



รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่ชายแดนไทย-ลาว ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

The Leadership Development Model of Local Administration Organizations' Administrators in the Thai-Lao Border Areas in Northeastern Thailand

อลงกต แสงสุข¹ จุฑามาส ชมผา² และ จิตรกร โพธิ์งาม³

Alongkot Saweangsuk,¹ Chuthamas Chompha² and Jitrakorn Pho-ngam³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 2) สร้างและทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่ชายแดนไทย-ลาว ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ระยะที่ 1 ผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้นำชุมชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 300 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ของ Krejcie & Morgan ระยะที่ 2 กำหนดกลุ่มเป้าหมายในประชุมปฏิบัติการ เพื่อสร้างรูปแบบ จำนวน 29 คน และทดลองใช้รูปแบบ จำนวน 30 คน โดยเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.85 ประเด็นการสนทนากลุ่มมีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับเท่ากับ 0.88 และแบบประเมินความพึงพอใจหลังทดลองใช้รูปแบบมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D.=1.17) 2) รูปแบบที่สร้างขึ้นมีองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ (1) หลักการ คือ การบริหารจัดการเชิงพื้นที่ (2) วัตถุประสงค์ คือ เพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้นำและเสริมสร้างกระบวนการพัฒนาเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ (3) กระบวนการ คือ ALONGKOT MODEL มี 8 ขั้นตอน และ (4) ความพึงพอใจหลังการทดลองใช้รูปแบบพบว่า ผู้เข้าร่วมทดลองใช้มีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D.=0.53)

คำสำคัญ : พื้นที่ชายแดนไทย-ลาว ; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ; รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ

¹ นักศึกษาปริญญาเอก สาขายุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, Doctoral Student in Regional Development Strategies, Graduate School, Ubon Ratchathani Rajabhat University

² อาจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, Lecturer, Faculty of Humanities and Social Sciences, Ubon Ratchathani Rajabhat University

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, Assistant Professor, Faculty of Humanities and Social Sciences, Ubon Ratchathani Rajabhat University

ABSTRACT

This study aimed: 1) to investigate leadership of administrators in local administration organizations, and 2) to create a leadership development model of the local administration organizations' administrators in the Thai-Lao border areas in Northeastern Thailand and experiment in using it. The study employed a mixed method. The population used in phase 1 of the study was administrators, local councilors, staff members, and community leaders in the areas of local administration organizations totaling 300 people. The sample size was determined according to the Krejcie and Morgan's criteria. The target groups determined in phase 2 for workshop on creation of a model comprised 29 people and for experiment in using the model comprised 30 people who were selected by purposive sampling. The instruments used were a leadership questionnaire which had the entire reliability of 0.85, issues for focus group discussion which had the entire content validity index (CVI) of 0.88, and a satisfaction assessment form for use after the experiment of implementing the model had a reliability coefficient of 0.80. Statistics used were mean and standard deviation whereas the qualitative data was analyzed by content.

Findings of the study were as follows. Leadership of administrators in local administration organizations as a whole was at high level ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 1.17). The created model consisted of 4 components: (1) principles as area-based management, (2) objectives as for developing leader's competency and strengthening the integrated area-based development paradigm, (3) process as of MLONGKOT MODEL comprising 8 steps, and (4) the overall satisfaction after experiment in using the model among the experimental participants which was at the highest level ($\bar{X}=4.62$, S.D.=0.53).

Keywords : Thai-Lao Border Areas ; Local Administration Organization ; Leadership Development Model

บทนำ

นอกจากการปฏิบัติงานในการกิจหลักตามนโยบายหรือแผนยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยแล้ว ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ชายแดนไทยกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ยังต้องทำงานเชิงพื้นที่ เข้าร่วมประสานงานกับหน่วยงานฝ่ายความมั่นคง หน่วยงานฝ่ายปกครอง สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน นับว่าผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานในพื้นที่ชายแดนให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพของตนเอง เช่น การรู้จักตัวตน โดยการประเมินศักยภาพของตนเองในภาพรวม การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรค การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในระดับต่างๆ การประเมินสถานการณ์ ผลกระทบจากการดำเนินนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงมหาดไทย กระทรวงกลาโหมและกระทรวงต่างประเทศทั้งทางตรงและทางอ้อม การสร้างโอกาส

