

LEADERSHIP CHARACTERISTICS AFFECTING LEADERSHIP ENHANCEMENT OF EXECUTIVES AND COUNCIL MEMBERS OF SUKHOTHAI PROVINCIAL ADMONISTRATIVE ORGANIZATION

Natthanon THAVISIN¹, Theerapol KARNCHANAKAS¹ and Santi MAIKRANG^{2*}

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

2 Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand; Santituyunuy@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 Leadership characteristics and leadership enhancement of executives and council members and relationship between leadership characteristics enhancement of administrators and council members of Sukhothai Provincial Administrative Organization, The results of the study revealed that; 1) Leadership attributes, the overall level was at high. 2) Leadership enhancement of executives and council members found that overall level was at high. 3) Relationship between Leadership Characteristics Affecting Leadership Strengthening of Executives and Council Members where r has value r is .863, .921, .891, .800, .929 and Sig. equal .00; means that they are related to each other high statistically significant .00; 4) correlation analysis the multiple correlation coefficient (R) was .938; be able to explain the variations in human resource management that affect performance of personnel statistically significant at .00; with predictive value of 87.9% ($R^2 = .879$); 5) hypothesis testing found that the characteristics of leaders in terms of people-oriented leaders statistically significant at .00.

Keywords: Leadership Attributes, Strengthening Leadership

CITATION INFORMATION: Thavisin, N., Karnchanakas, T., & Maikrang, S. (2023). Leadership Characteristics Affecting Leadership Enhancement of Executives and Council Members of Sukhothai Provincial Administrative Organization. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(10), 52

คุณลักษณะของผู้นำที่มีผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

ณฐนนท ทวีสิน¹, ชีรพล กาญจนากาศ¹ และ สันติ ไ้มักม่วง^{2*}

1 คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

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

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้นำกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาและความสัมพันธ์คุณลักษณะของผู้นำกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย. ผลการวิจัยพบว่า 1) การเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์คุณลักษณะของผู้นำที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภา r มีค่า .863, .921, .891, .800, .929 และ Sig. มีค่าเท่ากับ 0.00 หมายความว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 4) ความสัมพันธ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ .938 สามารถอธิบายความผันแปรคุณลักษณะของผู้นำที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำ มีค่าพยากรณ์ร้อยละ 87.9 ($R^2 = .879$), 5) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าคุณลักษณะของผู้นำมีผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

คำสำคัญ: คุณลักษณะของผู้นำ, การเสริมสร้างภาวะผู้นำ

ข้อมูลการอ้างอิง: ณฐนนท ทวีสิน, ชีรพล กาญจนากาศ และ สันติ ไ้มักม่วง. (2566). คุณลักษณะของผู้นำที่มีผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(10), 52

บทนำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จประการหนึ่ง และเป็นเกณฑ์ที่นำมาใช้พิจารณารางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) ซึ่งเป็นรางวัลเกียรติยศสูงสุดสำหรับองค์กรทั้งในด้านธุรกิจและรัฐกิจ (นิตย สัมมาพันธ์, 2549) โดยพิจารณาจากวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การกำหนดทิศทางในการดำเนินกลยุทธ์ ค่านิยมขององค์กร การทบทวนทิศทางขององค์กรและการติดตามผลการดำเนินงาน การสื่อสารในองค์กรเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร หรือระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร หรือระหว่างหน่วยงานต่างๆ ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในองค์กร การส่งเสริมการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของพนักงาน ตลอดจนความรับผิดชอบต่อสังคม และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม องค์กร ความผันผวนในโลกยุคปัจจุบันเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วมาก จึงเป็นการยากที่มนุษย์จะสามารถคาดเหตุการณ์ล่วงหน้าและความคลุมเครือที่เกิดขึ้นในองค์กรของตนได้ ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบและก่อให้เกิดความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรและบทบาทภาวะผู้นำไปสู่มุมมองแบบใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะที่เกิดขึ้น ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการสำคัญที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มองเห็นภาพความเป็นจริงแก่องค์กร แก่ผู้อื่นให้ช่วยมองเห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายชัดเจนภายใต้ภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548) โดยการที่องค์กรจะบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ได้นั้นจะต้องบริหารโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม ยึดหลักการทำงานร่วมกัน มีการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม โดยเน้นให้ทุกคนเห็นความสำคัญของกระบวนการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการทำงานเป็นทีมเป็นรูปแบบหนึ่งของระบบองค์กรและการทำงานสมัยใหม่ ที่ผู้บริหารขององค์กรนิยมนำมาใช้เพื่อปรับโครงสร้างการบริหารและการดำเนินการให้มีความแบบราบ (Flat Organization) และลดลำดับชั้น (Delayering) ในการจัดการให้น้อยลง แก้ไขปัญหา และตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว (ณัฐรุพันธ์ เขจรันันท์, 2545)

