

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี
Transformation and Competency of Assistance District Officer Affecting
Management Effectiveness of Subdistrict Administrative Organization
in Chonburi Province

นำชัยชนะ ดีวิ¹ ภมร ชันธะหัตถ์² นิเทศ ตินนະกุล³

Namchaichana Deewee¹ Phamorn Khanthahat² Nithat Thinnakul³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล 2) วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี และ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี เป็นวิจัยแบบผสมผสานวิธี ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ฝ่ายนิติบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล จำนวน 2,289 คน นำมาคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างการโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 340 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ นำไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ .93 .90 และ .94 และนำข้อมูลคุณภาพมาวิเคราะห์สรุปความตามเนื้อหา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากหาน้อยพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ตามลำดับ

¹นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Student of Doctor of Public Administration, Faculty of Political Science, Pathumthani University.

²รองศาสตราจารย์ ดร., คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Associate Professor Dr., Faculty of Political Science, Pathumthani University.

³รองศาสตราจารย์ ดร., คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Associate Professor Dr., Faculty of Political Science, Pathumthani University.

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี พบว่าปัจจัย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารตนเอง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสื่อสารส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรีได้ร้อยละ 71.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี ควรดำเนินการดังนี้ ด้านการบริหารตนเอง ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรวิเคราะห์ตนเองว่ามีจุดเด่น จุดด้อยในเรื่องใดด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรเป็นผู้ที่ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน และด้านการสื่อสารผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรเลือกใช้สื่อและเทคนิควิธีการในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

Abstract

The objectives of this study were 1) to study management effectiveness level of Subdistrict administrative organization, 2) to analyze transformation and potential of assistance district officer affecting management effectiveness of Subdistrict Administrative Organization in Chonburi province, and 3) present the development trend of management effectiveness of Subdistrict Administrative Organization in Chonburi province. This research was a mixed method. The conceptual framework of this research was applied from Bass and Avolio's concept. The population consisted of 2,289 people who worked in administrative department and legislative department of Subdistrict Administrative Organization in Chonburi province. The samples were 340 officers determined by Taro Yamane Table. The research instrument was an questionnaire and interview form and the reliability was .93, .90, and .94 with the quality data were analyzed to summarize the content. Statistics used for data analysis were frequency, percentage, and mean.

The research results revealed that :

1. level of management effectiveness of Subdistrict Administrative Organization consisted of level of transformation leadership as a whole was at much level. When considering each aspect in descending average order found that all aspects were at much

level namely Ideological influence, motivation, personal consciousness, and intellectual motivation respectively.

2. Analyze transformation and potential of deputy chief affecting management effectiveness of Subdistrict Administrative Organization in Chonburi province; all aspects consisted of self-management, ideological influence, intellectual motivation and communication affected to management effectiveness of Subdistrict Administrative Organization in Chonburi province at 71.40 with statistically significant level of .05

3. Development trend of management effectiveness of Subdistrict Administrative Organization in Chonburi province, the following actions Should be taken. In terms of self-management, the subdistrict administrative organizations should analyze their strengths and weaknesses in which areas. The administrators of subdistrict administrative organizations should avoid using power for personal interests. In term of intellectual stimulation, the administrators of subdistrict administrative organizations should be encouraged to use reasoning and evidence to analyze the causes of problems in their work and in terms of communication, the administrators of subdistrict administrative organizations should choose and use media and appropriate technology for communication.

Keywords: Transformation leadership, Competency, management effectiveness

บทนำ

ยุคโลกาภิวัตน์เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทุกๆ องค์การต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล ทั้งในด้านสภาพแวดล้อมเศรษฐกิจ สังคมการเมือง วัฒนธรรม ค่านิยม ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีและอื่นๆ ผลจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลทั้งทางบวกและทางลบและเป็นสังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based society and economy) ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการในทุกวิชาชีพจำเป็นต้องมีการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมอย่างมาก จึงจะนำไปสู่ความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้า การจัดการบริหารขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเช่นเดียวกันจำเป็นต้องเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินการจึงทำให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเนื่องจากขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจะต้องเป็นมืออาชีพจึงจะทำให้การบริหารขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นบรรลุความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2550 : 7)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้กำหนดเรื่องการกระจายอำนาจไว้หมวดที่ 6 ว่าด้วยแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นแผนที่กำหนดกรอบแนวคิดเป้าหมายและแนวทางการกระจายอำนาจให้เป็นไปตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายโดยเป้าหมายหลังจากปีที่ 10 (พ.ศ. 2554) ประชาชนจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรมและมีส่วนร่วมในการจัดทำยุทธศาสตร์ท้องถิ่นสอดคล้องกับการกำหนดนโยบายด้านจริยธรรมธรรมาภิบาลและการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ (สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2550)

