

ภาวะผู้นำในการบริหารงานปกครองส่วนท้องถิ่น
กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี
Leadership in Management of Local Government:
Case Study of a Sub - district
Administrative Organization in Pathum Thani Province

ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์กร (Rachen Noppanatwongsakon)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Asst.Prof.Dr., Master of Public Administration, Graduate School, Southeast Asia
University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี 2) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 150 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการประมวลค่าทางสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.78$, $\alpha=0.70$) ทั้งนี้เกิดจากการที่ผู้บริหารใช้นโยบายการยกระดับจิตสำนึกและแรงจูงใจของผู้ร่วมงานให้มีอุดมคติ และมีคุณค่าทางจริยธรรมที่สูงขึ้น เพื่อให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของการทำงาน 2) ด้านข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี บุคลากรมีข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ ผู้บริหารควรสร้างจุดยืนและอุดมการณ์ที่แน่วแน่ในด้านการสื่อสารในองค์กร การพัฒนาด้านมนุษยสัมพันธ์ การศึกษาหา

ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์

ความรู้ใหม่ๆ และความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำให้มากที่สุด รวมถึงการให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, การปกครองส่วนท้องถิ่น, องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the opinions of the personnel towards the leadership in management of local administration of a Sub-district administrative organization. In Pathum Thani Province; 2) to provide guidance for the development of leadership in the administration of a Sub-district administrative organizations in Pathum Thani Province.

The research findings were as follows: 1) the level of opinion of the personnel toward the leadership in the administration of the administrators of a Sub-district administration organization. In Pathum Thani Province. the mean scores were at the high level ($\mu=3.78, \alpha=0.70$) This is due to the fact that the executives use the policy to raise the consciousness and motivation of the participants to the ideal. and with higher ethical values. to achieve the intended purpose of works; 2) the guideline for the development of leadership in the management of the administrators of a Sub-district administration organization. In Pathum Thani Province Staff have important suggestions. Executives should build a strong position and ideology in corporate communications. Human Development Studying new knowledge and knowledge related to the job makes the most sense. Include counseling to subordinates regularly.

Keywords: Leadership, Local Government, Sub - District Administrative Organization

บทนำ

ประเทศไทยมีการปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยจัดการบริหารราชการออกเป็น 3 ส่วน คือ การบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น (ชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2539) จนกระทั่งในปัจจุบันรัฐบาลจึงได้มอบอำนาจให้ท้องถิ่นปกครองตนเอง (Devolution) ซึ่งวิธีของการกระจายอำนาจทางการปกครอง (Decentralization) ไปสู่ท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 จะเห็นว่าเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังกล่าวต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐและการจัดทำบริการสาธารณะ รวมถึงมีอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ เพื่อตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาและความต้องการพร้อมทั้งดูแลทุกข์สุขของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ โดยตรง โดยมีคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้บริหารสูงสุด หรือผู้อำนวยการมีอำนาจและความรับผิดชอบต่อการนำพาองค์กร ไปสู่เป้าหมายแห่งการกระจายอำนาจ ด้วยการเป็นตัวแทนในการปกครองตนเองและเป็นกลไกบริหารงาน ที่สามารถสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2556, ออนไลน์)

ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กร มีอำนาจมีอิทธิพลในการบังคับบัญชา มอบหมายงานในกำกับดูแลให้ เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรประสานความต้องการของบุคคล ความต้องการของงานและความต้องการขององค์กรเข้าด้วยกัน ผู้บริหารจึงต้องมี “ภาวะผู้นำ” ที่สามารถสร้างค่านิยมที่ชัดเจนให้เป็นกรอบพฤติกรรมของบุคคลต่างๆ ในองค์กรได้ดี ทำให้ผู้ร่วมงานมองเห็นตนเองและมองงานในกระบวนการที่ตนใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ (Awareness) ในเรื่องวิสัยทัศน์ขององค์กรพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้นจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน การสร้างเจตคติและกระตุ้นวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ๆ ปฏิบัติตนเอาใจใส่ดูแลคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการแนะนำและการมอบหมายงาน มีความยืดหยุ่นเปิดกว้างให้ทุกคนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ มีทักษะด้านความคิดมีความเชื่อในวิธีความคิด รอบคอบต่อการวิเคราะห์ปัญหาและเป็นนักวิสัยทัศน์ที่สามารถมองปัญหาต่างๆ ได้ทุกมุมมอง (Kouzes and Posner, 1995 อ้างถึงใน นิธิดา บุรณจันทร์, 2550,

