

รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

Model of Creative Leadership Development for Executives of Local Governments in Buriram Province

ปิลันธน์ วีระภักทรกุล¹ / ยุภาพร ยูภาส² / ภักดี โพธิ์สิงห์³

Pilun Veeraphatharakul / Yupaporn Yupas / Pakdee Phosingh

^{1, 2, 3}สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Program of Public Administration, Faculty of Political Sciences and Public Administration, Rajabhat

Mahasarakham University

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ 3) เพื่อสร้างรูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่าง คือ จำนวน 354 คนจากประชากรจำนวน 2,835 คนของเทศบาลตำบลทั้งหมด 59 แห่งเป็นนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาลตำบล หัวหน้าหน่วยงานเทศบาลตำบล และพนักงานของเทศบาลตำบล การวิจัยครั้งนี้พบว่ารูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 2) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร 3) ปัจจัยด้านทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน 4) ปัจจัยด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ 5) ปัจจัยด้านการสร้างความไว้วางใจในองค์กร อันจะนำไปสู่เป้าหมายการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ผู้บริหาร, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The purposes of the research were 1) to investigate the creative leadership of the executives of local governments in Buriram province, 2) to analyze the factors affecting the creative leadership and 3) to design a model of creative leadership development for the executives of the local governments in Buriram province. The sample was 354 council members, from 2,835 research participants of 59 sub-district municipalities in Buriram province consisting of majors, sub-district municipality clerks, and heads of sub-district municipality divisions. The result showed that the model of creative leadership development for the executives of the local governments in Buriram province consisted of five major factors 1) team work, 2) building trust in organization, 3) positive attitude towards work, 4) achievement motivation and 5) efficient communication in organization. Lead to achieve target of creative leadership development for the executives of the local governments in Buriram province.

Keywords: leadership, development, local governments

บทนำ

ภาวะผู้นำของบุคคลจึงเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นผลรวมของพฤติกรรมกับสิ่งแวดล้อมอันก่อให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกันและมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาซึ่งจะเห็นว่าในปัจจุบันแนวคิดและทฤษฎีของภาวะผู้นำใฝ่บริการ (servant leadership) ได้รับความนิยมและมีแพร่หลายในต่างประเทศสำหรับในประเทศไทยนั้นได้มีงานเขียนที่กล่าวถึงแนวคิดนี้อยู่บ้างแต่ไม่มากนักโดยใช้คำในภาษาไทยว่า “ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้” แต่ในงานเขียนนี้ผู้เขียนจะใช้คำว่า “ภาวะผู้นำใฝ่บริการ” ทั้งนี้เนื่องจากต้องการจะสื่อความหมายของภาวะผู้นำในเชิงบวกและแนวคิดดังกล่าวไม่ใช่เรื่องของการรับใช้ผู้อื่นเพียงอย่างเดียวแต่เป็นเรื่องของหลักการทางานเป็นทีมหลักพฤติกรรมที่เอาใจใส่ผู้อื่นหลักการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมหลักการสนใจต่อความก้าวหน้าและเติบโตของผู้ตามและในขณะเดียวกันก็ให้ความสนใจต่อการเติบโตขององค์กรด้วยสิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่อยู่ภายใต้แนวคิดของ servant leadership ทั้งสิ้น (Kangpeng, 2008: 3) และนักวิชาการ (Burn, 1978 : 7) ได้เสนอแนวคิดว่ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จะมีคุณลักษณะที่

สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้นในองค์กร กลยุทธ์และวัฒนธรรมขององค์กร พร้อมไปกับการส่งเสริมให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์ให้ได้ผลงาน ผลิตภัณฑ์ และเทคโนโลยีใหม่ๆ อีกด้วย ผู้นำต้องมีส่วนร่วมแห่งการเปลี่ยนแปลงรู้จักสร้างการทำงานเป็นทีมเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม แต่จะเน้น การใช้สิ่งที่มีลักษณะเชิงนามธรรมมากกว่า เช่น การใช้วิสัยทัศน์ (Vision) ค่านิยมร่วม (Shared Values) และการสร้างการทำงานเป็นทีมและการสื่อสาร ให้กิจกรรมต่างๆ ที่ทำ มีความหมายเชิงคุณค่าการสร้าง ความเข้าใจและความรู้สึกมีส่วนร่วมของผู้ตาม โดยตลอดกระบวนการ ความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจึงขึ้นอยู่กับคุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ เช่น ค่านิยม (Values) ความเชื่อ (Beliefs) และการสื่อสารของผู้นำเองมากกว่าการใช้กระบวนการการมีส่วนร่วม การสร้างการทำงานเป็นทีม และการสื่อสารที่ดีจะเน้นที่ความมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) (Temeeyasuwann, 2007: 8) แนวคิดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (visionary leadership) ได้ถูกพัฒนาจากแนวคิดของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งกล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) จะกว้างครอบคลุมแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงบารมี (charismatic leadership) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (visionary leadership) รวมทั้งภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรม (cultural leadership) ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ของการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ที่สามารถบริหารสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ โดยผู้นำในยุคใหม่ต้องสามารถกระตุ้นให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเต็มศักยภาพมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีวิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำสูงกล้าตัดสินใจและมุ่งผลสำเร็จโดยมีเป้าหมายให้เกิดการดำเนินงานจริงภายใต้ภาวะผู้นำของผู้บริหารเกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน ขณะเดียวกันก็ต้องทำให้ทุกคนบังเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำด้วยการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพภายใต้ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์จะสามารถนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาอันเป็นเป้าหมายสูงสุด (Chankeaw, 2012: 7-8)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์

3. เพื่อสร้างรูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

4. เพื่อเสนอตัวแบบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นสมมติฐานเพื่อใช้ทดสอบความถูกต้องของทฤษฎีไว้ว่า

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์อยู่ในระดับสูง

2. ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการบริหารการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้านการสร้างความไว้วางใจในองค์กร ด้านทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร

3. รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์มีความเหมาะสม

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่ง ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายการวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายได้แก่บุคลากรกลุ่มงานบริหารของเทศบาลตำบล ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี, สมาชิกสภาเทศบาล, หัวหน้าหน่วยงานเทศบาล และนักบริหารงานตำแหน่งสายงานต่างๆ ของเทศบาลตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 20 คน เพื่อให้ข้อมูลสำคัญ (Key Information) เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structure in-depth interview) กำหนดโครงสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก การเก็บรวบรวมข้อมูลในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยประสานงานขอความอนุเคราะห์ และขอความร่วมมือเลือกจากกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูล (Key information) ตามแบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (Structured in-depth interview) โดยการโทรศัพท์พร้อมทั้งเข้าประสานงานด้วยตนเองเลือกเวลาที่เหมาะสมและนัดหมายแล้วเข้าไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล แล้วเก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบสัมภาษณ์จนครบตามกลุ่มเป้าหมายจำนวน 20 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล จากการสัมภาษณ์ (Interview) ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) พรรณนารายละเอียด ดีความ หาความหมาย และอธิบายความ โดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) และ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และสรุปสาระสำคัญแล้วนำประเด็นที่สรุปสาระสำคัญปรับความเชื่อมโยงกับกรอบแนวคิดการวิจัยและกำหนดเป็นสมมติฐานเชิงปฏิบัติการในขั้นตอนการวิจัยเชิงปริมาณต่อไป

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นายกเทศมนตรี, สมาชิกสภาเทศบาล, หัวหน้าหน่วยงานเทศบาลตำบล และพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบล ในจังหวัดบุรีรัมย์ ทั้งหมด 59 แห่ง จำนวน 2,835 คน (Buriram Provincial Local Administration Office, 2015: Copied documents)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นายกเทศมนตรี, สมาชิกสภาเทศบาล, หัวหน้าหน่วยงานเทศบาลและพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973: 727) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 354 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลแบบสอบถามระดับปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนรวม 29 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อมูลแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 31 ข้อ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ/แนวทางการปรับปรุงและการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย จากคณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย เสนอไปยังนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาลตำบล สมาชิกสภาเทศบาล หัวหน้าหน่วยงานเทศบาลและพนักงานเทศบาลตำบล แต่ละแห่งที่เป็นหน่วยตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีการนัดวันและเวลา

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการเชิญ นายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาลตำบล หัวหน้าหน่วยงานเทศบาลและพนักงานเทศบาลตำบล แต่ละแห่งที่เป็นหน่วยตัวอย่างของเทศบาลตำบล มาประชุมกัน ณ เทศบาลตำบลนั้นๆ พร้อมกับแจกแบบสอบถาม หลังจากนั้นผู้ตอบแบบสอบถามก็จะทำการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง แต่ถ้าคำถามใดไม่เป็นที่เข้าใจของผู้ตอบก็จะมีการซักถามและทำการอธิบายเพิ่มเติม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเชิงปริมาณเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการทบทวนเอกสารแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า และแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ผู้วิจัยดำเนินการ ตามขั้นตอนดังนี้ 1) ตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับ 2) บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนในการวัดระดับความคิดเห็นหรือการปฏิบัติของกลุ่มตัวอย่างในแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่มีความสัมพันธ์กับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณหรือการวิเคราะห์ การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis : R²) เพื่อทดสอบสมมติฐานของ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (Level of Significant .05)

ระยะที่ 3 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อสร้างรูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มเป้าหมายกลุ่มเป้าหมายสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ นักบริหารงานเทศบาล นักวิชาการ ผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์จำนวน 20 คน ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 และระยะที่ 2 คือผลจากการสัมภาษณ์และการตอบแบบสอบถามมาสร้างรูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ได้การระดมความคิด (Brain Storming) ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โดยใช้กระบวนการแบ่งกลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบหรือวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความสอดคล้องของตัวชี้วัดระดับความสำคัญภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

การเก็บรวบรวมข้อมูลการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยกระบวนการการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการบันทึกข้อความในแบบวิพากษ์วิจารณ์และการให้ข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายและวัดความสอดคล้องของตัวชี้วัดระดับความสำคัญภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูลนำข้อมูลที่ได้จากกระบวนการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) ของกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย มาทำการถอดข้อความแล้วนำมาจัดหมวดหมู่ว่าอยู่ในกลุ่มตัวแปรแล้ว coding ถ้อยคำสำคัญ จากนั้นสรุปเรียบเรียงถ้อยคำใหม่ โดยการอธิบายขยายความ (Explanation) เพื่อให้เกิดความชัดเจนในรายละเอียด โดยเรียงลำดับจากความสำคัญมากไปหาน้อย สังเคราะห์ข้อสรุปสาระสำคัญ เทียบเคียงกับบริบทของการวิจัย โดยใช้วิธีวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic Induction) แล้ววิเคราะห์หาความเชื่อมโยง ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยได้รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ที่ผ่านการประเมินของผู้เชี่ยวชาญร่วมการพิจารณาเห็นชอบ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยหาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์พบว่า ภาวะผู้นำที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ที่จำเป็นต่อภาวะผู้นำมีจำนวน 5 ด้าน คือ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ปัจจัยด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	3.62	0.87	ระดับสูง
2. ปัจจัยด้านการสร้างความไว้วางใจในองค์กร	3.64	0.80	ระดับสูง
3. ปัจจัยด้านทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน	3.81	0.86	ระดับสูง
4. ปัจจัยด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	3.72	0.84	ระดับสูง
5. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร	3.88	0.86	ระดับสูง
	3.73	0.846	ระดับสูง

2. ผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ มี 6 ด้านคือ

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความคิดสร้างสรรค์	3.94	0.92	ระดับสูง
2. ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์	3.93	0.90	ระดับสูง
3. ด้านการบริหารทรัพยากรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.88	0.93	ระดับสูง
4. ด้านการจัดการบริหารเวลาเชิงกลยุทธ์	3.92	0.88	ระดับสูง
5. ด้านศิลปะการสร้างมนุษยสัมพันธ์	3.90	0.89	ระดับสูง

6. ด้านการบูรณาการนวัตกรรมและเทคโนโลยี	3.84	0.91	ระดับสูง
	3.90	0.91	ระดับสูง

3. ผลการวิจัยปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (y) พบว่า ไม่มีตัวแปรพยากรณ์ คู่ใดมีปัญหาความสัมพันธ์กันเองสูง เนื่องจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทุกคู่มีค่าระหว่าง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .536 ถึง 0.725 ความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ

ตัวแปร	x1	x2	x3	x4	x5	y
ปัจจัยด้านการส่งเสริมการ ทำงานเป็นทีม (x1)	-	.696(**)	.725(**)	.621(**)	.663(**)	.828(**)
ปัจจัยด้านการสร้างความ ไว้วางใจในองค์กร (x2)		-	.641(**)	.536(**)	.650(**)	.709(**)
ปัจจัยด้านทัศนคติเชิงบวก ในการทำงาน (x3)			-	.629(**)	.661(**)	.795(**)
ปัจจัยด้านการเสริมสร้าง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (x4)				-	.622(**)	.690(**)
ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการ สื่อสารภายในองค์กร (x5)					-	.780(**)
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น (y)						-

ค่าอำนาจการพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์แต่ละภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ด้วยการค้นหาตัวแปรพยากรณ์ที่ดี

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.067 + 0.333(x_1) + 0.255(x_5) + 0.240(x_3) + 0.108(x_4) + 0.069(x_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.351(x_1) + 0.268(x_5) + 0.248(x_3) + 0.111(x_4) + 0.073(x_2)$$

4. ผลการศึกษาหาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำและสร้างรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ นำผลจากการศึกษาหาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิที่อยู่ในระดับสูงจำนวน 5 ด้าน มากำหนดรูปแบบในการพัฒนา ประกอบด้วย 2 วิธี ได้แก่ 1) การพัฒนาโดยตนเองประกอบ ด้วยกิจกรรม ดังนี้ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น พัฒนาศักยภาพการประชุมปรึกษาหารือ และการรับฟังข้อมูลข่าวสาร 2) โดยหน่วยงานประกอบด้วย กิจกรรม ดังนี้ การประชุมกลุ่ม (Focus Groups) การระดมสมอง (Brain Storming) และจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) ทักษะศึกษา ส่งไปฝึกอบรม ส่งไปสัมมนา ฝึกงาน และปฏิบัติโครงการ

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

1.1 ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พบว่า คุณลักษณะของบุคลากรที่มีผลต่อภาวะผู้นำ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ (Prasertsri, 2008: 179) ความสำคัญและประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้เป็นทีมเป็นการสร้างสมดุลระหว่างการงานกับการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ในขณะที่ทำงานอย่างเป็นธรรมชาติซึ่งช่วยขยายความรู้ความสามารถของพนักงานในขณะที่ทำงาน

ร่วมกันเนื่องจากการเรียนรู้เป็นทีมเป็นคุณลักษณะที่ปฏิบัติได้ การทำงานเป็นทีมนับว่ามีความสำคัญ ผู้นำองค์กรควรสร้างการเรียนรู้เป็นทีม ให้เกิดขึ้นเป็นอันดับแรก ในการบริหารและการนำองค์กร ด้วยโครงสร้างแบบทีมงาน จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ ดังนี้ การมีส่วนร่วมโดยรวม การมุ่งเน้นที่ลูกค้าเป็นสำคัญ ต้องมีความชื่นชอบต่อค่านิยมเรื่องความหลากหลาย มีการแบ่งปันสารสนเทศ มีการรับฟัง ทราบผลการทำงานของทีมงาน มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีการมอบอำนาจความรับผิดชอบตัดสินใจ การสร้างมูลค่าเพิ่ม การให้การยอมรับ ได้แก่ การยกย่องยอมรับและการให้รางวัล ตอบแทนในสิ่งที่มีคุณค่าทั่วทั้งองค์กรและชุมชน ย่อมช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจต่อทีมงานให้สร้างผลงาน ต่อไปให้สูงยิ่งขึ้นและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ (Jijareon, 2002: 65) กล่าวว่าการเรียนรู้เป็นทีม จะต้องมีความเข้าใจในบทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองตลอดจนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์แก่กันเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมให้เกิดขึ้นและนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรต่อไป

