที่มีต่อความสำเร็จของหน่วยงาน เพื่อช่วยเป็นข้อคิด แก่ผู้บริหารงานที่อาจจะนำไปปรับใช้ในการบริหารงานปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพ สร้าง และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น (องค์การบริหารส่วนตำบลฤๅนละ, 2566)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยในฐานะนายกองค์การบริหารส่วนตำบลฤๅนละ มีความสนใจที่จะวิจัยและ สอบถามความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป และสมาชิก สภาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อนำข้อค้นพบจากการวิจัยมาส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาองค์การให้บังเกิดการ บริหารจัดการที่ดีในสังคมไทย และการนำหลักภาวะผู้นำมาประยุกต์ใช้ จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล จักนำไปสู่ความสำเร็จ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่หน่วยงานและสังคมไทยอย่างยั่งยืน ดังนั้นแนวคิดเรื่องความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญในการนำมาใช้เป็นแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติงานของ บุคลากรให้มีคุณภาพและเชื่อว่าจะทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน ผู้รับบริการให้เกิดความประทับใจในการมาใช้บริการที่ได้รับการตอบสนองความต้องการของประชาชน และประชาชน ได้รับประโยชน์จากการให้บริการของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลฤๅนละ ที่ตรงประเด็นและตรงกับความต้องการ ของประชาชนอย่างยั่งยืนต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

ความคิดเห็น เป็นการแสดงออกด้านความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งด้วยการพูดหรือ การเขียนโดยอาศัยพื้นความรู้ ประสบการณ์และสภาพแวดล้อม เป็นการแสดงออกทางอารมณ์ว่ายอมรับหรือปฏิเสธ พอใจหรือไม่พอใจ ชอบหรือไม่ชอบ ต้องการหรือไม่ต้องการ มีการให้ความหมายของทฤษฎีหรือทัศนคติในหลายแบบ ซึ่งแต่ละแบบอาจจะมีข้อแตกต่างกันบ้าง การที่เจ้าหน้าที่จะให้บริการแก่ประชาชนและทำให้เกิดความพอใจ จำเป็น อย่างยิ่งที่จะต้องทราบถึงทฤษฎีของประชาชนที่มีต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่เพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้รับไป ประเมินผลการทำงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อที่จะได้นำผลของการประเมินทำการปรับปรุงการให้บริการได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน บุชบง ชัยเจริญวัฒน์ และ บุญมี ลี (2550) ได้ให้ความหมายของ ความคิดเห็นว่า ความเห็นของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับคุณสมบัติประจำตัวของบุคคลด้วย ซึ่งคุณสมบัติประจำตัวบางอย่าง เช่น พื้นความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานและการติดต่อกันระหว่างบุคคล นับเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลแต่กลุ่มมี ความคิดเห็นไปในทิศทางหนึ่ง ทั้งนี้ เพราะพื้นฐานความรู้เป็นกระบวนการสังเกตการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาเป็นเวลา หลายปีจะเป็นรากฐานก่อให้เกิดความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ

ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือมอบหมายให้เป็นผู้นำ เป็นผู้ที่มีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น สามารถใช้ อิทธิพลโน้มน้าวให้บุคคลอื่นยอมปฏิบัติตาม มีบทบาทในการใช้ศิลปะชักจูงใจทำให้บุคคลเหล่านั้นเต็มใจที่จะทำงานให้ สำเร็จผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความพึงพอใจ หรือเป็นการทำให้เกิดการทำงานร่วมกันทั้งผู้นำและผู้ตาม หรือการ ทำงานเป็นทีมนั่นเอง นภวรรณ คณานุรักษ์ (2554) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการของอิทธิพล ระหว่างผู้นำและผู้ตามที่จะบรรลุเป้าหมายของกลุ่มองค์กรและสังคม ผู้นำจึงมีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์กร โดยภาพรวม ซึ่งสามารถประเมินได้จากการผลิตประสิทธิภาพ คุณภาพ ความยืดหยุ่น ความพึงพอใจ ความสามารถใน