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ความสำคัญกับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะใช้อำนาจเพื่อการมีอิทธิพลที่มีโดยผ่านภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นเสมือนหลักชัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นศูนย์รวมพลังงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และบุคลากรผู้ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดทั้งเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานซึ่งต้องมีความสามารถ และคุณลักษณะของผู้นำจะมีส่วนสัมพันธ์กับการดำเนินงานและเป้าหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำที่มีความสามารถจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความขยันขันแข็ง สามัคคี มุ่งมั่น เต็มใจ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตรงกันข้ามหากผู้นำขาดความสามารถจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเฉื่อยชา ท้อแท้ เกิดความขัดแย้ง ทำงานได้ไม่ตรงตามเป้าหมาย ตลอดจนทั้งขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ ผู้นำที่ดีจึงต้องสามารถนำพาบุคลากรผู้ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ซึ่งเราเรียกว่า ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2564)

องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย จึงให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำ เนื่องจากผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย เป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร มีอำนาจ อิทธิพลในการบังคับบัญชา มอบหมายงานในการกำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ประสานความต้องการของบุคคล ความต้องการของงาน และความต้องการขององค์กรเข้าด้วยกัน ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัยต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถสร้างค่านิยมที่ชัดเจนให้เป็นกรอบพฤติกรรมของบุคคลต่างๆ ในองค์กรได้ดี ทำให้ผู้ร่วมงานมองเห็นตนเองและมองงานในกระบวนการที่ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน การเสริมสร้างเจตคติและกระตือรือร้น เพื่อให้เกิดการเสริมสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ปฏิบัติเอาใจใส่ดูแล คำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการแนะนำและการมอบหมายงาน มีความยืดหยุ่นเปิดกว้างให้ทุกคนได้

เรียนรู้จากประสบการณ์ มีทักษะด้านความคิด มีความเชื่อในวิธีความคิด รอบคอบต่อการวิเคราะห์ปัญหาและเป็นผู้ที่นักวิสัยทัศน์ที่สามารถมองปัญหาต่างๆ ได้ นอกจากจะพิจารณาองค์ประกอบด้านผู้นำ เครื่องมือ และระบบที่ดีแล้วยังขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามมีความแตกต่างกันทางด้านความรู้ ความสามารถ ความต้องการ ความเชื่อถือ ความมุ่งมั่นทางเศรษฐกิจ และความพร้อมทางจิตใจ ผู้นำจึงต้องรู้จักและเข้าใจที่จะมอบหมายงาน คอยกระตุ้นให้กำลังใจให้คำปรึกษาหารือ แนะนำ ช่วยเหลือตัดสินใจ และสั่งการให้เหมาะสม อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารย่อมมีวิธีการนำหรือภาวะผู้นำที่แตกต่างออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะวิธีการทำงาน บุคลิกภาพนิสัยใจคอ ปรัชญาหรือความเชื่อถือของแต่ละคน แต่ละงาน และแบบภาวะผู้นำที่ผู้บริหารเลือกใช้ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การแตกต่างกัน การเลือกแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมจะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความร่วมมือในการทำงานสามารถนำองค์การไปสู่เป้าหมาย ตรงกันข้ามหากเลือกแบบภาวะผู้นำที่ไม่เหมาะสมกับคนและงานจะทำให้กระทบกระเทือนต่อเป้าหมายขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและสภาพจิตใจของผู้ร่วมงาน ในภาวะการณ์ปัจจุบันซึ่งมีการเร่งรัดคุณภาพการบริหารราชการแนวใหม่ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคโลกาภิวัตน์ นโยบายการปฏิรูประบบราชการและการเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาที่ยั่งยืน ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การปรับเปลี่ยนแบบภาวะผู้นำให้เข้ากับสถานการณ์ ตลอดจนการเร่งเร้าให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาความรู้ ความสามารถที่จะทำงานได้อิสระและเต็มศักยภาพ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย, 2565)