หน้า 5) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะใช้อำนาจเพื่อการมีอิทธิพลที่มีโดยผ่านภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือ “ภาวะผู้นำ” ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นเสมือนหลักชัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นศูนย์รวมพลังของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และบุคลากรผู้ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หากผู้นำขาดความสามารถจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเฉื่อยชาท้อแท้ เกิดความขัดแย้ง ทำงานได้ไม่ตรงตามเป้าหมาย ตลอดทั้งขาดขวัญกำลังใจในการทำงานซึ่งส่งผลให้เกิดความล้มเหลวในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ ผู้นำที่ดีจึงต้องสามารถนำพาบุคลากรผู้ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดความร่วมมือในการทำงานซึ่งเราเรียกว่ามีภาวะผู้นำ (Leadership)

อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารย่อมมีวิธีการนำหรือแบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะวิธีการทำงานบุคลิกภาพนิสัยใจคอ ปรัชญาหรือความเชื่อของแต่ละคนในแต่ละงานและแบบภาวะผู้นำที่ผู้บริหารเลือกใช้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กรแตกต่างกัน การเลือกแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมจะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความร่วมมือในการทำงานสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายตรงกันข้าม หากเลือกแบบภาวะผู้นำที่ไม่เหมาะสมกับคน และงานจะทำให้กระทบกระเทือนต่อเป้าหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสภาพจิตใจของผู้ร่วมงานผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีทักษะในการใช้รูปแบบการนำหลายรูปแบบซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปจะมีการใช้ลักษณะที่แตกต่างกันออกไป ภาวะผู้นำผู้บริหารจำเป็นต้องใช้แบบภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับระดับพัฒนาการของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาวะการณ์ปัจจุบันซึ่งมีการเร่งรัดคุณภาพการบริหารราชการแนวใหม่ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคโลกาภิวัตน์ นโยบายการปฏิรูประบบราชการ และการเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาที่ยั่งยืน ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในระบอบราชการไทยโดยเฉพาะราชการส่วนท้องถิ่น ได้นำพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาบังคับใช้ซึ่งกล่าวว่าส่วนราชการมีหน้าที่การพัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้ลักษณะขององค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการให้เป็นบุคลากรที่

มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงรูปแบบการบริหารงานยุคใหม่ที่น่าไปสู่ การสร้างส่วนราชการไทยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ นอกจากนั้นการพัฒนาส่วนราชการให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ ในการบริหารราชการแนวใหม่นั้น ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน แนวคิดของผู้ปฏิบัติงานภาครัฐจะต้องเปลี่ยนแปลง ทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวคิดที่ว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้ กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการ ต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2549) ฉะนั้น การบริหารจัดการให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จึงเป็นการ เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในองค์กร ได้แสดงความสามารถของตนอย่างเต็มที่และอย่างต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันสร้างผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ โดยองค์กรสนับสนุนให้สมาชิกทุกคนในองค์กร ได้คิดใหม่ได้ทำงานร่วมกันและเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน (วิฑูรย์ สิมะโชติ, 2543 อ้างถึงใน สุภารัตน์ วิเลิศศุภกิจ, 2549, หน้า 3)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำ ในการบริหารงานและเพื่อเสนอแนะแนวทางในพัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารงานในฐานะที่เป็น ผู้บริหารสูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าว มีหน้าที่ในการ พัฒนาพื้นที่ของตนในด้านต่างๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบล แต่ละแห่งจะมีพื้นที่รับผิดชอบในเขตตำบลที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งปัจจุบันมีการแก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 ซึ่งพระราชบัญญัติ ดังกล่าวกำหนดให้ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจาก ประชาชน ฉะนั้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จ หรือล้มเหลวต่อเป้าหมายขององค์กรในเรื่อง “ภาวะผู้นำ” ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ที่สามารถรู้ถึงความคิด การปฏิบัติ พฤติกรรม ความสำเร็จ หรือล้มเหลว ของผู้บริหารได้ดี ที่สุด คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลนั่นเอง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำในการบริหารงานของ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์

2. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership)

ความหมายของภาวะผู้นำ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542, หน้า 145) “ภาวะผู้นำ” เป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจกำหนดปัญหาวางแผนรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาองค์การ

นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์ (2545, หน้า 16) “ภาวะผู้นำ” คือ กระบวนการใช้อิทธิพลเหนือกลุ่มเพื่อกำหนดเป้าหมายและบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2541, หน้า 254) “ภาวะผู้นำ” เป็นเรื่องของความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลที่จะใช้อิทธิพลโน้มน้าวชักจูงเปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่มให้สามารถรวมพลังให้สามารถช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เสนาะ ติเยาว์ (2535, หน้า 5-6) กล่าวว่า “ภาวะผู้นำ” เกิดขึ้นได้จากการพัฒนาบุคคล ไม่ใช่เกิดจากคุณสมบัติส่วนตัว คือ เกิดจากพฤติกรรมของผู้นำเอง พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้นำคือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้อื่นหรือในแง่ของการบริหาร คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บัญชา

จากความหมายที่กล่าวมาแล้วในเบื้องต้นผู้วิจัยได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถด้านอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ใช้กระบวนการสั่งการตามสถานการณ์การมีปฏิสัมพันธ์ โดยถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่หยุดนิ่งของกระบวนการ 3 อย่าง ที่มีความเกี่ยวเนื่องและมีอิทธิพลต่อกัน ได้แก่ ผู้นำ (Leaders) ผู้ตาม (Follows) และสถานการณ์ (Situations) นำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติและบรรลุผลตามเป้าหมาย

พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มืองค์ประกอบ 4 ประการ (Bass and Avolio, 1985, p. 110)

1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ (Charisma or Idealized Influence: Cloril) ผู้นำแสดงพฤติกรรมตามบทบาท ทำให้ผู้ตามมีความชื่นชม มีความภูมิใจ จงรักภักดีและเชื่อถือในตัวผู้นำและ

ผู้นำได้วางแผน กำหนดแนวทางให้ผู้ตามแสดงตามโดยการสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) ร่วมกันโดยผู้นำ ซึ่งเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) และรู้ถึงพันธกิจ (Mission) ขององค์การสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจในภารกิจโดยรวม เป็นผู้นำในลักษณะที่มีพฤติกรรม เจตคติและค่านิยมของความเป็น ผู้นำแสดงให้ผู้ตามเห็นว่าสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ในสิ่งที่ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นไปได้ สร้างวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ในอนาคต

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation - IM) เป็นกระบวนการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดอารมณ์กระตุ้น จูงใจให้ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อทีมงาน เห็นคุณค่าของ ผลการปฏิบัติงาน เป็นผลทำให้ผู้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเป็นพิเศษ โดยผู้นำใช้วิธีการ ง่ายๆ ชักชวน สร้างอารมณ์ให้ผู้ตามเข้าใจวิสัยทัศน์และความหมาย มีความรู้สึกตระหนักว่าพันธกิจ ที่ต้องทำเป็นสิ่งสำคัญ เช่น ผู้นำใช้คำพูดหรือสัญลักษณ์สร้างจินตนาการ ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจจะปรากฏเมื่อผู้นำกระตุ้นเร้าใจ ผู้ตามเกิดแรงจูงใจให้ปฏิบัติงาน และสร้างความมั่นใจว่า ผู้ตามมีความสามารถกระทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์โดยผู้นำสร้างความมั่นใจ ผู้นำสร้างความเชื่อ ในเหตุผลที่ทำให้ผู้ตามรับรู้ว่าคุณค่าการกระทำนั้นมีวัตถุประสงค์และสร้างความคาดหวังใน ความสำเร็จให้ผู้ตาม