ในการทำงานเชิงรุก การเตรียมความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ความมั่นคงและมิติที่เกี่ยวข้องในระดับต่างๆ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นจึงเป็นสิ่งสำคัญและควรได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปด้านการปกครองส่วนท้องถิ่นของสภาปฏิรูปแห่งชาติที่มุ่งหวังให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจจัดการดูแลกิจการหลายๆ ด้านของตนเองอย่างเหมาะสม มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ การสั่งการ บริหารและกำกับดูแลเพื่อให้ท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการตนเองได้อย่างอิสระและมีประสิทธิภาพ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม กระบวนการและกลไกต่างๆ ในการปกครองท้องถิ่นของผู้บริหารทุกระดับเป็นไปอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้อย่างชัดเจน ซึ่งกระบวนการการปฏิรูปการปกครองท้องถิ่นต่างๆ เหล่านี้จะเกิดบังเกิดผลเป็นรูปธรรม ขึ้นอยู่กับศักยภาพของภาวะผู้นำองค์กรปกครองท้องถิ่นชายแดนว่า มีขีดความสามารถมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุเป้าหมายที่สำคัญสูงสุด คือ เพื่อตอบสนอง



ความคาดหวังของประชาชน (คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ, 2558)

ความแตกต่างของการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นชายแดนและพื้นที่ส่วนใน คือ สถานการณ์ปัญหาความมั่นคงมีทั้งปัญหาที่เป็นภัยคุกคามความมั่นคงในรูปแบบเก่าและรูปแบบใหม่ได้แก่

1. ปัญหายาเสพติด เป็นปัญหาที่มีความซับซ้อนเพิ่มขึ้นเป็นลักษณะกระบวนการหรือองค์การอาชญากรรมที่มีเครือข่ายดำเนินการทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งมีการลักลอบนำเข้ายาเสพติดที่ผลิตนอกประเทศ ลำเลียงขนย้ายข้ามแดนมาตามช่องทางผ่านแดนธรรมชาติและท่าข้าม จุดจอดเรือหมู่บ้านริมแม่น้ำโขง ส่งผลต่อการแพร่ระบาดทั้งในเขตเมืองชั้นในและพื้นที่ชนบทชายแดนไทย-ลาว ทำให้เกิดปัญหาการทำลายครอบครัว ชุมชนและสังคมมากขึ้น (วัฒนา พุฒิชาติ, 2557)

2. ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายนับเป็นปัญหาหนึ่งที่จะทวีความซับซ้อนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและก่อผลกระทบเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับ การพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ การค้าและการท่องเที่ยว ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงต่อระบบการผลิต การบริการ การจ้างงานด้านต่างๆ ซึ่งต้องอาศัยแรงงานเป็นจำนวนมาก จึงเกิดภาวะการขาดแคลนแรงงานทั้งในภาคอุตสาหกรรม การค้า การท่องเที่ยวและบริการ ประกอบกับการที่คนไทยส่วนหนึ่งไม่รับจ้างทำงานในบางประเภท ผู้ประกอบการจึงมีความจำเป็นต้องจ้างแรงงานข้ามชาติ จึงทำให้เกิดปัญหาการลักลอบขายแรงงานกระจายอยู่ในจังหวัดต่างๆ นอกจากนี้แรงงานดังกล่าวยังไม่มีระบบการจัดการที่สามารถควบคุมผลกระทบสำคัญที่จะเกิดขึ้นตามมาโดยเฉพาะปัญหาด้านสาธารณสุข ปัญหาการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบชุมชน สังคม ปัญหาอาชญากรรมและปัญหาสิทธิมนุษยชน (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน, 2560)

แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาถึงประเด็นการใช้โอกาสในการพัฒนาศักยภาพพื้นที่ชายแดนจากการเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจของจังหวัดอุบลราชธานี อำนาจเจริญและมุกดาหารกับประเทศเพื่อนบ้านและประชาคมอาเซียน การเร่งพัฒนาเมืองชายแดนและด่านชายแดน การใช้ประโยชน์จากความตกลงต่าง ๆ ตามกรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้านให้เป็นประตูการค้าสู่อินโดจีน การท่องเที่ยวเชื่อมโยงกลุ่มอนุภูมิภาคแม่น้ำโขงเป็นการท่องเที่ยวทางโบราณคดี ประวัติศาสตร์ อารยธรรม วัฒนธรรม ประเพณีและแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ (สำนักงานพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ, 2557) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นรูปแบบการปกครองที่จำเป็นและเป็นกลไกในการบริหาร

การปกครองของรัฐมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารประเทศให้ประชาชนได้รับความสุขความสวัสดีสบายในการดำรงชีวิตอีกทั้งความมั่นคงแห่งชาติทั้งในทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมซึ่งการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะประสบมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารจะทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดนโยบายกำหนดจุดมุ่งหมายวางแผนและกำหนดเป้าหมายตลอดจนวิธีการดำเนินงานเปรียบเสมือนเข็มทิศนำทางเพื่อให้การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายของรัฐ แต่ปัญหาด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปรากฏในปัจจุบันพบว่า 1) ผู้บริหารส่วนใหญ่อยังขาดความรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ที่ต้องปรับเปลี่ยนไป 2) ขาดทักษะการตัดสินใจ การจัดการที่ดี 3) ขาดความรู้จักรุกในโอกาสและจังหวะเวลาที่ดีและเหมาะสม นอกจากนี้ยังขาดความสามารถในการนำกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (นิภาพร พลฉิม, 2558)

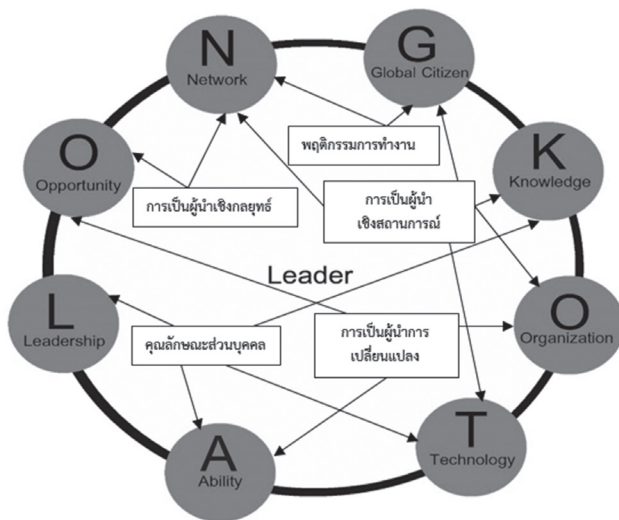
จะเห็นได้ว่าปัญหาลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว เป็นสิ่งบ่งชี้ขีดความสามารถและสมรรถนะภาวะผู้นำรวมทั้งเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารองค์กรและเพื่อให้การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดสัมฤทธิ์ผล จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารให้เท่าทันต่อสถานการณ์การพัฒนาพื้นที่ชายแดนปัจจุบัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ชายแดนไทย-ลาว ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการเป็นผู้นำตามสถานการณ์ และด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยนำข้อมูลจากการศึกษาสภาพภาวะผู้นำมาสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตชายแดนไทย-ลาว ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งจะเป็นต้นแบบผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้นำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้นำในองค์กรของตนเองต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่ชายแดนไทย-ลาว ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อสร้างและทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่ชายแดนไทย-ลาว ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำผลที่ได้จากการศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาภาวะผู้นำ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559) ทิศทางการปฏิรูปท้องถิ่น (สภาปฏิรูปแห่งชาติ, 2558) การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ปธาน สุวรรณมงคล, 2558) รูปแบบภาวะผู้นำ (Frenz, 2017) สามารถเขียนกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นชายแดนไทย-ลาว

1. ประชากรที่ใช้ คือ ผู้บริหาร สมาชิก สภาท้องถิ่น เจ้าหน้าที่และผู้นำชุมชน จำนวน 2,325 คน จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นชายแดนไทย-ลาว 25 แห่ง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่น เจ้าหน้าที่และผู้นำชุมชน จำนวน 300 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ของ Krejcie & Morgan (1970)