ดังนั้นด้วยเหตุผลดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำ คุณลักษณะ และพฤติกรรมด้านบุคคล รวมทั้งปัจจัยอื่นๆ ของผู้บริหารหรือผู้นำ ล้วนมีความสำคัญมากในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพแก่หน่วยงาน ผู้ศึกษาในฐานะสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย จึงมีความสนใจศึกษาความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย โดยศึกษาภาวะผู้นำ 4 ด้าน คือ ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการเสริมสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผลการศึกษาสามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงและเป็นแนวทางพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัยให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้นำ (Leader) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์การ ทั้งนี้ปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ ผู้นำเป็นผู้ซึ่งมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรง จะต้องวางแผน สั่งการ ดูแล และควบคุมให้บุคคลากรขององค์การปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) กล่าวว่าผู้นำเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยเป็นผู้มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ ผู้นำ คือ บุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม กล่าวโดยสรุปแล้ว คุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นผู้นำตามทฤษฎีดังกล่าว จะสามารถในการส่งผลให้ผู้นำทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ 1) ความเฉลียวฉลาด หมายถึง ความสามารถและทักษะในการติดต่อสื่อสาร ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการจูงใจ เพื่อที่จะก่อให้เกิดหรือได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานหรือผู้อยู่ในบังคับบัญชา 2) ความเจริญวัยด้านสังคม หมายถึง ความเป็นผู้ใหญ่ทางด้านอารมณ์ คือ ความสามารถในการรักษาไว้ซึ่งความสงบทางใจ เมื่อแพ้หรือประสบชัยชนะ รวมถึงความสำเร็จต่างๆ มีการควบคุมอารมณ์ได้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเคารพในตนเองและความสนใจในขอบเขตที่กว้าง 3) แรงจูงใจภายใน เป็นความปรารถนาที่จะให้ประสบความสำเร็จ เป็นการตอบสนองความต้องการระดับสูงของมนุษย์ทุกคน 4) เจตคติด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง เป็นผู้ที่ยอมรับว่าการร่วมมือระหว่างกัน เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพนั่นเอง

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบนี้มีการศึกษา งานวิจัยในช่วงตั้งแต่ทศวรรษ 1980 เป็นการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์ที่เน้นความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการกระจายอำนาจหรือให้อำนาจผู้อื่น มีคุณธรรม และกระตุ้นผู้อื่นให้มีความเป็นผู้นำ และเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงสิ่งที่ผู้นำ ทำแล้วประสบความสำเร็จหรือทำแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆ มากกว่าที่จะมุ่งอธิบายถึงการใช้ คุณลักษณะของผู้นำเพื่อให้เกิดความศรัทธาและมีปฏิริยาจากผู้ตาม เพราะลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำแห่งการ เปลี่ยนแปลงนี้ คือ การมุ่งให้มีการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ โดยกระตุ้นให้ผู้ตามได้ตระหนักถึงโอกาสหรือ ปัญหาและการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ในองค์กร ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้ที่วางแผนและทำให้ การเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้นเป็นผู้ที่มีบทบาทดำเนินการต่างๆ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เป็นผลสำเร็จ รวมทั้ง การควบคุม ดูแลกิจกรรมต่างๆ ของการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ ให้ดำเนินไปด้วยดี สอดคล้องกับเป็นผู้ประสานงาน และ ตัวกลางในการสื่อสารระหว่างผู้อุปถัมภ์การเปลี่ยนแปลง ผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง และผู้ถูกเปลี่ยนแปลง ผู้สนับสนุน การเปลี่ยนแปลง จะเห็นว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นเสมือนคนกลางที่ต้องทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ทั้งการวางแผน ปรับแผนและการดำเนินการ ทั้งนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับการเปลี่ยนแปลงหนึ่งๆ จะมีหลายคน โดยทำงานในลักษณะประสานกับหัวหน้าทีมต่างๆ ที่ดูแลงานย่อยๆ ก็จัดเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้วย สิ่งที่ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง (สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552) คือ 1) เข้าใจการเปลี่ยนแปลงนั้น 2) มีความสามารถในการวางแผน บริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ เช่น การวางแผน การสื่อสาร การให้รางวัล การให้กำลังใจ 3) ทำงานร่วมกับผู้อื่นในการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหา 4) มีความสามารถในการประสานงานทั้งกับระดับบนและ ระดับล่าง