1.2 ด้านการสร้างควมไว้วางใจในองค์กร พบว่า ความไว้วางใจในองค์กรมีความสำคัญ ต่อการทำงานของบุคลากรที่มีผลต่อภาวะผู้นำ มีความสอดคล้องแนวคิดของ (Luhman, 1979: 454) ความไว้วางใจแสดงถึงระดับความมั่นใจของบุคคลหนึ่งที่มีต่อผู้อื่นในการกระทำที่เป็นธรรม มีจริยธรรม และสามารถพยากรณ์ได้ ยังยืนยันว่า คุณค่า สำคัญของความไว้วางใจ คือ ทำให้สมาชิก องค์กรลดความซับซ้อนของชีวิตองค์กร พยายามสังเคราะห์การศึกษาความไว้วางใจตามแนวทฤษฎี องค์กรและมองความไว้วางใจ ใน 5 แนวคิด คือ ความคาดหวังของบุคคล (individual expectation) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relationships) การแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ (economic exchanges) โครงสร้างทางสังคม (social structures) และพฤติกรรมจริยธรรม (ethical behavior) เขา เห็นด้วยว่า ความไว้วางใจเป็นโครงสร้าง สำคัญในการเข้าใจพฤติกรรมระหว่างบุคคลและกลุ่ม ประสิทธิภาพของการจัดการ การแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจและความมั่นคงของความสัมพันธ์ทาง สังคมและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ (Lewicki et al, 1998 : 438) เสนอว่า ทั้งความไว้วางใจและ ความไม่ไว้วางใจ ไม่ใช่สิ่งที่อยู่ตรงข้ามกันหรืออยู่เฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง แต่แทนที่จะแยกออกจาก กันแต่ทว่า มีความเกี่ยวพันกัน โครงสร้างมติดีเดียวที่อาจจะอยู่ร่วมกันควบคู่กันไปภายในบุคคล

1.3 ด้านทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน การแนวคิดเชิงบวกในการทำงานขององค์กร พบว่า ด้านทัศนคติเชิงบวกในการทำงานที่มีผลต่อแนวคิดที่มีความสำคัญ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ (Katzell and Thompson, 1991 : 144-153) กล่าวว่า บุคคลที่มีทัศนคติทางบวกต่อการ ทำงานและองค์กร จะเป็นแรงจูงใจอย่างมากให้บุคคลปฏิบัติงานของเขาและยังคงอยู่ในองค์กรต่อไป และสอดคล้องกับแนวคิดของ (Tungsinsupsiri, 2007: 63-64) ทัศนคติเชิงบวก หมายถึง การที่มอง เรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นในแง่ดี ทำให้มีชีวิตที่ดีขึ้นและมีความสุขในทุกๆวัน แน่ใจว่าสิ่งที่เจ้าหน้าที่ ผู้ให้บริการต้องพบเจอ คือการร้องเรียนจากลูกค้าผู้ที่ไม่พอใจในเรื่องต่างๆ ผู้ให้บริการ จะต้องมีความอดทนในการรับฟังปัญหาเหล่านั้น หากพวกเขาสามารถปรับทัศนคติให้เป็นความคิดเชิงบวกก็ จะสามารถรับมือกับความกดดันได้ และช่วยให้ปัญหานั้นๆ ผ่านไปด้วยดี และปราศจากอคติ การคิด เชิงบวกก่อให้เกิดประโยชน์ต่อ 3 ฝ่าย ดังนี้ 1) เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ 2) ผู้ขอรับบริการ ลูกค้า หรือ ผู้ ติดต่อ 3) องค์กรหากการบริการเป็นที่พึงพอใจของลูกค้า

1.4 ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ (Santhiwong, 2003: 390) ได้ กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีการจูงใจ ERG เป็นการพัฒนาโดยยึดพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีการจูงใจของมาส โลว์ โดยตรงแต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นที่ต่างไปจากทฤษฎีของมาส โลว์ซึ่งจากการศึกษา ของอัลเดอเฟอร์ เห็นว่าความต้องการของมนุษย์แบ่งเป็น 3 ประเภทคือ 1) ความต้องการอยู่รอด (Existence : E) 2) ความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness : R) 3) ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (Growth : G) เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพและการเติบโต ก้าวหน้าของพนักงานความต้องการอยากเป็นผู้มีความคิดริเริ่มบุกเบิกมีขอบเขตอำนาจขยาย กว้างขวางออกไปเรื่อยและการพัฒนาความรู้ความสามารถสำหรับในองค์กรจะหมายถึงความ ต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่มหรือความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ ความรู้ความสามารถใหม่และการได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานด้านอื่นมากขึ้น และยังสอดคล้อง กับแนวคิดของ (McClelland 1973 : 1-14) ได้แบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้ 1)

ทักษะ (Skill) 2) ความรู้ (Knowledge) 3) อัตมโนทัศน์ (Self - concept) 4) ลักษณะนิสัย (Trait) 5) แรงจูงใจ (Motives)