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation - IS) เป็นกระบวนการที่ผู้นำ กระตุ้นผู้ตามให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาโดยการกระทำให้ผู้ตามมีความพอใจ และมีความตั้งใจด้วยการใช้สัญลักษณ์ จินตนาการ และภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมให้ผู้ตามเข้าใจใน บทบาทและยอมรับในบทบาทสร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นผลให้ บุคลากรเกิดความพยายาม ในการปฏิบัติงานมากขึ้นและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานมากขึ้นและ แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย การกระตุ้นเชิงปัญญา เป็นการให้การจูงใจโดยให้ ข้อเท็จจริง ความรู้ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งกิจกรรม กลวิธี โครงการข้อเสนอแนะ โดยเสนอความคิดอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา มีการสนับสนุนและคัดค้านโต้แย้งพยายามเน้นจุดอ่อน ของวัฒนธรรมดั้งเดิม และเน้นจุดแข็งของวัฒนธรรมในองค์การ

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration-IC) เป็น กระบวนการที่ผู้นำประพฤติ ทำตนเป็นผู้มุ่งเน้นการพัฒนา (Individualized of Followers) วินิจฉัยและยกระดับความต้องการของผู้ตาม มีการติดต่อกับผู้ตามเป็นรายบุคคลและติดต่อสื่อสาร แบบสองทาง เอาใจใส่ความต้องการตามความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ตามกระจายอำนาจ ความรับผิดชอบส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดจินตภาพด้วยตนเอง มีความมั่นคง สามารถบูรณาการความ ต้องการ มีทัศนภาพที่ชัดเจนได้รับข่าวสารตามที่ปรารถนาเกิดความต้องการเฉพาะมีความรู้สึกเป็น

ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์กร

ตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบและควบคุมตัวเองได้ จากนั้นผู้นำสร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด

องค์ประกอบของผู้นำ

องค์ประกอบของการเป็นผู้นำมี 4 ประการ คือ

- 1) ความสามารถในการใช้อำนาจให้เกิดประสิทธิผลและเป็นที่ยอมรับ
- 2) ความสามารถในการใช้แรงจูงใจในบุคคลทุกระดับและในทุกสถานการณ์
- 3) ความสามารถในการชักนำความสามารถที่จะให้ผู้ตามใช้ความสามารถในการทำงาน

ของกลุ่ม

- 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าต่างๆ

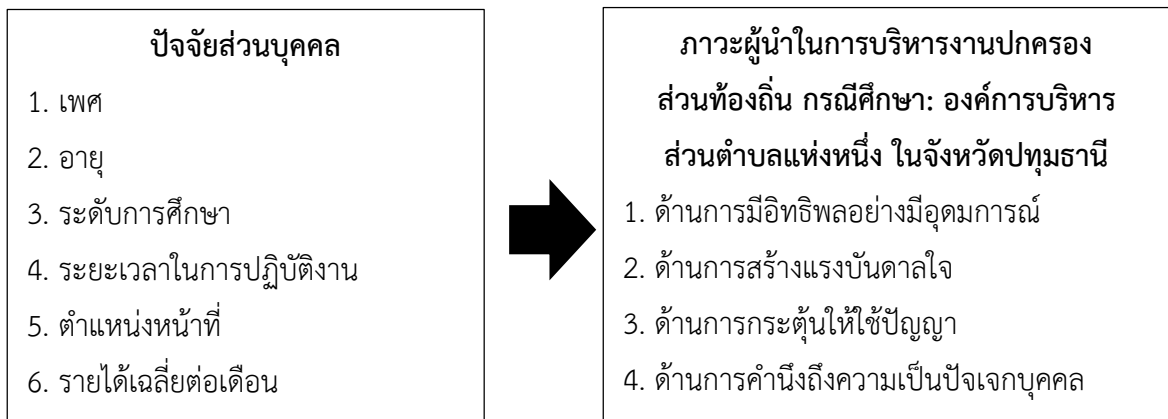
ภาวะผู้นำตามบริบทของสังคมไทยประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ลักษณะที่เกี่ยวกับหัวหน้างาน
- 2) ลักษณะที่เกี่ยวกับการทำงาน
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับบุคคลอื่น
- 4) การให้โอกาสบุคคลอื่น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา: เบส และอาโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994, pp. 3-4)