การปกครองท้องถิ่น เป็นการปกครองที่มุ่งยึดหลักการกระจายอำนาจการปกครองโดยประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำลังเผชิญหน้ากับการท้าทายของการเปลี่ยนแปลงบริบทสิ่งแวดล้อมซึ่งซับซ้อนส่งผลให้มีความคาดหวังและความต้องการต่อผู้บริหารท้องถิ่นมากขึ้น ด้วยผู้บริหารจะต้องเผชิญกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของกระแสโลกาภิวัตน์และปัจจัยเงื่อนไขต่างๆ ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำภายใต้บริบทแห่งการเปลี่ยนแปลงซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชาย รัตนติลภ ณ ภูเก็ต (2550: 122-148) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและแนวทางเชิงปฏิบัติสำหรับผู้บริหารส่วนท้องถิ่นภายใต้บริบทแห่งการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) จึงน่าจะเป็นแบบของผู้นำที่มีความเหมาะสมในอันที่จะนำองค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายภายใต้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นอกจากนั้น Bass, B. M. and Avolio, B. J., (1990) ได้อธิบายไว้ว่าผู้นำมีความจำเป็นต้องจัดการโดยเฉพาะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพราะจะเป็นผู้ปลุกกระแสความคิดใหม่ค่านิยมใหม่และจิตสำนึกใหม่โดยการโน้มน้าวและปลุกเร้าจิตของผู้ตามและยังสร้างแนวทางปฏิบัติใหม่และประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้กับผู้ตามซึ่งหากการปฏิบัติการณ์ของผู้นำบังเกิดผลสำเร็จก็จะทำให้ผู้ตามมีความคิดจิตสำนึกใหม่และทุ่มเทพลังในการสร้างคุณภาพใหม่ให้กับองค์กรต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองในอนาคต ผู้นำองค์กรปกครองท้องถิ่นจึงต้องเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมือง ฝึกฝนทักษะทางการบริหารงาน มีอำนาจบริหารงานบุคคลเหนือพนักงานของตนได้อย่างอิสระ มีอำนาจบรรจุแต่งตั้ง ให้คุณให้โทษพนักงานของตนเองได้โดยภารกิจต่างๆ ต้องการเน้นประสิทธิภาพ สามารถสนองตอบความต้องการของประชาชนภายในท้องถิ่นและสามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ของการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานโดยการปฏิบัติงานใดๆ ภายในองค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้น ย่อมต้องการความร่วมมือจากทุกๆ ฝ่าย องค์การที่ประสบความสำเร็จมีลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งแตกต่างกันไปจากองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จคือ การมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพการบริหารใดๆ จะเกิดประสิทธิภาพได้ ผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำกระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตน และใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับการ

เปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับทุกสภาพการณ์ได้และใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย (ประหยัด หงษ์ทองคำ, 2540 : 15) ฉะนั้น ผู้นำที่เหมาะสมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีบทบาทอย่างมากต่อการดำเนินงาน ซึ่ง Bass, B. M. and Avolio, B. J., (1990) ได้อธิบายไว้ว่า ผู้นำมีความจำเป็นต้ององค์การโดยเฉพาะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพราะจะเป็นผู้ปลุกกระแสความคิดใหม่ค่านิยมใหม่ และจิตสำนึกใหม่โดยการโน้มน้าวและปลุกเร้าจิตของผู้ตาม และยังสร้างแนวทางปฏิบัติใหม่และประเพณีติด เป็นแบบอย่างให้กับผู้ตาม ซึ่งหากการปฏิบัติการของผู้บังคับเกิดผลสำเร็จ ก็จะทำให้ผู้ตามมีความคิดจิตสำนึกใหม่และทุ่มเทพลังในการสร้างคุณภาพใหม่ให้กับองค์กรต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดชลบุรี มีจำนวน 50 แห่ง ซึ่งมีสภาพแวดล้อมความหลากหลายของรูปแบบวิธีการจัดการทางด้านสภาพสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมของชุมชนในการเข้าไปมีส่วนร่วมกันดำเนินงานตามภารกิจ ซึ่งจากการศึกษาของ พิชาย รัตนดิกล ญ ภูเก็ต. (2550) ที่ได้ให้ข้อเสนอไว้ว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจะมีการพัฒนาที่ให้องค์การเกิดประสิทธิผล เช่น การสร้างบารมีและการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมคติการจูงใจเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับสมาชิกในองค์กร การกระตุ้นและสร้างปัญญาให้แก่สมาชิกเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิก การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การให้รางวัลและลงโทษอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคภายใต้กฎเกณฑ์เดียวกัน เป็นต้น ซึ่งจากการศึกษาของ บรรเจิด เจริญเวช. (2552) พบว่าปัจจัยด้านภาวะ ผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลต่อการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากสภาพที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี เพื่อนำเอาผลการวิจัยไปใช้ในการเสริมสร้างสมรรถนะในการบริหารงานสำหรับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่นโดยอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