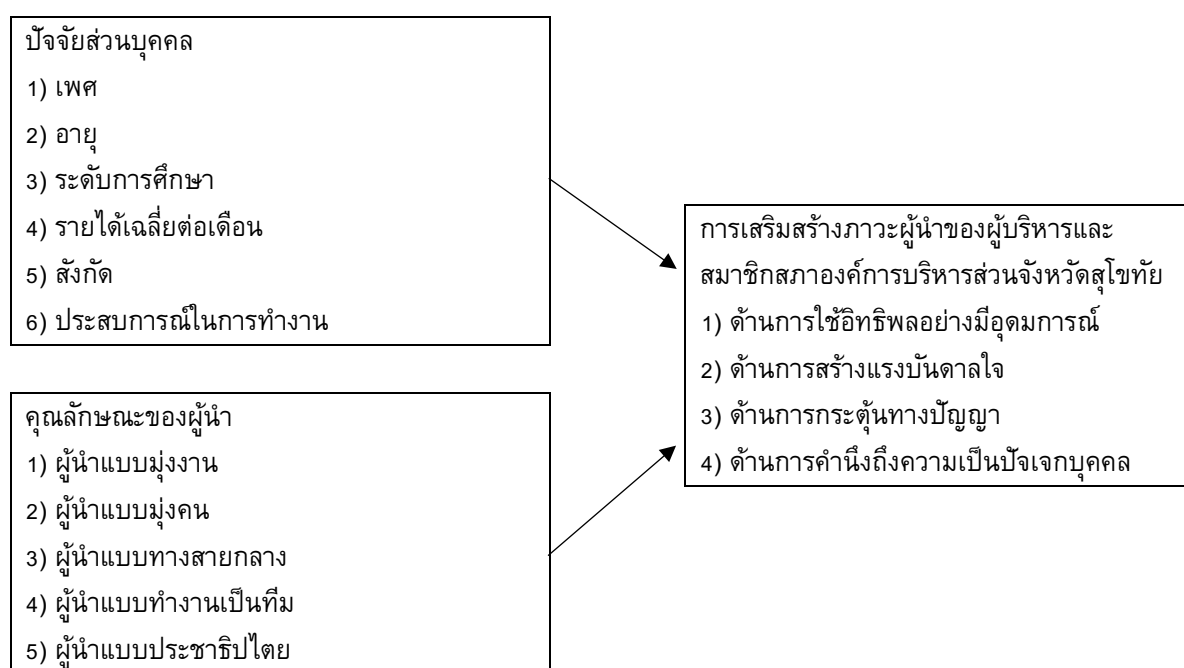
Bass and Avolio (1992: อ้างถึงใน ประยุทธ์ ชูสอน, 2552) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นกระบวนการ ที่ผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยมุ่งเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นและ ศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในวิสัยทัศน์และการกิจของทีมงานและขององค์กรจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ขององค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ได้แก่ 1) มีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ (Idealized Influence of Charisma Leadership: II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการ เลียนแบบผู้นำของเขาสิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยัง ผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ เป็นผู้มีศีลธรรม และจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมี สมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขาจะเสริมความ ภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตามและทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัย วิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกันผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติ ภาระหน้าที่ขององค์กร 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติในทางที่ จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในผลงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของผู้ตามให้มีชีวิตและชีวมมีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและ การคิดในแง่บวก ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อ เป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน จะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และการกิจขององค์กร ช่วย ให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาวและบ่อยครั้ง พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้ เกิดขึ้นผ่านการ คำมั่นถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นให้สามารถจัดการกับปัญหาที่เผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วย ให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมี

ความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างมีระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ด้วยวิธีทางแบบใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ แม้ว่าจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมายผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากการร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นทางปัญญาเป็นที่ยึดถือของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

