

รูปแบบภาวะผู้นำ และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Leadership and Personality Affecting the Performance of the Provincial Administration, North Eastern Region

เอมวิกา รอดวินิจ¹

Received: April, 2016; Accepted: June, 2016

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำ และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา คือ รูปแบบภาวะผู้นำ บุคลิกภาพและผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 230 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัย สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำ และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ร้อยละ 61.50 ($R^2 = 0.615$)

คำสำคัญ : รูปแบบภาวะผู้นำ; บุคลิกภาพ; ผลการปฏิบัติงาน

¹ 5/55 ม. 10 ต.ธงชัยเหนือ อ.ปักธงชัย จ.นครราชสีมา 30150

E - mail : aunpop@hotmail.com

Abstract

The purpose of this research was to study the leadership and personality affecting the performance of the provincial administration, north eastern region. The factors considered are leadership, personality and performance. The sample used in this research was collected from the provincial administration, north eastern region. It consisted of 230 participants. The questionnaires were used as a tool to collect the data. The statistical tools used for data analysis were descriptive statistics, frequency, percentage, mean and standard deviation. Pearson correlation coefficients, and multiple regression analysis. The result showed that leadership and personality influence performance of the provincial administration, north eastern region. There was a positive relationship at 0.1 level of significance. The predictive power presented was 61.60 percent ($R^2 = 0.61$)

Keywords: Leadership; Personality; Performance

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้อง เผชิญหน้ากับการท้าทายของการเปลี่ยนแปลงบริบทสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีความซับซ้อนและพลวัตสูง สิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ประชาชน กฎหมาย และรัฐบาล กล่าวได้ว่า ประชาชนในยุคโลกาภิวัตน์มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และมีความตื่นตัวทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมสูงกว่าในอดีต ส่งผลให้มีความ คาดหวัง และความต้องการต่อผู้บริหารท้องถิ่นมากขึ้นด้วย ยิ่งไปกว่านั้นลักษณะความคาดหวังและความต้องการของประชาชนมีความหลากหลายตามทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อของแต่ละกลุ่ม ยังมีความเป็น สังคมเมืองมากเท่าไร ความคาดหวังและความต้องการยังมีความหลากหลายมากขึ้น ซึ่งกลายเป็นแรงกดดัน ในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากสภาพแวดล้อมและปัญหาในการบริหารจัดการ ที่มีอยู่หลากหลายตลอดเวลา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึงราชการส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการเลือกตั้ง จากประชาชนในท้องถิ่นนั้น มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการบริการสาธารณะตามกฎหมาย เพื่อประโยชน์สุข ของชุมชนในท้องถิ่นนั้น ปัจจุบันราชการส่วนท้องถิ่นมีอยู่ 5 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานคร (กทม.) เมืองพัทยา เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 ได้ให้ความสำคัญกับการปกครอง ส่วนท้องถิ่นอย่างมาก โดยบัญญัติไว้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายย่อมมีความเป็นอิสระ ในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจ หน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระ ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง นอกจากนี้ รัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าวยังได้เน้นการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จึงมีผลทำให้บทบาทอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น การบริหารงานบุคคล

ส่วนท้องถิ่นจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก และมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นด้วย แนวคิดในเรื่องการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง ซึ่งได้ยอมรับกันอยู่ทั่วไปว่าเป็นรูปแบบการปกครองที่นำอำนาจทางการเมืองการปกครองการบริหารจากส่วนกลางมาสู่ท้องถิ่น

รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในด้านการบริหารการพัฒนาและการปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในและภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น คณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารให้เหมาะสมกับลักษณะขององค์กร และปัญหาที่เกิดขึ้นในเขตท้องถิ่นสำหรับกิจกรรมต่าง ๆ ข้างต้น จะสามารถตอบสนองหรือแก้ไขได้หรือไม่นั้น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องใช้ความเป็นผู้นำที่ดีในการมุ่งใจเพื่อระดมพลังความสามารถและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด เพื่อให้ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน พร้อมกันนี้ยังรวมไปถึงบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย ระบบข้อมูลกลาง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ระบบข้อมูลกลาง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2558)