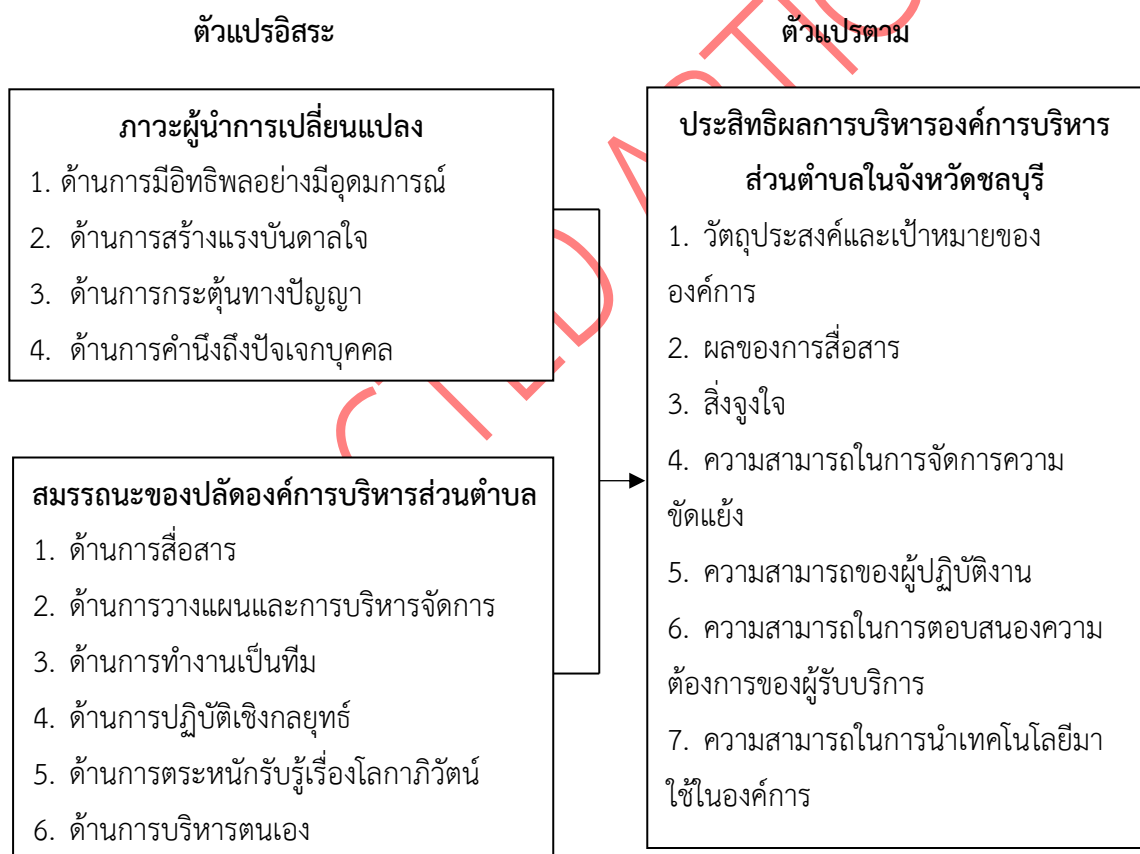
1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี
2. สมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี” ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยดังต่อไปนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (mixed methods research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากร คือ ฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ฝ่ายนิติบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล จำนวน 11 อำเภอ จำนวน 50 องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดชลบุรี (ฝ่ายพนักงาน, 21 พฤษภาคม 2565)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ฝ่ายนิติบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดชลบุรี เนื่องจากประชากรมีจำนวนแน่นอน จึงคำนวณหากลุ่มขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 หรือยอมให้ความคลาดเคลื่อน ร้อยละ 5 ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน ในกระบวนการสุ่มตัวอย่างนั้น ดำเนินการสุ่มตัวอย่าง แบบ 3 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 เลือก องค์การบริหารส่วนตำบลใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการ จับสลากองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นตัวแทนของแต่ละอำเภอจำนวน อำเภอละ 2 องค์การบริหารส่วนตำบล ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ให้ทั้ง 3 กลุ่ม แล้วดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2) การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ฝ่ายนิติบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดชลบุรี จำนวน 2 แห่ง ผู้วิจัยได้ทำการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเฉพาะเจาะจง เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

1) การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่งงาน 5) ฝ่าย/หน่วยงานที่สังกัด 6) ระยะเวลาที่ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาการให้คะแนนของเบสท์ (John W. Best, 1981)

2) การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview)

การหาคุณภาพของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

1) ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ IOC (Index of Item - Objective Congruence : IOC) นำแบบสอบถามที่วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวความคิดการศึกษาวิจัยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ความเที่ยงตรงทางด้านโครงสร้าง (Construct Validity) แล้วนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญไปคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์โดยผลการตรวจสอบข้อคำถามตรงกับจุดประสงค์ในการศึกษาผ่านเกณฑ์ทุกข้อโดยได้ค่า IOC เท่ากับ 0.80-1.00

2) หาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (try-out) กับผู้กลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน จำนวน 30 คน โดยที่ทั้งหมดเป็นเทศบาลในจังหวัดชลบุรี แล้วนำแบบสอบถามกลับคืนมาวิเคราะห์หาคุณภาพโดยหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970 : 202-204) นำผลการวิเคราะห์มาประกอบการพิจารณา เพื่อจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และพบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเท่ากับ .937 ด้านสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเท่ากับ .901 และด้านการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลเท่ากับ .941 ซึ่งถือว่าเครื่องมือมีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1) การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือจากฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ และพนักงานส่วนตำบลในการกรอกแบบสอบถามจากทางมหาวิทยาลัย

2. นัดหมายฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ และพนักงานส่วนตำบล เพื่ออธิบายแบบสอบถามพร้อมทั้งรื้อรับแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์จำนวน 340 ชุด เพื่อทำการประมวลผลและวิเคราะห์ผลต่อไป

2) การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยนำข้อมูลสรุปที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั่วไป เสนอเป็นเอกสารถอดความต่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญแต่ละท่านเพื่อพิจารณาความถูกต้องของข้อมูล หลังจากนั้นได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกแต่ละประเด็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA)

2) การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยการอธิบายตีความข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสำรวจ โดยการวิเคราะห์ข้อค้นพบและบทสรุปเรียงลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เพศหญิง ร้อยละ 71.29 อายุ 51 - 60 ปี ร้อยละ 39.43 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 39.75 ตำแหน่งงานเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ร้อยละ 39.41 ฝ่าย / หน่วยงานที่สังกัด ฝ่ายนิติบัญญัติ (อบต.) ร้อยละ 78.82 ประสบการณ์การทำงานก่อนที่จะมาทำงาน อบต. 5-9 ปี ร้อยละ 37.22 ระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล (รวมก่อนที่จะมาทำงาน อบต.) ไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 35.02

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

(n = 340)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.19	.48	มาก	1
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.18	.42	มาก	2
ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา	4.15	.45	มาก	4
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.16	.47	มาก	3
ภาพรวม	4.17	.32	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D.=0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.19$, S.D.=0.48) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.18$, S.D.=0.42) ด้านการคำนึง ถึงปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.16$, S.D.=0.47) และด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ($\bar{X} = 4.15$, S.D.=0.45)

3. สมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(n = 340)

สมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
ด้านการสื่อสาร	4.35	0.24	มาก	4
ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ	4.32	0.19	มาก	5

สมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.37	0.20	มาก	2
ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์	4.24	0.23	มาก	6
ด้านการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์	4.37	0.19	มาก	3
ด้านการบริหารตนเอง	4.40	0.20	มาก	1
ภาพรวม	4.34	0.18	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า สมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D.=0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการบริหารตนเอง ($\bar{X} = 4.40$, S.D.=0.20) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.37$, S.D.=0.20) ด้านการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ ($\bar{X} = 4.37$, S.D.=0.19) ด้านการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.35$, S.D.=0.24) ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.32$, S.D.=0.19) และด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.24$, S.D.=0.23) ตามลำดับ

4. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

(n = 340)

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล	ระดับประสิทธิภาพการบริหารงาน			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ	4.11	0.48	มาก	1
2. ประสิทธิภาพของการสื่อสาร	3.56	0.48	มาก	7
3. สิ่งจูงใจ	3.64	0.47	มาก	6
4. ความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง	3.72	0.46	มาก	4
5. ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.68	0.50	มาก	5
6. ความสามารถในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ	3.81	0.74	มาก	3
7. ความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาในองค์การ	3.97	0.47	มาก	2
ภาพรวม	3.78	0.51	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. =0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้ดังนี้ ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ($\bar{X} = 4.11$, S.D.