การแข่งขัน และการพัฒนาองค์กร เคนหวัง บัญเทศ (2544) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารและผู้นำนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถรอบตัวโดยเฉพาะด้านภาษาและสังคมศาสตร์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถนำหลักวิชาการและสภาพแวดล้อมมาใช้เป็นกลยุทธ์ในการบริหารงานอย่างสอดคล้องกลมกลืนกัน เพื่อให้งานที่บริหารไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี สุขภาพแข็งแรง จิตใจมั่นคง เชื่อมั่นในตนเอง ไม่อ่อนไหวต่อปัญหาและอุปสรรค มีอริยาศยดี มีความเมตตาปราณีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถเป็นที่พึ่งของเพื่อนร่วมงานได้ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) กล่าวถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักจะมีคุณลักษณะที่แตกต่างไปจากบุคคลธรรมดา ซึ่งประกอบด้วย 1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไปเป็นคุณลักษณะที่สามารถสังเกตได้ทั้งภายในและภายนอก ซึ่งจะสัมพันธ์กับความสำเร็จและความพอใจทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การสร้างความไว้วางใจได้ ลักษณะเด่นเป็นคนกล้าแสดงออก มีการแสดงออกที่เหมาะสม มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความกระตือรือร้น มีอารมณ์ขัน อ่อนน้อม หรือมีความเอื้ออารี มีความอดทนสูงต่อความตึงเครียด รู้จักตนเอง และมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน 2) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน เป็นคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่แน่นอนของผู้นำที่มีประสิทธิผลและก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ มีความคิดริเริ่ม มีความเข้าใจอารมณ์ และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความสามารถในการยืดหยุ่นได้ ความสามารถในการปรับตัว มีสภาพการควบคุมภายในตนเอง มีความกล้าหาญ และความสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิม จากการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำที่ดี สรุปได้ว่า ผู้นำที่ดีควรเป็นผู้มีความรู้ความเฉลียวฉลาด บุคลิกดี เป็นที่น่านับถือ นำไว้วางใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรับผิดชอบ มีอารมณ์ขันและทำงานอย่างมีระบบ คุณลักษณะดังกล่าวเป็นคุณลักษณะของผู้นำโดยทั่วไป และทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เริ่มต้นได้รับการพัฒนาจากการวิจัยเชิงบรรยายผู้นำทางการเมือง คือ เบอร์น อธิบายถึงภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม และในทางกลับกันผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้ตามเช่นเดียวกัน ทฤษฎีของเบอร์น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามยกระดับการตระหนักรู้ของผู้ตาม โดยการยกระดับแนวความคิด และค่านิยมทางสังคมให้สูงขึ้น เช่น ความยุติธรรม สันติภาพ โดยไม่ยึดตามอารมณ์ เช่น ผู้นำจะทำให้ผู้ตามมีแนวคิดจากตัวตนในทุกวันนี้ไปสู่ตัวตนที่ดีกว่า เบอร์นมีแนวคิดว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีการแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์กรทุกตำแหน่ง เบอร์น กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่าย คือ เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม และจะกระตุ้นตามให้เกิดความสำนึกและยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์ ยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อธิปไตย ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน

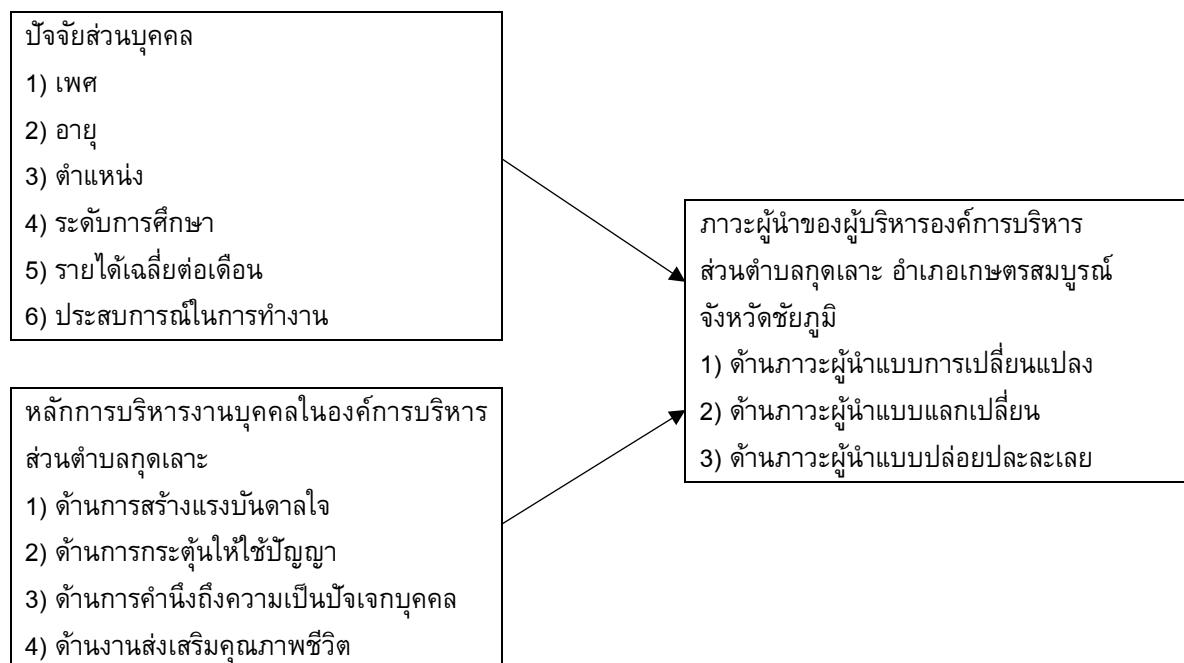
การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จากผลของรัฐธรรมนูญ ฉบับ พ.ศ.2540 มาตรา 288 ที่ต้องการให้มีการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นซึ่งแต่เดิมอยู่ภายใต้การดูแลของ ก.ท. ก.ก. ก.จ. หรือ ก.สภ. แล้วแต่กรณีมาเป็นระบบการบริหารงานบุคคลที่มีจุดเชื่อมโยงกัน โดยมีคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) เป็นจุดศูนย์กลางที่จะมากำกับดูแลการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ โดย ก.ถ. นี้มีการกำหนดให้คณะกรรมการเป็นไตรภาคี ที่ประกอบด้วย ผู้แทนของหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนฝ่ายละเท่ากัน ส่งผลให้ระบบการบริหารงานบุคคลที่ราชการส่วนกลาง เป็นผู้ควบคุมแต่เพียงฝ่ายเดียว สิ้นสุดลง และเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น สำหรับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ก็ได้มีการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้มีเช่นเดียวกับ ก.ถ. โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้กำหนดให้ในระดับจังหวัดนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลมีคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเองร่วมกัน เพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเอง

โดยตรง และในระดับประเทศยังกำหนดให้มีคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้นมาอีกคณะหนึ่ง เพื่อทำหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานของการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นในระดับจังหวัดให้มีความสอดคล้องกัน (องค์การบริหารส่วนตำบลกุดเลาะ, 2566)

สมมติฐานการวิจัย

หลักการบริหารงานบุคคลส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกุดเลาะ อำเภอกะหรังสมุทรบุรี จังหวัดชัยภูมิ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบล กุดเลาะ อำเภอกะหรังสมุทรบุรี จังหวัดชัยภูมิ จำนวนทั้งสิ้น 63 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลกุดเลาะ, 2566) กลุ่มตัวอย่าง ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยเก็บข้อมูลทั้งหมดจาก หน่วยประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 63 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีการตรวจสอบเครื่องโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อวัดผลความ สอดคล้อง และมีกรทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามจำนวน 40 ชุด ไปทดลองใช้กับประชากรที่ ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามเข้าระบบคอมพิวเตอร์ ทำการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความเชื่อถือ และค้นหาข้อบกพร่องของข้อคำถามที่ใช้วัด ตัวแปร แล้วนำข้อมูลเข้าสู่โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เมื่อทดสอบแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่น เฉลี่ย .861

การเก็บรวบรวมข้อมูล 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source) เป็นการใช่แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดเลาะ อำเภอกะหรังสมุทรบุรี จังหวัดชัยภูมิ ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากหน่วยประชากรทั้งหมด และนำข้อมูลเข้าสู่ระบบ

คอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลทางสถิติ 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) เป็นการศึกษาข้อมูลจากแหล่งพื้นที่ศึกษา และเก็บรวบรวมเอกสารทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย หนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ การสืบค้นจาก สารสนเทศและข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ต้องการจะศึกษา แนวคิด ทฤษฎีเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสนับสนุนงานวิจัยฉบับนี้

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

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์หลักการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลกุดเลาะ อำเภอกะชังบุรีรัมย์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์หลักการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลกุดเลาะ อำเภอกะชังบุรีรัมย์ จังหวัดชัยภูมิ

หลักการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล กุดเลาะ อำเภอกะชังบุรีรัมย์ จังหวัดชัยภูมิ	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.63	.722	มาก	4
2) ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา	3.70	.814	มาก	2
3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.94	.708	มาก	1
4) ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต	3.70	.744	มาก	3
รวม	3.74	.711	มาก	