สมมติฐานการวิจัย

คุณลักษณะของผู้นำมีผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย จำนวน 354 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย, 2566) การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา โดยเก็บข้อมูลทั้งหมดจากหน่วยประชากรที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีการตรวจสอบเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อวัดผลความสอดคล้อง และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความเชื่อถือ และค้นหาข้อบกพร่องของข้อคำถามที่ใช้วัดตัวแปร แล้วนำข้อมูลเข้าสู่โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เมื่อทดสอบแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นเฉลี่ย .788

การเก็บรวบรวมข้อมูล 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source) เป็นการใชแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากหน่วยประชากรทั้งหมด และนำข้อมูล

เข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลทางสถิติ 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) เป็นการศึกษาข้อมูลจากแหล่งพื้นที่ศึกษา และเก็บรวบรวมเอกสารทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย หนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ การสืบค้นจากสารสนเทศและข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ต้องการจะศึกษา แนวคิด ทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสนับสนุนงานวิจัยฉบับนี้

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

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านผู้นำมุ่งงาน ด้านผู้นำทางสายกลาง ด้านผู้นำทำงานเป็นทีม ด้านผู้นำประชาธิปไตย และด้านผู้นำมุ่งคน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

คุณลักษณะของผู้นำของผู้บริหารและสมาชิก สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1) ด้านผู้นำมุ่งงาน	4.14	.584	มาก	1
2) ด้านผู้นำมุ่งคน	3.70	.792	มาก	5
3) ด้านผู้นำทางสายกลาง	3.95	.553	มาก	2
4) ด้านผู้นำทำงานเป็นทีม	3.93	.734	มาก	3
5) ด้านผู้นำประชาธิปไตย	3.76	.806	มาก	4
รวม	3.90	.660	มาก	

ผลการวิเคราะห์การเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการเสริมสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์การเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย

การเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิก สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1) ด้านการใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.91	.601	มาก	2
2) ด้านการเสริมสร้างแรงบันดาลใจ	3.82	.695	มาก	3
3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.70	.782	มาก	4
4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.33	.651	มาก	1
รวม	3.94	.513	มาก	

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความสัมพันธ์คุณลักษณะของผู้นำที่มีผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) พบว่า ผู้นำมุ่งงาน

ผู้นำมุงคน ผู้นำทางสายกลาง ผู้นำทำงานเป็นทีม ผู้นำประชาธิปไตย โดย r มีค่า .863, .921, .891, .800, .929 และ Sig. มีค่าเท่ากับ 0.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ความสัมพันธ์คุณลักษณะของผู้นำที่มีผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation)

ตัวแปรอิสระ	การเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย	
	Pearson's Correlation	Sig. (2-tailed)
1) ด้านผู้นำมุงงาน	0.863**	0.000
2) ด้านผู้นำมุงคน	0.921**	0.000
3) ด้านผู้นำทางสายกลาง	0.891**	0.000
4) ด้านผู้นำทำงานเป็นทีม	0.800**	0.000
5) ด้านผู้นำประชาธิปไตย	0.929**	0.000

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คุณลักษณะของผู้นำที่มีผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ผู้นำมุงงาน ผู้นำมุงคน ผู้นำทางสายกลาง ผู้นำทำงานเป็นทีม และผู้นำประชาธิปไตย ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ .938 และสามารถอธิบายความผันแปรของคุณลักษณะของผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ได้ร้อยละ 87.9 ($R^2 = .879$) โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4X_4 + B_5X_5$$

$$Y = 1.293 - .020(\text{Task}) + .095(\text{Coun}) + .257(\text{Midd}) + .027(\text{Team}) + .335(\text{Demo})$$

$$(-.328) \quad (1.341) \quad (3.922) \quad (.853) \quad (4.771)$$

จากสมการพยากรณ์พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ได้สูงที่สุด คือ ด้านผู้นำประชาธิปไตย อันดับรองลงมาคือ ด้านผู้นำทางสายกลาง ด้านผู้นำมุงคน ด้านผู้นำทำงานเป็นทีม และอันดับสุดท้ายคือ ด้านผู้นำมุงงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน คุณลักษณะของผู้นำมีผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .020, .095, .257, .027 และ .335 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้นำมุงงานที่มีลักษณะของความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่ม มีการกำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ของผู้นำและผู้ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการวางแผนการทำงาน และกำหนดตารางเวลาทำงานแน่นอน เน้นการทำงานให้เป็นไปตามขั้นตอน มีการกำหนดมาตรฐานงาน มีการติดต่อสื่อสารกับทุกคนมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน ผู้นำมีมิตรภาพที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน มีความไว้วางใจต่อกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น ให้มีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจ มีการติดต่อสื่อสารที่ดี ให้ความอบอุ่น เอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือและกำลังใจ และสวัสดิการต่างๆ ของผู้ปฏิบัติงาน

ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย มีความพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพอใจสูงสุด ใช้ระบบที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ สอดคล้องกับ ธรรมนูญมาสด (2563) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้ด้านรูปแบบภาวะผู้นำ โดยพบว่า ภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน ภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ และสอดคล้องกับ เมธีณี ฉันทระกุลเกษม (2560) พบว่า ทักษะคนผู้นำ พฤติกรรมผู้นำ และประสิทธิผลการทำงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของสายการบินไทยไลอ้อนแอร์ มีระดับพฤติกรรมผู้นำในด้านผู้นำแบบประชาธิปไตยสูงสุด ค่าเฉลี่ย 4.18 รองลงมาคือ ผู้นำแบบเสรี ค่าเฉลี่ย 3.52 และผู้นำแบบเผด็จการ ค่าเฉลี่ย 2.86 ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก การเป็นผู้นำมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน สามารถถ่ายทอดให้แก่ผู้ปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมสูงเป็นที่น่ายกย่อง ศรีธธาไว้ว่างใจ กล้าตัดสินใจ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม สร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสได้แสดงความสามารถ และทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานด้วยกัน เป็นเพราะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย เปิดโอกาสให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้นำที่ประพฤติในทางที่ถูกต้องให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม กระตุ้นจิตวิญญาณของผู้ตามมาให้มีชีวิตและชีวามีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น เป็นเพราะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย เชื่อมโยงความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้นำที่ช่วยกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆมาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ อรรพรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานลดจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สอดคล้องกับ สิริพัชร งามไตร (2565) พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นันทวัฒน์ ช่อทอง (2561) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมและรายด้านมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีพฤติกรรมสูงสุดคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ ด้านสร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่มีพฤติกรรมต่ำที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คุณลักษณะของผู้นำที่มีผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) พบว่า r มีค่า .863, .921, .891, .800, .929 และ Sig. มีค่าเท่ากับ 0.00 หมายความว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูงและทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 สอดคล้องกับ ศิริพร นาทันธ์ (2561) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำในทุกด้านและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คุณลักษณะของผู้นำที่มีผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ผู้นำมุ่งงาน ผู้นำมุ่งคน ผู้นำทางสายกลาง ผู้นำทำงานเป็นทีม และผู้นำประชาธิปไตย ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ .938 และสามารถอธิบายความผันแปรของ

คุณลักษณะของผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ได้ร้อยละ 87.9 ($R^2 = .879$) ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ได้สูงที่สุด คือ ด้านผู้นำประชาธิปไตย สอดคล้องกับ พระมหาชัย บุรณะ (2565) พบว่า 1) ลักษณะองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำหลักธรรมาภิบาล และประสิทธิผลขององค์กรในวิทยาลัยสงฆ์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภาวะผู้นำหลักธรรมาภิบาลที่มีต่อประสิทธิผลขององค์กรมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับมากถึงมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) อิทธิพลที่มีต่อประสิทธิผลองค์กรประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Beta .41, Sig. .000) และภาวะผู้นำแบบตามสบาย (Beta .15, Sig. .000) มีอิทธิพลร่วมกันกับหลักธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วม (Beta .21, Sig. .000) นิติธรรม (Beta .09, Sig. .037) และความโปร่งใส (Beta .09, Sig. .044) โดยทั้ง 5 ตัวแปร มีอิทธิพลร่วมกันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการทดสอบสมมติฐาน คุณลักษณะของผู้นำมีผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .020, .095, .257, .027 และ .335 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 สอดคล้องกับ มีชัย ศรีคุณ (2565) พบว่า 1) บุคลากรที่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านเป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหา ค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ด้านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ 2) ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