ระยะที่ 2 สร้างและทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยกำหนด

กลุ่มเป้าหมายในประชุมปฏิบัติการเพื่อสร้างรูปแบบ จำนวน 29 คน กำหนดคุณสมบัติคือเป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยดำเนินการสังเคราะห์และร่างรูปแบบด้วยการประชุมปฏิบัติการและทดลองใช้รูปแบบ จำนวน 30 คน โดยเลือกแบบเจาะจง กำหนดคุณสมบัติคือ เป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาพื้นที่ชายแดนจากหน่วยงานอปท.และหน่วยงานความมั่นคงอย่างน้อย 5 ปี ดำเนินการทดลองใช้คู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประเมินความพึงพอใจภายหลังทดลองใช้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 แบบสอบถามสภาพภาวะผู้นำเป็นชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert จำนวน 55 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.6-1.0 นำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) พบว่ามีค่าอำนาจการจำแนกแหว่ง 0.21-0.76 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.85

ระยะที่ 2 ประเด็นการประชุมปฏิบัติการเพื่อสร้างรูปแบบ ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการและการประเมินผลรูปแบบ มีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ (CVI) เท่ากับ 0.88 (ประสพชัย พสุนนท์, 2558) และแบบประเมินความพึงพอใจหลังทดลองใช้รูปแบบพบว่ามีค่าความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ 0.80

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. แจกแบบสอบถามช่วงเดือนพฤษภาคม พ.ศ.2560 และเก็บคืนมาได้ 300 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
2. ดำเนินการประชุมปฏิบัติการเพื่อสร้างรูปแบบวันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ.2560 เวลา 09.00-12.30 น. และประชุมสัมมนาเพื่อทดลองใช้รูปแบบ วันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ.2560 เวลา 09.30-12.30 น. ณ ห้องประชุมสำนักงานเทศบาลเทพวงศา ชั้น 2 ตำบลเขมราฐ อำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์แบบสอบถามสภาพภาวะผู้นำ ใช้สถิติ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

- | | | |
|-----------|---------|------------------------|
| 4.21-5.00 | หมายถึง | มีความคิดเห็นมากที่สุด |
| 3.41-4.20 | หมายถึง | มีความคิดเห็นมาก |



- 2.61-3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นปานกลาง
1.81-2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นน้อย
1.00-1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (อมาวสี อัมพันธ์ศิริรัตน์, 2557) และการวิเคราะห์ความพึงพอใจหลังทดลองใช้รูปแบบ ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่ชายแดน ไทย-ลาว ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.58$, $S.D.=1.17$) โดยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.73$, $S.D.=1.07$) รองลงมาคือ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}=3.62$, $S.D.=1.13$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงภาพรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นชายแดนไทย-ลาว ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	3.73	1.07	มาก
2. ด้านพฤติกรรมการทำงาน	3.61	1.14	มาก
3.ด้านการเป็นผู้นำ เชิงกลยุทธ์	3.49	1.21	มาก
4. ด้านการเป็นผู้นำตามสถานการณ์	3.46	1.31	มาก
5. ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.62	1.13	มาก
เฉลี่ย	3.58	1.17	มาก

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นชายแดนไทย-ลาว ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X}=3.90$, $S.D.=1.00$) ด้านพฤติกรรมการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการบริหารจัดการอย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.76$, $S.D.=1.17$) ด้านการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือความสามารถในการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=3.67$, $S.D.=1.10$) ด้านการเป็นผู้นำตามสถานการณ์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีวิสัยทัศน์เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{X}=3.58$, $S.D.=1.37$) และด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการปรับตัวเข้ากับความทันสมัยและเหตุการณ์ปัจจุบัน ($\bar{X}=3.72$, $S.D.=1.12$) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่ชายแดนไทย-ลาว ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามรายด้าน