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่เป็นลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง และสมาชิกองค์ของการบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งสิ้น 150 คน ส่วนผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ทีมงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สำหรับใช้ในการสอบถาม เรื่องภาวะผู้นำในการบริหารงานปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามด้านข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ โดยสอบถามจาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี เป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) โดยสอบถามความคิดเห็นของ บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี รวม 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 40 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
คะแนน 3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

- 1) ออกหนังสือจากต้นสังกัด ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อขออนุญาตในการดำเนินการแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2) ติดต่อประสานงานกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อนำหนังสือขออนุญาตและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ไปจัดเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง
- 3) นำแบบสอบถามที่รับคืนมาตรวจสอบความครบถ้วนและถูกต้องสมบูรณ์แล้วนำไปประมวลผลเพื่อหาค่าสถิติ
- 4) นำแบบสอบถามทั้งหมดมาประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี โดยการใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของบุคลากรเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี เป็นคำถามแบบปลายเปิด ใช้วิธีการจัดลำดับโดยการแจกแจงความถี่

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการแปลผลของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารน้อยที่สุด

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของบุคลากรเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 55.50 มีอายุ 30 - 40 ปีมากที่สุด ร้อยละ 39.00 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 69.00 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 31.50 มีตำแหน่งเป็นพนักงานจ้าง ร้อยละ 40.50 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท ร้อยละ 64.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี

ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.78 ($\alpha=0.70$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรกคือเป็นผู้ที่แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาท้องถิ่นอย่างจริงจังมีค่าเฉลี่ย 3.90 ($\alpha=0.90$) รองลงมา ได้แก่ เป็นผู้ที่หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนมีค่าเฉลี่ย 3.88 ($\alpha=0.93$) และลำดับสุดท้าย คือ เป็นผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายึดถือเป็นแบบอย่าง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.72 ($\alpha=0.85$)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67 ($\alpha=0.73$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรกคือ เป็นผู้ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ย 3.73 ($\alpha=0.88$) รองลงมา ได้แก่ เป็นผู้ที่สนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหามีค่าเฉลี่ย 3.70 ($\alpha=0.89$) และลำดับสุดท้ายเป็นผู้ที่กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาวิธีการทำงานด้วยแนวทางใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ย 3.59 ($\alpha=0.88$)

จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 ($\alpha=0.72$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นมากเป็นอันดับแรก คือ เป็นผู้ที่ให้คำปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ย 3.90 ($\alpha=0.83$) รองลงมา ได้แก่ เป็นผู้ที่พัฒนาและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพในการทำงานมากขึ้นมีค่าเฉลี่ย 3.79 ($\alpha=0.81$) และลำดับสุดท้ายเป็นผู้ที่ให้ข้อมูลข่าวสารและถ่ายทอดความรู้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ย 3.57 ($\alpha=0.92$)