=0.48) ด้านความสามารถในการนำเทคโนโลยีมาในองค์กร ($\bar{X} = 3.97$, S.D. =0.47) ด้านความสามารถในการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. =0.74)

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี(Y)

(n = 340)

ตัวแปรอิสระ	B	Std. Error	Beta	t	Sig
ค่าคงที่ (Constant)	.581	.181		3.210	.002
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	.205	.066	.199	3.119	.002*
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.060	.039	.065	1.512	.132
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.139	.045	.171	3.078	.002*
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X_4)	.096	.075	.098	1.268	.206
สมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล					
ด้านการสื่อสาร (X_5)	.149	.072	.158	2.073	.039*
ด้านการวางแผนและการบริหารจัดการ (X_6)	.108	.063	.119	1.718	.087
ด้านการทำงานเป็นทีม (X_7)	.026	.065	.028	.400	.690
ด้านการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ (X_8)	.067	.057	.071	1.163	.246
ด้านการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ (X_9)	.097	.065	.105	1.483	.139
ด้านการบริหารตนเอง (X_{10})	.227	.047	.264	4.838	.000*

R = .845, R Square = .714, Std. Error of the Estimate = .2178 ,
F = 63.36, Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์พบว่าผลลัพธ์ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig มีค่าน้อยกว่า 0.05) พบว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี (Y) พบว่า คะแนนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบริหารตนเอง (X_{10}) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) และด้านการสื่อสาร (X_5) มี

ความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี (Y) (Bata) มีค่าเท่ากับ .264, .199, .171 และ .158 โดยมีค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี (Y) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) ด้านการสื่อสาร (X_5) และด้านการบริหารตนเอง (X_{10}) มีค่า (R) เท่ากับ .845 โดยมี 4 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี (Y) (R^2) ได้ร้อยละ 71.40 มีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ .2178 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี (Y) ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .581 + .227(X_{10}) + .205X_1 + .149(X_5) + .139X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .264(Z_{X_{10}}) + .199(Z_{X_1}) + .171(Z_{X_3}) + .158(Z_{X_5})$$

ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรีมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่ผู้ร่วมงาน เน้นให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน มีการพูดคุยและแสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความแน่วแน่ ในอุดมการณ์โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมประกอบการพิจารณาตัดสินใจ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่เคารพนับถือของผู้ร่วมงาน และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกๆ สถานการณ์
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรีมีการมองเห็นโอกาสและมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ให้กำลังใจผู้ร่วมงานว่าจะสามารถทำงานที่มอบหมายให้สำเร็จ สร้างค่านิยมในการทำงาน โดยให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า มีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน ทำงานกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ แสดงออกถึงความกระตือรือร้นต่อภารกิจที่ต้องทำ
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรีมีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการหา วิธีป้องกันและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุนโยบายของหน่วยงานโดยการใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการคิดเอาเองว่าเป็นปัญหา เสนอวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ให้กับผู้ร่วมงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพูดคุย วิเคราะห์ ในเรื่องนี้อาจจะเป็นปัญหา และสนับสนุนผู้ร่วมงานให้คิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นแล้ว ด้วยวิธีการใหม่ๆ

4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ซึ่งผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรีมีการมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้ความสนใจผู้ร่วมงาน ที่มีปัญหาและไม่ได้ได้รับความสนใจจากกลุ่มเท่าที่ควร ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความตั้งใจ

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งภาวะผู้นำเป็นความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพล ซึ่งผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามหรือบุคคลอื่นๆ เพื่อให้มีทัศนคติและประพฤติกรรมเป็นไปในทิศทางที่ทำให้จุดมุ่งหมายของกลุ่มหรือองค์การประสบความสำเร็จและสามารถจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น และความต้องการของตนด้วยความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การตามที่กำหนดไว้ ดังนั้น ภาวะผู้นำ คือ “กระบวนการ” หรือ “บทบาท” ที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ 4 ประการ คือ กิจกรรมหรือกระบวนการ การจูงใจหรือ การมีอิทธิพลบุคคลทั้งที่เป็นผู้นำและผู้ตาม และผลการผลิตหรือการบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิรัชยา อีร์สุวิภากร, (2556) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนของพนักงานรุ่น Generation Y ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นอันดับแรก อันดับสอง คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและโอกาสในการเรียนรู้ อันดับสาม คือ ปัจจัยด้านองค์กรและสถานที่ทำงาน อันดับสี่ คือ ปัจจัยด้านความยืดหยุ่นและความสมดุลในการใช้ชีวิต อันดับห้า คือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับ อันดับหก คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน และอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของ เพศ อายุ สถานภาพ และวันหยุดประจำสัปดาห์ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงาน แต่ในทางกลับกัน ปัจจัยในส่วนของการระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงานเช่นเดียวกับปัจจัยในด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงานเช่นกัน

2. สมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสมรรถนะมีความจำเป็นในการบริหารจัดการซึ่งต้องใช้ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ นโยบาย วางแผน กลยุทธ์ ซึ่ง เซอร์โต (อ้างใน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2545 : 320) ได้กล่าวสรุปไว้ ได้แก่