บุคลิกภาพ เป็นคุณลักษณะที่บ่งบอกถึงการแสดงออกที่มาจากภายในและภายนอกเป็นลักษณะเฉพาะตัวบุคคลที่ทั้งแสดงออกทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระที่ทำให้บุคคลมีลักษณะแตกต่างกัน โดยลักษณะของแต่ละบุคคลมีลักษณะคงที่มีแนวโน้มและมีอารมณ์ที่เปลี่ยนแปลงง่าย ซึ่งสามารถนำมาใช้อธิบายความเป็นบุคคล รวมถึงการเปรียบเทียบลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล Costa, P.T. and McCrae, R.R. (Costa, P.T. and McCrae, R.R., 1995)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้ให้ความหมายของผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการขององค์กรบรรลุเป้าหมายด้วยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร ระดับหน่วยงานจนถึงระดับบุคคลเข้าด้วยกัน โดยผ่านกระบวนการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการขององค์กรที่ชัดเจน การพัฒนาปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม การติดตามผลการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ระบบข้อมูลกลาง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ระบบข้อมูลกลาง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2558)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่ารูปแบบภาวะผู้นำ บุคลิกภาพ มีความสำคัญ จึงได้มีการศึกษาวิจัยรูปแบบภาวะผู้นำ บุคลิกภาพ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยการทำวิจัยอย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ ดังนั้น การทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะบูรณาการแนวคิดทฤษฎี บุคลิกภาพ รูปแบบภาวะผู้นำ และผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยการศึกษาในรูปแบบภาวะผู้นำและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและคัดเลือกพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำ และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาควิชาวันออกเฉียงเหนือ

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ

รูปแบบภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการสร้างอิทธิพล ชักนำ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ กระทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ โดยการใช้ศิลปะความสามารถพิเศษชักอำนาจและจิตใจในการชักจูงพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้กระทำตามที่ผู้นำต้องการสามารถโน้มน้าวให้ทุกคนในกลุ่มทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ผู้วิจัยบูรณาการรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ House, Robert, J. (House, Robert, J., 1997) ได้กำหนดรูปแบบภาวะผู้นำไว้ 4 แบบ คือ ผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ผู้นำแบบร่วมงาน (Participative Leadership) ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement - oriented Leadership) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass, B.M. and Avolio, B.J. (Bass, B.M. and Avolio, B.J., 1994) กำหนดไว้ 4 แบบ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะที่บ่งบอกถึงการแสดงออกที่มาจากภายในและภายนอก เป็นลักษณะเฉพาะตัวบุคคลที่ทั้งแสดงออกทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระที่ทำให้บุคคลมีลักษณะแตกต่างกัน โดยลักษณะของแต่ละบุคคลมีลักษณะคงที่มีแนวโน้มและมีอารมณ์ที่เปลี่ยนแปลงง่าย ซึ่งสามารถนำมาใช้อธิบายความเป็นบุคคล รวมถึงการเปรียบเทียบลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งมีรูปแบบบุคลิกภาพที่สำคัญจำนวน 5 รูปแบบ แต่ด้วยการวิเคราะห์ถึงบุคลิกภาพที่สำคัญ และมีความสอดคล้องกับพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด และสำหรับองค์ประกอบมิตย้อยในการวัดผู้วิจัยได้เลือกใช้รูปแบบบุคลิกภาพที่สำคัญต่อพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด 4 รูปแบบของ Costa, P.T. and McCrae, R.R. (Costa, P.T. and McCrae, R.R., 1995) ได้แก่ บุคลิกภาพเปิดเผย (Extraversion) บุคลิกภาพประนีประนอม (Agreeableness) บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะรอบคอบระมัดระวัง (Conscientiousness) บุคลิกภาพที่เป็นลักษณะใจกว้าง (Openness to Experience)

3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาใช้ตรวจสอบการปฏิบัติงาน โดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ ประเมินค่าผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดอย่างโปร่งใส ยุติธรรม เพื่อที่จะให้บุคลากรทราบว่าตนเองมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด เพื่อที่จะได้รับทราบ และ

สามารถปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้เลือกใช้รูปแบบผลการปฏิบัติงานที่สำคัญต่อพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดของ Granholm, A.R. (Granholm, A.R., 1988) ประกอบด้วยผลการปฏิบัติงาน 4 รูปแบบ ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน การวางแผน และความรู้เกี่ยวกับงานมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ คุณภาพงาน ปริมาณงาน การวางแผน ความรู้เกี่ยวกับงาน

ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรในการตัดสินใจต่าง ๆ มุ่งให้ความสำคัญกับรูปแบบภาวะผู้นำ โดยสอดคล้องกับทฤษฎี 7 - S ในเรื่องของ Style (รูปแบบการบริหาร) แบบความเป็นผู้นำของผู้บริหาร รวมถึงพฤติกรรมและลักษณะแบบแผนการบริหารงานของผู้บริหาร และบุคลิกภาพ สอดคล้องกับทฤษฎี 7 - S ในเรื่อง Staff (บุคลากร) คุณภาพของบุคลากร จำนวนบุคลากร รวมทั้งกระบวนการจ้างและสร้างคุณค่าพื้นฐานพัฒนาบุคลากร ก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมเน้นให้บุคลากรคิดและทำงานในเชิงรุก และส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำและบุคลิกภาพที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ณ ชนชั้น แก้วชัยเจริญกิจ (ณ ชนชั้น, 2550)

สมมติฐานของการวิจัย

รูปแบบภาวะผู้นำและบุคลิกภาพส่งผลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขั้นตอนในการศึกษาวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 20 จังหวัด มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 569 คน ศึกษาประชากร (ระบบข้อมูลกลาง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2558) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คำนวณขนาดตัวอย่างจากการศึกษาค่าเฉลี่ยของประชากร (μ) (กัลยา, 2550) ได้ตัวอย่างจำนวน 230 ราย คิดเป็น 100 ของจำนวนประชากรทั้งหมดที่กำหนด วิธีการสุ่มตัวอย่างการศึกษานี้ได้กำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) และเลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน โดยใช้แบบสอบถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choice Questions) (บุญใจ, 2550)

2.2 ส่วนที่ 2-4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นของรูปแบบภาวะผู้นำ บุคลากรแบบสอบถามมาจาก กอบศักดิ์ มุลมัย (กอบศักดิ์, 2554) บุคลิกภาพ บุคลากรแบบสอบถามมาจาก สุรภา ชุนเพ็ง (สุรภา, 2547) ผลการปฏิบัติงาน บุคลากรแบบสอบถามมาจาก กนกวรรณ กอบกุลธนชัย

(กนกวรณ, 2546) โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) แบบลิเคิร์ท (Likert Scale) (บุญใจ, 2550) โดยลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และไม่เห็นด้วย

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยใช้แบบสอบถามประเภทปลายเปิด (Open-Ended Questions)

2.3 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้กับกรรมการผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและคำนวณหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือนิยาม (IOC : Index of Item - Objective Congruence) จากการคำนวณหาค่าความสอดคล้องที่ได้จากความคิดเห็นของกรรมการผู้เชี่ยวชาญพบว่าได้ค่าความสอดคล้องเท่ากับ 0.95 อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 ซึ่งแสดงว่ามีความตรงใช้ได้ดีตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย (บุญใจ, 2550)

2.4 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็น พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม การยอมรับเครื่องมือใหม่ของผู้วิจัยพัฒนาขึ้นควรมีค่าความเชื่อมั่น 0.70 ขึ้นไป (บุญใจ, 2550) จากการหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผู้วิจัยพบว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.938 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง และจากการทดสอบความเป็นอิสระจากกันของค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์ (Autocorrelation) โดยวิธีของ Durbin-Watson พบว่าค่าที่ได้เท่ากับ 1.675 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 2 หมายความว่า ค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์เป็นอิสระจากกันหรือไม่มีความสัมพันธ์กัน และตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงในทิศทางบวกกระจายตัวแบบปกติ มีลักษณะเฉียงไปทางขวามือ (บุญใจ, 2550)

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรรูปแบบภาวะผู้นำและบุคลิกภาพเป็นตัวแปรพยากรณ์ โดยมีผลการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรเกณฑ์ ซึ่งรูปแบบภาวะผู้นำ และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Correlation Analysis) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) แปลผลด้วยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (β) ได้ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 1 และ 2 ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รูปแบบภาวะผู้นำ และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

		LS	PN	PM	VIF
LS	Pearson Correlation	1			2.035
PN	Pearson Correlation	0.784**	1		2.035
PM	Pearson Correlation	0.762**	0.713**	1	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรูปแบบภาวะผู้นำบุคลิกภาพ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ตัวแปร รูปแบบภาวะผู้นำและตัวแปรบุคลิกภาพ แต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกกับตัวแปรผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.744 - 0.846 (ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง)