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวมและรายด้าน ดังปรากฏตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล	μ	σ	แปลความ	อันดับ
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.78	0.70	เห็นด้วยมาก	1
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.71	0.71	เห็นด้วยมาก	2
3. ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา	3.67	0.73	เห็นด้วยมาก	4
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.68	0.72	เห็นด้วยมาก	3
ภาพรวม	3.71	0.68	เห็นด้วยมาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 ($\alpha=0.68$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติมากเป็นอันดับแรก คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ย 3.78 ($\alpha=0.70$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ย 3.71 ($\alpha=0.71$) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ย 3.68 ($\alpha=0.72$) และด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญามีค่าเฉลี่ย 3.67 ($\alpha=0.73$)

ข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล
ตารางที่ 2 จำนวนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

ข้อเสนอแนะของบุคลากร	จำนวน
การสร้างจุดยืนและอุดมการณ์แน่วแน่ของตนเอง	6
การสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้ครบถ้วน	5
การเรียนรู้ตนเอง โดยการฝึกฝนความอดทน อดกลั้น และพัฒนามนุษยสัมพันธ์	3
การศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ และความรู้กับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานให้มากที่สุด	3
การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจ	3
การพัฒนาความคิดให้เป็นระบบ ระเบียบ จนสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ในทันที	2
การสร้างแนวความคิดที่แตกต่าง แต่เป็นความจริง และสามารถใช้ได้จริง	2
การให้คำปรึกษาแก่ผู้ได้บังคับบัญชา	1

จากตารางที่ 2 พบว่า จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี พบว่า บุคลากรมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการสร้างจุดยืนและอุดมการณ์แน่วแน่ของตนเองมากที่สุด รองลงมาคือ การสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้ครบถ้วน การเรียนรู้ตนเองโดยการฝึกฝนความอดทนอดกลั้น และพัฒนามนุษยสัมพันธ์ การศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ และความรู้กับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานให้มากที่สุด โดยการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจในการพัฒนาความคิดให้เป็นระบบจนสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ในทันที

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำในการบริหารงานปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา: ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี มีประเด็นที่นำมาสรุปผลได้ 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ผลการศึกษาภาวะผู้นำในการบริหารงานปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งพนักงานจ้าง และมีรายได้ไม่เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำในการบริหารงานปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=3.71, \alpha=0.68$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมาก ($\mu=3.78, \alpha=0.70$) อยู่อันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\mu=3.71, \alpha=0.70$) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\mu=3.68, \alpha=0.72$) และด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ($\mu=3.67, \alpha=0.73$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริหารงานปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี บุคลากรมีข้อเสนอแนะปริมาณความถี่จากมากไปน้อยดังนี้

- 1) การสร้างจุดยืนและอุดมการณ์แน่วแน่ของตนเอง
- 2) การสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้ครบถ้วน
- 3) การเรียนรู้ตนเอง โดยการฝึกฝนความอดทน อดกลั้น และพัฒนามนุษยสัมพันธ์
- 4) การศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ และความรู้กับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานให้มากที่สุด
- 5) การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาและตัดสินใจ
- 6) การพัฒนาความคิดให้เป็นระบบระเบียบ จนสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ในทันที
- 7) การสร้างแนวความคิดที่แตกต่าง แต่เป็นความจริง และสามารถใช้ได้จริง
- 8) การให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำในการบริหารงานปกครองส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อภาวะผู้นำในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติมากเป็นอันดับแรก คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลและด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี มีความสามารถในการยกระดับจิตสำนึกและแรงจูงใจของผู้ร่วมงานให้มีอุดมคติและมีคุณค่าทางจริยธรรมสูงขึ้น โดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความตระหนักและต้องการอย่างแรงกล้ามากกว่าที่เป็นอยู่ในด้านคุณค่าของจุดมุ่งหมาย และวิธีการที่จะบรรลุจุดมุ่งหมาย โดยไม่คิดถึงประโยชน์ส่วนตน แต่จะอุทิศตนเพื่อส่วนรวมซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภาวดี จิตติรัตนกุล (2550, หน้า 104 -107) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรี กรณีศึกษา: เทศบาลเมืองพังงา อำเภอเมือง จังหวัดพังงา ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมของนายกเทศมนตรีอยู่ในระดับสูง