การมีความรู้ความสามารถพื้นฐาน ความรู้ความสามารถเฉพาะเกี่ยวกับงานในหน้าที่ มีความเป็นผู้นำและมีทักษะการนำ การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี การบริหารจัดการ นอกจากนี้ สมรรถนะยังหมายถึงสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายใต้บุคลิกลักษณะของบุคคลซึ่งเป็นตัวผลักดันให้เกิดประสิทธิผลหรือผลการทำงานที่ดี ดังนั้นสมรรถนะจึงเปรียบเสมือนตัวชี้วัดซึ่งหน่วยงานต้องการที่จะกำหนดเพื่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งความแตกต่างของสมรรถนะก่อให้เกิดผลการทำงานที่มีประสิทธิผลต่างกันด้วย (Virtanen, T. 1996 : 56) และเสนอให้ทำการเปลี่ยนใหม่ เนื่องจากข้าราชการประจำท้องถิ่นมีภารกิจ อำนาจ หน้าที่แตกต่างกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สตรีรัตน์ ตั้งมีลาภ, (2558) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอาภาศบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอพะเยาเขต 2 พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอพะเยาเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอพะเยาเขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอพะเยาเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรบริหารส่วนตำบล ภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสืบเนื่องมาจากวัตถุประสงค์ทางการปกครองของรัฐในอันที่จะรักษา ความมั่นคงของชาติและความผาสุกของประชาชนยังไม่บรรลุเป้าหมาย เพราะประเทศที่มีอาณาเขตกว้างใหญ่ชุมชนต่างๆ อยู่กันอย่างกระจัดกระจาย แต่ละท้องถิ่นย่อมมีปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมอันเป็นลักษณะเฉพาะตัวของท้องถิ่น จึงทำให้การปกครองดูแลอำนวยความสะดวกเป็นไปไม่ทั่วถึง ไม่สามารถดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ทางการปกครองได้ลำพังส่วนกลางย่อมไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางการปกครองได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ถึงแม้จะได้ส่งเจ้าหน้าที่จากส่วนกลางออกไปดำเนินการในเขตพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศโดยใช้มาตรการแบ่งอำนาจ (Deconcentration) เจ้าหน้าที่ดังกล่าวไม่อาจทราบความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นต่างๆ ได้ดีเท่ากับประชาชนในท้องถิ่นเอง เพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคในการจัดระเบียบทางการปกครองให้สอดคล้องกับหลักการสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึงและตรงกับความคิดของประชาชนในท้องถิ่นจึงเกิดแนวคิดการจัดการปกครองท้องถิ่นโดยยึดหลักการกระจายอำนาจคือส่งเสริมให้ ท้องถิ่นมีการปกครองตนเองมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองซึ่งสอดคล้องหลักประชาธิปไตย ประชาชนจะพัฒนาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นของตนเองโดยตนเองและเพื่อตนเอง การปกครองตนเองของ

ท้องถิ่นเป็นการสนับสนุนประชาชนให้มีส่วนร่วมทางการเมืองมีสิทธิมีเสียงการดำเนินปกครองตนเองจนเป็นรากฐานและวิธีการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย สอนให้ประชาชนรู้สึกว่าคุณมีความเกี่ยวพันกับส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารซึ่งตนเองได้เลือกตั้ง เกิดความรับผิดชอบ ทดแทนและปกป้องต่อสิทธิและผลประโยชน์ที่พึงได้รับซึ่งเป็นกลไกในการพัฒนาการเมืองระดับชาติต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิทัศน์ กับเป็ง, (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน พบว่า ประชาชนจังหวัดลำพูนมีความพึงพอใจในการดำเนินงานในโครงการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนในระดับหนึ่ง แต่ยังมีคามพึงพอใจน้อยในเรื่องความล่าช้าในการแก้ไขปัญหา ด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการศึกษา พบว่าปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์การสภาพแวดล้อมองค์การ พนักงานองค์การ และนโยบายการบริหาร นั้นมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน โดยปัจจัยด้านลักษณะขององค์การนั้น มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิผลโดยรวมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์การปัจจัยด้านพนักงานองค์การ และปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิผลโดยรวมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน พบว่าปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนนั้นมีน้อย ส่วนปัญหาของประชาชนในจังหวัดลำพูนที่เกิดจากการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน พบว่า 1) การให้บริการและการประชาสัมพันธ์นั้นยังไม่ค่อยทั่วถึงในทุกพื้นที่ 2) บางโครงการที่สร้างความเดือดร้อนให้กับประชาชนพอสมควร 3) การดำเนินการแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างค่อนข้างล่าช้า รวมทั้งในบางส่วนยังไม่ได้รับการแก้ไขภายหลังการร้องเรียน