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกุดเลาะ อำเภอกะชังบุรีรัมย์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลย ด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และด้านภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกุดเลาะ อำเภอกะชังบุรีรัมย์ จังหวัดชัยภูมิ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล กุดเลาะ อำเภอกะชังบุรีรัมย์ จังหวัดชัยภูมิ	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1c ด้านภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง	3.82	.652	มาก	3
2) ด้านภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน	3.96	.589	มาก	2
3) ด้านภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลย	4.01	.574	มาก	1
รวม	3.93	.544	มาก	

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์หลักการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลกุดเลาะ อำเภอกะชังบุรีรัมย์ จังหวัดชัยภูมิ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านงานส่งเสริมคุณภาพ

ชีวิต โดย r มีค่า .752, .854, .755, .869 และ Sig. มีค่าเท่ากับ .000 หมายความว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์หลักการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษะ อำเภอกะเปอร์สมุทรบุรีรัมย์ จังหวัดชัยภูมิ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation)

ตัวแปรอิสระ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษะ	
	Pearson's Correlation	Sig. (2-tailed)
1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	0.752***	0.000
2) ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา	0.854***	0.000
3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.755***	0.000
4) ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต	0.869***	0.000

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษะ อำเภอกะเปอร์สมุทรบุรีรัมย์ จังหวัดชัยภูมิ ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ .888 และสามารถอธิบายความผันแปรหลักการบริหารงานบุคคลส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษะ อำเภอกะเปอร์สมุทรบุรีรัมย์ จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 มีค่าสมการพยากรณ์ร้อยละ 78.9 ($R^2 = 0.789$) ดังนี้

สมการพยากรณ์

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

$$\text{Decision} = .1622 + (-1.833) \text{Inspiration} + (2.848) \text{Wisdom} + (0.702) \text{Individual} + (3.765) \text{Quality}$$

จากสมการพยากรณ์พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อหลักการบริหารงานบุคคลส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษะ อำเภอกะเปอร์สมุทรบุรีรัมย์ จังหวัดชัยภูมิ ได้ดีที่สุดในอันดับรองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ผลการทดสอบสมมติฐาน หลักการบริหารงานบุคคลส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษะ อำเภอกะเปอร์สมุทรบุรีรัมย์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -.222, .351, .071 และ .414 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์หลักการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลฤๅษะ อำเภอกะเปอร์สมุทรบุรีรัมย์ จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้าราชการและบุคลากรทุกคน มีผู้นำประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ มีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสร้างความรู้ขององค์กร การส่งเสริมสนับสนุนให้

ข้าราชการและบุคลากรแสวงหาความรู้และเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ อรรถกถารัตนสารสาข (2564) ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสิงห์บุรี

- 1) ด้านการสร้างบารมีพฤติกรรมผู้นำที่สำคัญ คือ ผู้บริหารวางตัวเป็นที่น่าเชื่อถือของผู้อื่น และคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนร่วมมากกว่าความสนใจตนเอง
- 2) ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล พฤติกรรมผู้นำที่สำคัญ คือ ผู้บริหารมักจะพูดในแง่ดีเกี่ยวกับเหตุการณ์ในอนาคต และสร้างค่านิยมในการทำงานโดยให้มีส่วนร่วมงานคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
- 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พฤติกรรมผู้นำที่สำคัญ คือ ผู้บริหารนำภาพรวมที่เป็นจุดเด่นของอบต. มาเป็นจุดเน้นในการพัฒนา อบต. และวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ อย่างรอบคอบและเป็นเอกฉันท์ก่อนตัดสินใจสั่งการ
- 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและพฤติกรรมที่สำคัญ คือ ผู้บริหารใช้การประสานงานที่ดีเป็นตัวเชื่อมระหว่างสมาชิก อบต. ผู้นำชุมชน และประชาชนเข้าด้วยกัน และให้ความสนใจแก่ผู้ร่วมงานเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีใน อบต. และสอดคล้องกับ จุมพล โปธิสุวรรณ และคณะ (2564) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ควรใช้อำนาจอย่างเหมาะสมถ้อยคำทอด้วยวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ควรส่งเสริมให้พนักงานเข้าฝึกอบรม

จากผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำบล อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความเป็นภาวะผู้นำมักจะมอบหมายงานและอำนาจการตัดสินใจให้คนอื่นทำ โดยเชื่อว่าคนอื่นก็มีความสามารถที่จะทำงานได้เช่นกัน ชอบเปลี่ยนเป้าหมายในการทำงานให้สูงขึ้นอยู่เสมอ ผู้นำมักจะชมเชยผู้อื่นที่ทำงานให้ท่านจนบรรลุผลตามความต้องการของท่าน อาจมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันกับผู้มีหน้าที่รับผิดชอบบางครั้ง เพื่อสร้างความกระฉ่งด้านเป้าหมายในการทำงาน ด้านพฤติกรรมของบุคคลที่มีความสามารถในการจูงใจคน เป็นผู้นำและจูงใจผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยน โดยเน้นการให้รางวัล รวมถึงบริหารแบบวางเฉย มีทั้งรูปแบบเชิงรุกและเชิงรับ การปฏิบัติงานมักจะทำงานโดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงานแต่จะแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเป็นระยะ ๆ มักจะมอบอำนาจให้กับผู้ตามตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการในเรื่องต่าง ๆ ได้โดยไม่ต้องรอฟังคำสั่งจากท่าน จะอนุมัติโครงการหรืองานตามที่ต้องการจะทำโดยไม่ลังเล บางครั้งท่านยังรอการจัดการกับปัญหาเร่งด่วน และพฤติกรรมของบุคคลที่ปล่อยให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำกิจการใด ๆ ได้โดยเสรี ซึ่งการกระทำนั้นต้องไม่ขัดต่อกฎหมายกฎระเบียบหรือข้อบังคับที่กำหนดไว้ และตนเองเป็นผู้ดูแลให้กิจการดำเนินไปได้โดยถูกต้องเท่านั้น สอดคล้องกับ พระชัยยา จิตเมธ (2564) พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบธรรมาธิปไตยของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ปัจจัยส่วนบุคคลต่างมีความคิดเห็นภาพรวมแตกต่างกันจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ปัญหาและอุปสรรค คือ ประชาชนส่วนใหญ่ขาดการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน ชุมชน สถาบันทางสังคม สังคมตกอยู่ในกระแสบริโภคนิยม ประสพปัญหาการขาดแคลนผู้นำในอุดมคติที่มีวิสัยทัศน์ คุณธรรม ความเสียสละ และเป็นประชาธิปไตย ผู้นำควรมีการจัดประชุมชี้แจงอธิบายให้กับประชาชน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้มากที่สุด สอดคล้องกับ ทิพวรรณ ประโคทะสังข์ และ วิลาสินี จินตลิลิตดี (2565) พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น อยู่ในระดับมากที่สุด ความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร และสอดคล้องกับ ธงชัย ยางสวย (2565) พบว่า การประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำได้ ดังนี้ ด้านคุณธรรมจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ และด้านภาวะผู้นำมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในสภาพการณ์ปัจจุบันประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงเกี่ยวกับผู้นำท้องถิ่น โดย

มีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นควรจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นให้ครอบคลุมทุกด้าน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารท้องถิ่นควรให้ความสำคัญกับประชาชนเท่าเทียมกัน ผู้บริหารท้องถิ่นควรลงพื้นที่ใกล้ชิดประชาชน เพื่อรับทราบปัญหา และควรให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมกับองค์การบริหารส่วนตำบลให้มากกว่านี้ มีจำนวนน้อยสุดตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์หลักการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล กุดเลาะ อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า r มีค่า .752, .854, .755, .869 และ Sig. มีค่าเท่ากับ .000 หมายความว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 สอดคล้องกับ ศิริพร นาทันริ และคณะ (2561) พบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ในทุกด้านและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์หลักการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล กุดเลาะ อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ .888; อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 มีค่าสมการพยากรณ์ร้อยละ 78.9 ($R^2= .789$) ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อหลักการบริหารงานบุคคลส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล กุดเลาะ ได้ดีที่สุดในด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต สอดคล้องกับเกรียงศักดิ์ แสงสว่าง (2564) พบว่า ผลการศึกษาภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง ($r=.913$) วัฒนธรรมองค์การ ด้านวัฒนธรรมมีส่วนร่วม ($r=.833^{**}$) มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนผลการศึกษาภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พบว่า ตัวแปรที่เป็นปัจจัยทำนาย ได้แก่ ภาวะผู้นำ $R^2= 0.840$, $R^2_{Adjusted}=0.83$, $Sr^2=3.34$, $F=23.52$, $p<0.001$ และวัฒนธรรมองค์การ ($R^2= 0.807$, $R^2_{adjusted}= 0.651$, $F=465.3$, $p< 0.001$) ตามลำดับ