- 1) ด้านผู้นำมุงงาน ควรมีการจัดหาวัตถุดิบที่จำเป็นในการทำงาน การจัดหาเครื่องมือและการให้ความช่วยเหลือทางด้านเทคนิคต่างๆ รู้จักให้แนวทางในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน
- 2) ด้านผู้นำมุงคน ควรมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความไว้วางใจ ความมั่นใจ การแสดงความเป็นมิตร การให้กำลังใจเพื่อให้เข้าใจถึงปัญหา และการช่วยพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ได้รับการยกย่องนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาที่ดีควรตั้งเป้าหมาย และให้แนวทางในการทำงานที่ถูกต้องเพื่อให้การทำงานนั้นเป็นไปตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์
- 3) ด้านผู้นำทางสายกลาง ต้องรู้จักที่จะจูงใจคนให้มีความร่วมมือตามเป้าหมาย ต้องมีการควบคุมตนเองรู้จักควบคุมให้ความร่วมมือกันที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ รู้จักควบคุมอารมณ์และจิตใจของตนให้อยู่ในอาการสงบ
- 4) ด้านผู้นำทำงานเป็นทีม ผู้นำต้องเข้าใจและรู้ใจทีมงานนำไปสู่ความผูกพันและความมุ่งมั่นที่มากขึ้น ทีมงานให้ความร่วมมือมากขึ้น เกิดความรู้สึกไว้วางใจ และ Psychological Safety และทีมงานมีสุขภาพกาย-ใจที่ดีมากขึ้น ซึ่งในระยะยาวแล้ว สิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อไปยังอัตราการลาออกที่ลดลง ผลการทำงานสูงขึ้น เกิดนวัตกรรมมากขึ้น
- 5) ด้านผู้นำประชาธิปไตย ใช้การตัดสินใจของกลุ่ม หรือผู้ตามให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นของส่วนรวม เน้นการทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน แต่บางครั้งในการอิงกลุ่มอาจทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจนาน ดังนั้นผู้นำลักษณะนี้ จึงไม่เหมาะกับการทำงานในระยะเวลาที่เร่งด่วน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจมีผลกระทบต่อความคิดเห็นคุณลักษณะของผู้นำ เช่น ระดับของพนักงานที่ต่ำลงไปอายุงานของพนักงาน สถานที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบถึงมุมมองของพนักงานที่กว้างขวางมากขึ้น สามารถนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้มากยิ่งขึ้น
- 2) การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานเท่านั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเช่น สภาพแวดล้อมในการ

ทำงาน, ความภักดีต่อองค์กร เป็นต้น รวมถึงอาจทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างประเภทขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานในแต่ละองค์กร สามารถนำมาวิเคราะห์ในเชิงลึก และนำไปประยุกต์ใช้ต่อไปอย่างตรงจุด

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2564). *แนวทางการปฏิบัติงานประจำปี 2564*. กรุงเทพฯ: มปท.
- กฤษณ์ ภูริพงศ์. (2564). การใช้หลักธรรมาภิบาลของราชการเพื่อการปกครองส่วนภูมิภาคในจังหวัดนครราชสีมา. *มหาวิทยาลัยพิษณุโลก. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(2).
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). *กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.
- ธัญญามาส โลจนานนท์. (2563). *ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค ฟาร์ม จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- นันทวัฒน์ ช่องทอง. (2561). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีบุญเรือง จังหวัดหนองบัวลำภู. วารสารธรรมทัศน์*, 15(1), 113-122.
- พระมหาชัย บุรณะ. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำหลักธรรมาภิบาลและประสิทธิผลขององค์กรกรณีศึกษา วิทยาลัยสงฆ์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*, 6(1), 131-144.
- มีชัย ศรีคุณ. (2565). *ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(1), 21-39.
- เมธิณี นันตระกูลเกษม. (2560). *ทัศนคติและพฤติกรรมของผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน: กรณีศึกษาหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของสายการบินไทยไลอ้อนแอร์. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการการบิน, สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.*
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ (Leadership)*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- ศิริพร นาทันทิ. (2561). *ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 11(3), 279-297.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *การจัดระดับการกำกับดูแลองค์กรภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สิริพัชร งามไตรโร. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ กรณีศึกษาเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*
- สุดาร์ตน์ นารอยี. (2563). *ภาวะผู้นำตามวิถีทางและเป้าหมายของผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล. การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 12*, 958-975.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย. (2566). *ฝ่ายบุคลากร*.
- อรรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). The Four Is Transformational Leadership. *Journal of European Industrial Training*, 15(2).

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).