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เกตุศรีรินทร์ เพ็ชรบุรณ์, (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา เขตสาทร กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการสร้างบารมีและด้านคำนึงปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร และวัฒนธรรมองค์การในด้านการริเริ่มส่วนบุคคล และด้านระบบการให้รางวัลขององค์การ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร

4.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิรัชยา อีร์สุวิภากร, (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนของพนักงานรุ่น Generation Y ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นอันดับแรก อันดับสอง คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและโอกาสในการเรียนรู้ อันดับสาม คือ ปัจจัยด้านองค์กรและสถานที่ทำงาน อันดับสี่ คือ ปัจจัยด้านความยืดหยุ่นและความสมดุลในการใช้ชีวิต อันดับห้า คือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับ อันดับหก คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน และอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในส่วนของ เพศ อายุ สถานภาพ และวันหยุดประจำสัปดาห์ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานแต่ในทางกลับกัน ปัจจัยในส่วนของการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน เช่นเดียวกับปัจจัยในด้านการปฏิบัติงานซึ่งมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงานเช่นกัน สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นอันดับแรก อันดับสอง คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและโอกาสในการเรียนรู้ อันดับสาม คือ ปัจจัยด้านองค์กรและสถานที่ทำงาน อันดับสี่ คือ ปัจจัยด้านความยืดหยุ่นและความสมดุลในการใช้ชีวิต อันดับห้า คือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับ อันดับหก คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน และอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านลักษณะงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของ เพศ อายุ สถานภาพ และวันหยุดประจำสัปดาห์ ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานแต่ในทางกลับกัน ปัจจัยในส่วนของการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงาน เช่นเดียวกับปัจจัยในด้านการปฏิบัติงานซึ่งมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการทำงานเช่นกัน

4.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการสื่อสาร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สกลพร โสภารจารย์, (2556 : 188-195) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้อำนวยการองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. ความสำเร็จทางการบริหารของผู้อำนวยการโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความสามารถพัฒนาทัศนคติในทางบวก อยู่ในระดับมากที่สุด ความสามารถในการแก้ปัญหาอยู่ในระดับ

มาก ความสามารถในการปรับตัวอยู่ในระดับมาก และความสามารถในการผลิตอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 2. ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบผสมผสาน ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม และภาวะผู้นำแบบอำนาจนิยม ตามลำดับ 3. ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จทางการบริหาร ของผู้อำนวยการโรงเรียน ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาวะผู้นำแบบผสมผสานสามารถส่งผลกระทบต่อความสำเร็จทางการบริหารของผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นอันดับแรกคิด เป็นร้อยละ 60.50

4.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการบริหารตนเอง ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ นิทัศน์ กับเป็ง, (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน พบว่า ประชาชนจังหวัดลำพูนมีความพึงพอใจในการดำเนินงานในโครงการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนในระดับหนึ่ง แต่ยังคงมีความพึงพอใจน้อยในเรื่องความล่าช้าในการแก้ไขปัญหา ด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการศึกษา พบว่าปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์การสภาพแวดล้อมองค์การ พนักงานองค์การ และนโยบายการบริหาร นั้นมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน โดยปัจจัยด้านลักษณะขององค์การนั้นมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิผลโดยรวมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ ปัจจัยด้านพนักงานองค์การ และปัจจัยด้านนโยบายการบริหาร มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิผลโดยรวมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน พบว่าปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนนั้นมีน้อย ส่วนปัญหาของประชาชนในจังหวัดลำพูนที่เกิดจากการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน พบว่า 1) การให้บริการและการประชาสัมพันธ์นั้นยังไม่ค่อยทั่วถึงในทุกพื้นที่ 2) บางโครงการที่สร้างความเดือดร้อนให้กับประชาชนพอสมควร 3) การดำเนินการแก้ไขปัญหาเป็นไปอย่างค่อนข้างล่าช้า รวมทั้งในบางส่วนยังไม่ได้รับการแก้ไขภายหลังการร้องเรียน