1.5 ด้านประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรพบว่า ด้านประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีความหมายของการสื่อสาร เป็นการสื่อสารความหมายในทางใดทางหนึ่งที่มีลักษณะของการส่งและรับสารภายในบริบท หรือสภาพแวดล้อมหนึ่งๆ การเชื่อมโยงความรู้สึกต่างๆ ของบุคคลที่ทำการสื่อสารเข้าด้วยกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ (Sudcharee, 1999: 26) ได้ให้ความสำคัญของการสื่อสารขององค์กรดังนี้ ลักษณะขององค์กร ในปัจจุบันทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นลักษณะใดก็ตาม ต้อง เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน ทำให้องค์กรต้องพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ซึ่งองค์กรต้องมีสายใย ของการสื่อสาร (Communication Network) ที่ทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากองค์กรต้องการ ความได้เปรียบในเชิงแข่งขันจำเป็นจะต้องใช้กลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนของการสื่อสาร กล่าวคือ 1) ขั้นการได้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ โดยการสังเกตสภาพการแข่งขันภายนอก ศึกษาเงื่อนไขต่างๆ วิเคราะห์สร้างสรรค์ของกลุ่มแข่ง และเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารทั้งหมดให้อยู่ในสภาพพร้อมที่จะ ถูกถ่ายทอดออกไป 2) ขั้นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร มีการส่งข้อมูลข่าวสารไปยังบุคลากรที่เกี่ยวข้องและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ (Ajinsamajarn, 2007: 145-146) ให้ความหมายขององค์ประกอบ เป็นกระบวนการสื่อสารที่ประกอบด้วย 6 อย่าง ได้แก่ ผู้ส่ง ข่าวสาร ช่อง ผู้รับ ผลสะท้อนกลับ และสถานการณ์

2. ผลการวิจัยระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.90 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูง ทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ สูงสุดคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.92 รองลงมา ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ ด้านการจัดการบริหารเวลาเชิงกลยุทธ์ ด้านศิลปะการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และด้านการบูรณาการนวัตกรรมและเทคโนโลยี ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 3.93, 3.92, 3.90, 3.88 และ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

เท่ากับ 0.90, 0.93, 0.88, 0.89 และ 0.91 ตามลำดับ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Nakvichet (2009: 2) ที่กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์หมายถึง ความสามารถ ของผู้นำในการผลักดันให้ ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งมา ด้วยการคิดต่าง คิดหลายมิติ คิดบวก คิดเชิง สร้างสรรค์และพัฒนา รวมทั้งการคิดแก้ปัญหา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเพื่อนำไปใช้

1) ผู้บริหารควรมีใจเป็นกลางไม่เลือกปฏิบัติ หรือแบ่งแยกทีมงานในองค์กร มีการอบรม เพิ่มความรู้ความสามารถให้กับทุกทีมงานในองค์กร และมีความเป็นธรรมต่อทุกฝ่ายจะทำให้บริหาร อย่างมีประสิทธิภาพ สะดวกรวดเร็วกับการดำเนินงานในองค์กรนั้นๆ มีผลงานดียิ่งขึ้น ควรเปิดการ อบรมคุณธรรม จริยธรรม และการรับผิดชอบงานที่กระทำอยู่อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อบริการกับ ประชาชนโดยรวมส่วนใหญ่ของชุมชนให้เกิดประสิทธิภาพควรปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการให้ดียิ่งขึ้นกว่านี้โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือประชาชนนั้น ผู้บริหารต้องมี จิตอาสา จิตสาธารณะที่สามารถจะพัฒนาความคิด แล้วนำมาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด คือ ประชาชน

2) ควรมีการให้ขวัญและกำลังใจกับบุคลากรส่วนท้องถิ่น ที่ปฏิบัติงานดีเด่น ควรได้รับ แรงจูงใจ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือได้รับโบนัส ในการปฏิบัติงานอย่างให้มีคุณธรรมในการ บริหารงานอย่าเห็นแก่ตัวควรมีการตรวจสอบตามกรอบระเบียบราชการเพื่อถ่วงดุลซึ่งกันและกัน อย่างชัดเจนปฏิบัติงานโดยเข้มแข็งควรมีการจัดให้มีอินเทอร์เน็ตชุมชน หรือหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน ทุก ชุมชน การสื่อสารต้องมีความชัดเจนทุกขั้นตอนในการรับข่าวสารรวมถึงประชาชนด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลเมือง

2) รูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเขตเทศบาล ตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์

บทสรุป

รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร ปัจจัยด้านทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน ปัจจัยด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และปัจจัยด้านการสร้างความไว้วางใจในองค์กรอื่นจะนำไปสู่เป้าหมายการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

เอกสารอ้างอิง

กรองทิพย์ นาควิเชตร. (2552). *ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา*. สมุทรปราการ: ชีรสาสัน
พับลิชเชอร์.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). *ภาวะผู้นำในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ณัฐวุฒิ เตมียสุวรรณ. (2550). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เนท.