จากผลการทดสอบสมมติฐาน หลักการบริหารงานบุคคลส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล กุดเลาะ อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ -.222, .351, .071 และ .414 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 สอดคล้องกับ กฤตยา กำไลแก้ว (2564) พบว่า ด้านการสร้างนวัตกรรม มีอิทธิพลกับภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ด้านประสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม และด้านการปรับตัวเข้าสู่ระบบดิจิทัล มีอิทธิพลกับภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สมการมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 57.70 สมการการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ คือ $Y = 0.527 + 0.259(x_1) + 0.318(x_2) + 0.282(x_3)$

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ควรมีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรด้วยตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายตามแผนงานที่วางไว้ และกำหนดภาระงานให้ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
2. ควรให้โอกาสข้าราชการและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการกำหนดเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้ข้าราชการและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความดีความชอบและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. ควรมีการบริหารจัดการภายในหน่วยงานโดยเน้นการกระจายอำนาจ ด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานจากกระบวนการมีส่วนร่วมของข้าราชการ บุคลากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และควรมีความคิดกว้างไกลและทันสมัยต่อสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในการบริหารจัดการ

4. ผู้บังคับบัญชาควรใช้ความสามารถโน้มน้าวใจหรือดึงดูดผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ผู้ตามทำงานตามวัตถุประสงค์ สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้ผู้ตามอย่างสม่ำเสมอพร้อมทั้งกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ปัญญาความสามารถในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง นอกจากนี้ยังต้องคอยเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดโดยเน้นการดูแลใส่ใจเป็นรายบุคคล

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพและความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนตำบล ในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละส่วน ในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดละ และเพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างและปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในอนาคต

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในระดับอื่นๆ และสายงานอื่นๆ ที่ต้องนำความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน และการเก็บรวบรวมข้อมูลควรมีการใช้วิธีอื่นๆ นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม

เอกสารอ้างอิง

กฤตยา กำไลแก้ว. (2564). ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงยุค 4.0 ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ บ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี. *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University*, 8(2), 98-110.

เกรียงศักดิ์ แสงสว่าง. (2564). ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี. *วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน*, 5(1), 113-127.

เคนหวัง บุญเทศ. (2544). *แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี. อุบลราชธานี.

จุมพล โปธิสุวรรณ, รัชต์ฐิพร กัลยาณมิตร, ทศนันท์ อาษาสุข, เตือนนภา อู่ทอง, พีรพัฒน์ ศิริรัตนพรรณ, ชวดี โกศล และ พีรพล ไทยทอง. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระ ประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารวิชาการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก*, 9(1), 144-151.

ทิพวรรณ ประโคทะสังข์ และ วิลาสินี จินตลิตติดี. (2565). ภาวะผู้นำกับความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดทำ แผนพัฒนาท้องถิ่นกรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านป้อ อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 5(1), 29-39.

ธงชัย ยางสวย. (2565). ศึกษาระดับการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัด นนทบุรี. *วารสารมหาจุฬานาครทรรณ*, 10(1), 72-84.

นกวรณ คณานุกฤษ. (2554). *กลยุทธ์การตลาด*. กรุงเทพฯ: วิรัตน์เอ็ดดูเคชั่น.

บุษบง ชัยเจริญวัฒน์ และ บุญมี ลี. (2550). *รายงานการวิจัย เรื่อง ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล (Indicators of Good Governance)*. สถาบันพระปกเกล้า.

พระชัยยา ลูตเมโว. (2564). ภาวะผู้นำแบบธรรมาธิปไตยของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในตำบลหนองสิม อำเภอเขมรราช จังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์*, 3(3), 1-12.

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2553). *คู่มือการจัดระบบการเรียนการสอนที่ดีแก่ผู้เรียนเป็น ศูนย์กลางการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: เทียนวัฒนา พรินต์ติ้ง.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนัชาการพิมพ์.

ศิริพร นาทันริ, ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์กร และ เขียว วิทญ์อุตม. (2564). ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขมกรุงเทพมหานคร. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย*, 11(3), 279-297.

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดเลาะ. (2566). *รายงานประจำปี 2566*. องค์การบริหารส่วนตำบลกุดเลาะ อำเภอเกษตรสมบูรณ์ จังหวัดชัยภูมิ.

อรปภัทร จันทรสาขา. (2564). พฤติกรรมผู้นำที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสิงห์บุรี. *วารสารศิลปะการจัดการ*, 5(1), 259-271.

อุบล โสภภาค. (2549). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

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).