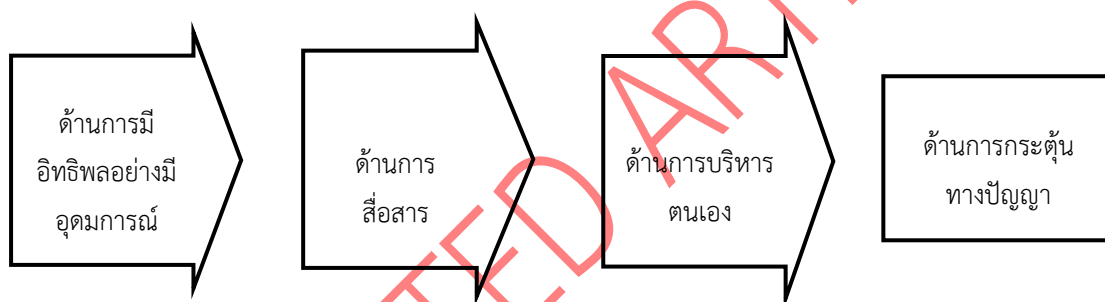
ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่ามีผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่องานหน้าที่ของตนเอง ส่งเสริมการปฏิบัติงานด้วยความชัดเจนเพื่อสร้างโอกาสในการบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว ตลอดจนการกล้าตัดสินใจนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้ในกระบวนการทำงาน มีความซื่อสัตย์ต่อคำพูดของตนเอง การให้ความสำคัญต่อการแสดงความคิดเห็นของประชาชนในการปรับใช้ในการดำเนินงานอย่างแท้จริง และให้ความสำคัญต่อการพบปะความแตกต่างกันของประชาชนในสังคม การให้ความสำคัญ

เท่าเทียมในการปฏิบัติต่อประชาชน การไว้วางใจต่อความสามารถของเพื่อนร่วมงานให้แสดงศักยภาพการทำงานพร้อมสามารถให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำเพื่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

สมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าผู้บริหารมีแรงกระตุ้นจากภายในเชิงบวก มีทักษะในการสื่อสารที่ดี สร้างความเข้าใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเข้าใจและควบคุมความรู้สึกนึกคิดของตนเองระหว่างปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี การแสดงออกอย่างเป็นมิตร มีทักษะที่ดีในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมขององค์กร มีความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และความแตกต่างของประชาชนและมีความสามารถในการให้ข้อมูลแก่ประชาชนได้แสดงให้เห็นถึงการมีทักษะการทำงานที่ดี และสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนได้จริง ทำให้ประชาชนนับถือความสามารถ เคารพต่อตัวผู้นำ

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย



รูปที่ 2 องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและกำหนดนโยบายให้นำสมรรถนะภาวะผู้นำและผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

1.2 ควรมีการพัฒนา นโยบายเกี่ยวกับแนวคิด เป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรมอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการถ่ายทอดผ่านทางหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัด

1.3 หน่วยงานควรกำหนดนโยบายการเพิ่มช่องทางการสื่อสารจากนายกเทศมนตรีไปถึงบุคลากร เพื่อให้มีการรับฟังเสียงตอบรับของบุคลากรอย่างทั่วถึง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำไปทดสอบกับจังหวัดใกล้เคียง หรือจังหวัดในภูมิภาคเพื่อต้องการหากรอบสำหรับพัฒนาคุณภาพชีวิตที่สามารถใช้สำหรับการพัฒนาต่อยอดทั้งประเทศ

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดในกลุ่มภาคกลาง เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษา

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี

2.4 ควรมีการศึกษาเชิงลึกในแต่ละหัวข้อโดยเป็นกลุ่มประชากรในแต่ละตำบลในลักษณะการวิจัยเชิงคุณภาพที่เหลือได้

บรรณานุกรม

- เกตุศรีรินทร์ เพ็ชรบุรณ. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาเขตสาทร กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ จบ.ม. (บริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จิรัชยา อีรสุวิภากร. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในบริษัทเอกชนของพนักงานรุ่น Generation Y. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นิทัศน์ กับเป็ง. (2551). “ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน”. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บรรเจิด เจริญเวช. (2552). องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี: กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดีประจำปี 2548 จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารการพัฒนาท้องถิ่น. ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 เดือนกันยายน – ธันวาคม. 176-188.
- ประหยัด หงส์ทองคำ. (2540). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- พิชาย รัตนดิศ ฌ ภูเก็ด. (2550). องค์การและการบริหารจัดการ. นนทบุรี: จิงค์ปียอนด์บุ๊คส์.
- สตริรัตน์ ตั้งมีลาภ. (2558). การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สกลพร โสภาราจารย์. (2556). ภาวะผู้นำที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้อำนวยการองค์กร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. 188-195
- สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2550). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ. ศ. 2550. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.

- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2545). **ชุดวิชาการวิจัยชุมชน**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1990). The four Is Transformational Leadership. **Journal Of European Industrial Training**, 15 (2).
- Cronbach, L. J. (1970). **Essentials of Psychological Test**. (5thed.). New York: Harper Collins.
- John W. Best. (1981). **Research in Education**, 4 th ed. New Jersey : Prentice –Hall Inc., 1981, p. 182.
- Virtanen, T. (1996). “**The competencies of new public managers**,” p. 53-78. In New public managers in Europe : Public servants in transition. Chippenham : Antony Rowe.
- Yamane Taro. (1970). **Statistic: An Introductory Analysis**. Tokyo: Harper International Edition.

RETRACTED ARTICLE