ทองใบ สุดซารี. (2542). *วิเคราะห์แนวความคิด ทฤษฎี และการประยุกต์* (พิมพ์ครั้งที่ 2).

อุบลราชธานี: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *พฤติกรรมองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *พฤติกรรมองค์กร* (Organizational Behavior). กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). *ภาวะผู้นำ (Leadership)* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธนชัชการพิมพ์.

วิมล จันทรแก้ว (2555). “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3.” (วิทยานิพนธ์การศึกษา
ศาสตรดุษฎีบัณฑิต): มหาวิทยาลัยรังสิต.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2551). *ภาวะผู้นำให้บริการในองค์กร:แนวคิด หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัย* (พิมพ์
ครั้งที่ 2). ขอนแก่น : คลังน่านาวิทยา.

สิริลักษณ์ จิเจริญ. (2545). *ตัวแปรคัดสรรที่ส่งผลต่อลักษณะการเรียนรู้เป็นทีมของนักเทคโนโลยี
การศึกษา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต), ภาควิชาโสตทัศนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย:
จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.

- Katzell, R. A. & Thompson, D.E. (1991). *Work motivation: Theory and practice*. American Psychologist. 2, pp. 144 -153.
- Lewicki et al. (1998). Trust and distrust: New relationships and realities. *The Academy of Management Review*, 23(3), pp. 438 – 459.
- Luhman, N. (1979). *Trust and power: Two works by Niklas Luhman*. New York: John Wiley & Sons. pp 454.
- McClelland and David C. (1973). *Quoted in Competency Profiles and Databases*
<http://www.haygroup.com/>>2010.

Translate Thai Reference

- Ajinsamajarn, Ch. (2007). *Leadership in the organization*. Bangkok: Panyachon.144-145 [in Thai]
- Chankeaw, W. (2012) "*The form of creative leadership development of schools, Education District Office of Elementary School (Suratthani)*, District 3 (Dissertation Study of Ph.D.) .Pathum Thani: Rangsit University. [in Thai]
- Jijareon, S. (2002). *A selection of variables that affect the learning style as a team of academic*. (Dissertation Study of Ph.D.). Department of Audiovisual Studies: Chulalongkorn University. [in Thai]
- Kangpeng, S. (2008) *The leadership of service in the organization: Concept principles theory and research* (2nd ed.) .Khonkaen: Klang Nanawitaya. [in Thai]
- Nakvichet, K. (2009). *Creative leadership for education*. Samut prakan: Theerasan Publisher. [in Thai]
- Prasertsri, R. (2008). *Leadership* (2nd ed.). Bangkok: Thanachat Publisher. [in Thai]
- Sudcharee, Th. (1999). *Analysis of concepts, theory and application* (2nd ed.). Ubon Ratchathani: Faculty of Management Science, Ubonratchathani Rajabhat University. 26[in Thai]
- Santhiwong, Th. (2003). *Organizational behavior* (10th ed.). Bangkok: Thaiwattanaphanich Publisher.[in Thai]

Temeeyasuwann, N. (2007). *Creating efficient team*. Bangkok: Expernet. [in Thai]

Tungsinsupsiri, Th. (2007). *Organizational behavior*. Bangkok: M.P.P.

ผู้เขียน

ดร. ปิรันธน์ วีระภักทรกุล

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 80 ถนนนครสวรรค์ ต.ตลาด อ.เมือง

จ.มหาสารคาม 44000

โทรศัพท์: 089-0000169 อีเมล: Vincent.valentine@mail.com

Author

Dr. Pilun Veeraphatharakul

Program of Public Administration, Faculty of Political Sciences and Public

Administration, Rajabhat Mahasarakham University 80 Nakornsawan Rd., Talat, Mueang

District, Maha Sarakham Province 44000

Tel.: 089-0000169 E-mail: Vincent.valentine@mail.com