2. ข้อเสนอแนะของบุคลากรที่มีต่อแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ ในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี บุคลากรมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการสร้างจุดยืนและอุดมการณ์แน่วแน่ของตนเองในระดับมาก รองลงมาคือ การสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้ครบถ้วน การเรียนรู้ตนเอง โดยการฝึกฝนความอดทนอดกลั้น และพัฒนามนุษยสัมพันธ์การศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ และการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ กับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานให้มากที่สุด การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา และการตัดสินใจการพัฒนาความคิดให้เป็นระบบระเบียบจนสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ในทันที การสร้างแนวความคิดที่แตกต่างแต่เป็นความจริงและสามารถใช้ได้จริงและการให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาสอดคล้องกับงานวิจัยของปสุตา เพ็งประสพ (2551, หน้า 55-56) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับมากเช่นกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธิดา สมานพันธ์ (2548) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี: องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้นำ การสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำการใช้การกระตุ้นทางปัญญาผู้ตามแบบของผู้นำ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้นำ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยให้รางวัล และผู้นำการจัดการแบบกระทื่อรีอรั้นภายใต้เงื่อนไขขยงกเว้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของปลัดองค์การ

ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์กร

บริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ อาจเนื่องจากผู้นำที่ขาดคุณธรรมและจริยธรรมย่อมมีผลทำให้บุคลากรหมดความนับถือ และไม่ไว้วางใจในการบริหารงานของผู้นำจึงทำให้ขาดความร่วมมือจากบุคลากรจึงส่งผลให้สมรรถนะการบริหารงานลดลงและไม่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำในการบริหารงานปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา: องค์การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

- 1) ผู้บริหารควรจัดทำนโยบายและแผนส่งเสริมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงบันดาลใจกระตุ้นให้ใช้ปัญญาโดยคำนึงถึงปัจเจกบุคคล
- 2) ผู้บริหารควรจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน
- 3) ผู้บริหารควรเน้นกระบวนการทำงานที่เป็นระบบชัดเจน เข้าถึงผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ
- 4) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับอย่างเท่าเทียมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
- 5) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการปรับตัวของหน่วยงานให้อยู่รอดได้ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของยุคโลกาภิวัตน์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2) ควรศึกษาวิจัยการจัดการการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและพนักงานในยุคไทยแลนด์ 4.0
- 3) ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของจังหวัดปทุมธานีกับกรุงเทพมหานคร

รายการอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2556). *ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. วันที่ค้นข้อมูล 27 พฤศจิกายน 2559, จาก <http://www.dla.go.th/work/abt/>
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: ส่วนท้องถิ่น.
- สุदारตน์ วิเลิศศักดิ์. (2549). *ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา,
- ทศพร ศิริสัมพันธ์. (2549). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารราชการแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์. (2545). *การพัฒนาบุคลิกภาพผู้นำและผู้บริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นิธิตา บุรณจันทร์. (2550). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปสุตา เพ็งประสพ. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเซนต์หลุยส์ จังหวัดฉะเชิงเทรา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2542). *องค์การและการและการจัดการ*. ม.ป.ท.
- สิริพร ทองบุญเกื้อ. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ติเยาว์. (2535). *การบริหารแบบผู้นำ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาวดี จิตติรัตนกุล. (2550). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรีกรณศึกษา: เทศบาลเมืองพังงา อำเภอเมือง จังหวัดพังงา*. การศึกษาอิสระ

ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์กร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุธิดา สมานพันธ์. (2548). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ศึกษาเฉพาะกรณี : องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Transformational Leadership Development*.
PlllaAllto, CA: Consulting Psychologists Press.