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. คุณลักษณะส่วนบุคคล			
- มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	3.90	1.00	มาก
2. พฤติกรรมการทำงาน			
- มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการบริหารจัดการอย่างชัดเจน	3.76	1.17	มาก
3. การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์			
- ความสามารถในการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นระบบ	3.67	1.10	มาก
4. การเป็นผู้นำตามสถานการณ์			
- มีวิสัยทัศน์เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.58	1.37	มาก
5. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง			
- มีการปรับตัวเข้ากับความทันสมัยและเหตุการณ์ปัจจุบัน	3.72	1.12	มาก

2. ผลการสร้างและทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่ชายแดนไทย-ลาว ภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่า รูปแบบมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการบริหารจัดการเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ คือ เพื่อพัฒนาสมรรถนะและเสริมสร้างกระบวนการพัฒนาของผู้บริหารเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ 3) กระบวนการของรูปแบบ เรียกว่า ALONGKOT MODEL ซึ่งมี 8 ขั้นตอน ประกอบด้วย (1) A: Ability (ความสามารถ) ประกอบด้วยความสามารถในการคิดแบบองค์รวม (Holistic Thinking) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ความสามารถในการคิดเชิงบูรณาการ (Innovative Thinking) และความคิดนอกกรอบ (Creative Thinking) และความสามารถในการวางแผนทางเลือก (Scenario Planning) (2) L: Leadership (ภาวะผู้นำ) ประกอบด้วย ความถ่อมตัว (Humble) การปรับตัว (Adaptation) การมีวิสัยทัศน์ (Visionary) และการมีส่วนร่วม (Engaged) (3) O: Opportunity (โอกาส) ประกอบด้วย ทักษะการทำงานเป็นทีม (Team Work) น้ำใจทีม (Team Spirit) การสร้างจุดร่วมของการทำงานเป็นทีม (Team Focus) และการสร้างความรู้สึกร่วมการเป็นผู้นำ (Creating Sense of Shared Leadership)



(4) N: Network (เครือข่าย) ประกอบด้วย การกำหนดวัตถุประสงค์ของเครือข่าย (Network Objective) ภาวะผู้นำ (Leadership) ระบบการตัดสินใจและการติดต่อสื่อสาร (Discursive Approach and Communication) การระดมทรัพยากรภายในเครือข่าย (Resource Mobilization) และกลไกการติดตามประเมินผลการทำงาน (Evaluation) (5) G: Global Citizen (พลโลก) ประกอบด้วย ความสามารถและศักยภาพในการปรับตัว (Adaptation) มีพลวัต (Dynamic) ความสร้างสรรค์ เปิดกว้าง ปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ (Open Mind) และมีการมองไปข้างหน้า (Forward - Looking) (6) K: Knowledge (ความรู้) ประกอบด้วย การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) การเรียนรู้แบบรู้จริง (Mastery Learning) และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) (7) O: Organization (การจัดองค์กร) ประกอบด้วย การจัดองค์กรที่เน้นความไว้วางใจและความเท่าทัน (Smart and Penetration) การลดความขัดแย้ง (Reduce Conflicts) และเพิ่มพูนความสามารถในการสื่อสาร (Enhance the Ability Communicate) และ (8) T: Technology (เทคโนโลยี) ประกอบด้วย รู้ใช้ (Use) รู้เข้าใจ (Understand) และรู้สร้างสรรค์ (Create) 4) การประเมินรูปแบบ ผู้วิจัยดำเนินการประเมินระดับการปฏิบัติการของผู้ทำตามกระบวนการของรูปแบบทั้ง 8 ขั้นตอน โดยผลการทดลองใช้พบว่า ผู้เข้าร่วมทดลองใช้มีความพึงพอใจในภาพรวมระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.62, S.D.=0.10) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นชายแดน ไทย-ลาว ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. วิทยากรมีความพร้อมในการอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ	4.70	0.46	มากที่สุด
2. วิทยากรอธิบายเนื้อหาการพัฒนาภาวะผู้นำได้ชัดเจน	4.61	0.56	มากที่สุด
3. เอกสารการพัฒนาภาวะผู้นำมีเนื้อหาที่เหมาะสม	4.64	0.55	มากที่สุด
4. จัดกิจกรรมกลุ่มการพัฒนาภาวะผู้นำมีความน่าสนใจ	4.67	0.47	มากที่สุด
5. การได้รับความรู้จากการเข้าอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำ	4.80	0.40	มากที่สุด
6. มีการอำนวยความสะดวกในการเข้าอบรมพัฒนาภาวะผู้นำอย่างทั่วถึง	4.51	0.62	มากที่สุด

ตารางที่ 3 (ต่อ)

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
7. สถานที่อบรมการพัฒนาภาวะผู้นำมีความสะอาดสะดวก	4.61	0.55	มากที่สุด
8. จัดกิจกรรมอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำตามขั้นตอน	4.54	0.62	มากที่สุด
9. การอบรมพัฒนาภาวะผู้นำเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.67	0.47	มากที่สุด
10. นำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาภาวะผู้นำไปประยุกต์ใช้ได้จริง	4.45	0.67	มากที่สุด
รวม	4.62	0.53	มากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ชายแดน ไทย-ลาว ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาวะผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้เนื่องจากคุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานประการแรกที่สำคัญ เพราะหากผู้นำมีคุณลักษณะที่ดี ก็จะสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ สิ่งแรกที่ผู้นำต้องใส่ใจในเรื่องการพัฒนาด้านตนเองก่อนการมีบุคลิกภาพที่ดี ที่อยู่ในตัวผู้นำและทุกอย่างที่ผู้นำกระทำ ตั้งแต่ศีรษะจรดเท้า การยืน เดิน การแต่งกาย ฯลฯ บุคลิกเป็นสิ่งที่สามารถฝึกหัดได้ แก้ไขและปรับปรุงได้ หากหน่วยงานใดมีผู้นำไม่มีบุคลิกภาพ บุคลากรก็ขาดความเชื่อมั่น ศรัทธา ทำให้งานไม่บรรลุเป้าหมาย ผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง ผู้นำที่พัฒนาตัวเองจะศึกษาอย่างรอบคอบถึงพฤติกรรมที่ตนทำอยู่ บุคลิกที่เฉพาะเจาะจงอาจเริ่มต้นด้วยการสำรวจและประเมินตนเอง โดยใช้ความซื่อสัตย์ การเป็นผู้นำต้องเรียนรู้และพัฒนาโดยจำเป็นต้องถ่อมใจยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง จากนั้นต้องใช้ความกล้าหาญและความตั้งใจจริงในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง นอกจากนี้คุณลักษณะพิเศษของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นชายแดนไทย-ลาว ที่สำคัญคือ การมีความสามารถในการรับรู้สิ่งแปลกใหม่ ทำสิ่งใหม่มีความสามารถในการทำงาน 360 องศาแล้วคือ มีความรอบรู้กว้างไกลและมีความไวในการรับรู้ถึงความสามารถ ความต้องการและความรู้สึกของผู้ตาม โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ รวมถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชนสอดคล้องกับแนวคิดของ Frenz (2017) ได้ศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำ



แบบคุณลักษณะพิเศษ ซึ่งกล่าวถึงคุณลักษณะพิเศษว่า มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีวิธีการที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ มีความเชื่อมั่นในตนเอง เต็มใจที่จะเผชิญกับความเสี่ยงทุกรูปแบบและเป็นผู้นำแห่งความเปลี่ยนแปลงแบบถอนรากถอนโคนคือ มีการรับรู้อย่างรวดเร็วในการประเมินสภาพแวดล้อมเพื่อประเมินสถานการณ์จริงในการปฏิบัติงาน

2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่ชายแดนไทย-ลาว ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมืองประกอบสำคัญ 4 องค์ประกอบ สอดคล้องกับกรองแก้ว สาธุสนธิ์ (2557) ที่กล่าวถึงการสร้างรูปแบบว่า องค์ประกอบทั้งปวงของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสัมพันธ์กันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมาย กิจกรรมการดำเนินการที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และการประเมินติดตาม จะเห็นได้ว่ารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่ชายแดนไทย-ลาว ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากการพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของพื้นที่ส่วนใน กล่าวคือ สถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในพื้นที่ ปัญหาด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ทำให้ผู้นำชายแดนต้องรู้จักประเมินศักยภาพตนเอง การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีการเตรียมความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงรวมถึงเมื่อโลกก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารทำให้โลกเชื่อมโยงถึงกันอย่างเป็นเครือข่ายไร้พรมแดนและที่สำคัญผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นชายแดนต้องมีความสามารถในการบริหารงานให้บรรลุผลคือตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำตามรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนี้ สอดคล้องกับ สุริยะวิริยะสวัสดิ์ (2556) ที่ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของนายอำเภอ กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยใช้การวิเคราะห์เหตุผลแบบขั้นตอนเพื่อตรวจสอบรูปแบบที่พัฒนาขึ้นพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำของนายอำเภอมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเป็นตัวกำหนดศักยภาพของบุคคล ดังนั้นความสำเร็จขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้นำผู้นำที่ดีต้องใส่ใจในเรื่องการพัฒนาตนเองก่อน เพื่อที่จะพัฒนาคนอื่นๆ ในทีมงาน วิธีการเสริมสร้างกระบวนการพัฒนาระเบียงพื้นที่แบบบูรณาการระหว่างหน่วยงาน ในพื้นที่ชายแดนไทย-ลาว ได้แก่ หน่วยงานด้านความมั่นคงกองกำลังสุรนารีทหารพราน หน่วยเรือรักษาความสงบเรียบร้อยตามลำน้ำโขง ตำรวจภูธร ตำรวจ

ตระเวนชายแดน หน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค หน่วยงานศุลกากร บทบาทผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สำคัญคือ การพัฒนาจากจุดแข็งของแต่ละหน่วยงานด้วยวิธีการขยายมุมมองพื้นที่ชายแดนไทย-ลาว ได้แก่ หน่วยงานด้านความมั่นคง กองกำลังสุรนารีทหารพราน หน่วยเรือรักษาความสงบเรียบร้อยตามลำน้ำโขง ตำรวจภูธร ตำรวจตระเวนชายแดน หน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค หน่วยงานศุลกากร บทบาทผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สำคัญคือ การพัฒนาจากจุดแข็งของแต่ละหน่วยงานด้วยวิธีการขยายมุมมองและบูรณาการจากทุกภาคส่วน และเมื่อทุกความสามารถถูกดึงออกมาใช้ ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการเชิงพื้นที่แบบบูรณาการก็จะสูงขึ้น และจะเป็นกระจุกสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพการเป็นผู้นำชายแดนโดยผ่านทางสัมพันธภาพ มิตรภาพและความร่วมมือ เพื่อเป้าหมายในการพัฒนาพื้นที่ชายแดนไทย-ลาว ภาคตะวันออกเฉียงเหนือร่วมกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

ควรส่งเสริมให้ผู้นำชุมชน ผู้นำหน่วยงานต่างๆ ในเขตพื้นที่ชายแดนไทย-ลาว อื่นๆ ได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อสร้างความตระหนักและเน้นย้ำให้ผู้นำเหล่านี้เห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพตนเอง รวมทั้งเตรียมความพร้อมและปรับตัวตามนโยบายเพื่อพัฒนาพื้นที่ชายแดนทั้งในระดับชาติ ระดับอนุภูมิภาค และระดับภูมิภาค

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ควรวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลในศตวรรษที่ 21 เช่น การพัฒนาทักษะสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี เช่น อัพเดททุกข้อมูลข่าวสาร ฉลาดรู้เท่าทันสื่อ และการพัฒนาทักษะชีวิตและอาชีพ เช่น ยึดหยุ่น ปรับตัว ริเริ่มสิ่งใหม่ หมั่นหาความรู้รอบด้านและมีความเป็นผู้นำ



เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). *ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. สืบค้นเมื่อ ตุลาคม 2560, จาก <http://www.dla.go.th/work/abt/>.
- กรองแก้ว สาณสนธิ์. (2557). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงทางการเรียนการสอนของครูที่เน้นการโน้มน้าวให้เกิดอุดมการณ์และการกระตุ้นทางปัญญา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ. (2558). *แผนการปฏิรูปของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- นิภาพร พลนิม. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพเชิงคุณภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่มที่ 1*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2558). *การบริหารงานภาครัฐกับการสร้างธรรมาภิบาล*. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2558). *ความตรงของแบบสอบถามสำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์*. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. 18; 375-396.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางการพัฒนา*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัฒนา พุฒิชชาติ. (2557). *รูปแบบการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในหมู่บ้านชายแดนไทย-ลาว*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สภาปฏิรูปแห่งชาติ. (2558). *รายงานสรุปการปฏิรูปท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สำนักงานพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ. (2557). *รายงานความก้าวหน้าการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ*. สืบค้นเมื่อ ตุลาคม 2560. จาก www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6426.
- สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน. (2560). *องค์ความรู้ เรื่อง การพิจารณาอนุญาตการทำงานของคนต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาวและกัมพูชา ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551*. กรุงเทพฯ : กระทรวงแรงงาน.
- สุริยะ วิริยะสวัสดิ์. (2556). *รูปแบบภาวะผู้นำของนายอำเภอกับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อมารสี อัมพันธ์ศิริรัตน์. (2557). *มโนทัศน์ของการวิจัยคุณภาพ*. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*. 1(2) ; 68-74.
- Frenz, R. (2017). *Charismatic Leadership Theories*. Retrieved October 2017, from <https://bizfluent.com/about-7416354-charismatic-leadership-theories.html>.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

Translated Thai Reference

- Amphansirirat, A. (2014). Concepts of qualitative research. *The Southern College Network Journal of Nursing and Public Health*, 1(2), 68-74. [in Thai]
- Department of Local Administration. (2016). *Information of Local Government Organization*. Retrieved on October, 2017 from www.dla.go.th/work/abt/. [in Thai]
- Jongwisani, R. (2016). *Leadership: Theory, research, and development approach*. Bangkok : Chulalongkorn
- National Reform Council. (2015). *Summary report of local reforms*. Bangkok : The Secretariat of the House of Representatives. [in Thai]



- Office of Special Economic Zone. (2014). *Progress Report on the Development of Special Economic Development Zone*. Retrieved October 2017, from www.nesdb.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6426. [in Thai]
- Office of Work Permit, Department of Employment. (2017). *Knowledge about the work permit of foreign nationals of Myanmar, Laos, and Cambodia according to the Act of Alien Work B.E.2551 (2008)*. Bangkok : Ministry of Labor. [in Thai]
- Phasunon, P. (2015). Validity of questionnaire for social sciences research. *Journal of Social Sciences Srinakharinwirot University*, 18, 375-396. [in Thai]
- Pholchim, N. (2015). *The relationship between leadership of administrators and balance effectiveness of local administration organizations in Phimai district, Nakhon Ratchasima province* (Unpublished master's thesis). Nakhon Ratchasima Rajabhat University, Nakhon Ratchasima, Thailand. [in Thai]
- Phutthichat, W. (2014). *The model of addictive drug problem prevention and solution in the Thai-Lao border villages* (Unpublished doctoral dissertation). Ubon Ratchathani Rajabhat University, Ubon Ratchathani, Thailand. [in Thai]
- Sanuson, K. (2014). *A model of developing leadership in teachers' instructional change with emphasis on ideological persuasion and intellectual stimulation* (Unpublished doctoral dissertation). Eastern Asia University, Pathumthani, Thailand. [in Thai]
- Srisa-aad, B. (2013). *Statistical methods for research volume 1* (5th Ed.). Bangkok : Suwiriyan Publisher. [in Thai]
- Suwannamongkhon, P. (2015). *Public administration and creation of good governance*. Bangkok : King Prajadhipok's Institute. [in Thai]
- The Committees of the National Reform Steering Assembly. (2015). *Reform plans of the Committees of the National Reform Steering Assembly for local government*. Bangkok : The Secretariat of the House of Representatives. [in Thai] University Printing House. [in Thai]
- Wiriyasawat, S. (2013). *Leadership styles of the district-chief officers with success in operations* (Unpublished doctoral dissertation). Ramkhamhaeng University, Bangkok, Thailand. [in Thai]