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่า VIF (Variance Inflation Factor) พบว่าค่า VIF ของตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรและตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่า 1.973 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 10 (บุญใจ, 2550) แสดงว่าตัวแปร ตัวแปรรูปแบบภาวะผู้นำและตัวแปรบุคลิกภาพไม่มีความสัมพันธ์กันเองหรือไม่มีปัญหาความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้น (Multicollinearity)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุของตัวแปรรูปแบบภาวะผู้นำ และบุคลิกภาพโดยมีผลการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรเกณฑ์

ตัวแปรพยากรณ์	ผลการปฏิบัติงาน				
	B	SE _b	β	T	Sig
Constant	0.217	0.199	-	1.248	0.000
รูปแบบภาวะผู้นำ (LS)	0.609	0.078	0.518	7.831	0.000**
บุคลิกภาพ (PN)	0.346	0.073	0.312	4.716	0.000**
R = 0.786 R ² = 0.618 AdjR ² = 0.615					

** P<0.01

หมายเหตุ :

LS คือ ตัวแปรพยากรณ์รูปแบบภาวะผู้นำ
 PN คือ ตัวแปรพยากรณ์บุคลิกภาพ
 PM คือ ตัวแปรเกณฑ์ผลการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 2 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำและบุคลิกภาพ เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 61.50 ($R^2 = 0.615$) โดยรูปแบบภาวะผู้นำ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย $\beta_1 = 0.518$ ($P < 0.01$) และบุคลิกภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย $\beta_2 = 0.312$ ($P < 0.01$) จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (β) สรุปได้ว่ารูปแบบภาวะผู้นำและบุคลิกภาพมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงาน ($\beta \neq 0$) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_1 : รูปแบบภาวะผู้นำ และบุคลิกภาพส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ได้สมการพยากรณ์ของการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ดังนี้

$$PM = \beta_1(LS) + \beta_2(PN) \quad (1)$$

โดย

LS	คือ	รูปแบบภาวะผู้นำ
PN	คือ	บุคลิกภาพ
PM	คือ	ผลการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย รูปแบบภาวะผู้นำ และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

1. รูปแบบภาวะผู้นำและบุคลิกภาพ ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรูปแบบภาวะผู้นำและบุคลิกภาพสูงก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานมากขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับ ปวีศา เนียรภาค (ปวีศา, 2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ บุคลิกภาพ การเห็นคุณค่าแห่งตน ความสามารถในการตัดสินใจ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย (มหาชน) จำกัด ผลการศึกษาพบว่าหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของบริษัท การบินไทย (มหาชน) จำกัด มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูงมาก ระดับของบุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่นในระดับสูงมาก ระดับของบุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตนเอง และระดับของบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง บุคลิกภาพด้านความไม่มั่นคงทางอารมณ์อยู่ในระดับต่ำ ระดับการเห็นคุณค่าแห่งตน ระดับความสามารถในการตัดสินใจ และผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ทั้งยังสอดคล้องกับ Gellatly, I.R. and P.G. Irving (Gellatly, I.R. and P.G. Irving., 2001) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยเลือกมาเพียงด้านการแสดงออก ด้านการยอมรับผู้อื่นและด้านความมีสติ กับความเป็นอิสระในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานตามบริบทขององค์การกับผู้จัดการที่ทำงานเกี่ยวกับงานสาธารณะ 79 คน พบว่าความเป็นอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวก กับบุคลิกภาพด้านการยอมรับผู้อื่นและด้านการมีสติ และผลการปฏิบัติงานตามบริบทขององค์การจะมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับบุคลิกภาพ

ด้านการแสดงออกและความมีอิสระในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ Alen, B.P. (Allen, B.P., 2012) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องหลักเกณฑ์ที่มีความสัมพันธ์กับความสมเหตุสมผลของ คุณสมบัติบุคลิกภาพสำหรับการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานและการทดสอบของระบบกลไกที่เป็นสื่อกลางประเทศ พบว่า บุคลิกภาพที่มักจะถูกใช้เป็นตัวพยากรณ์ของผลการปฏิบัติงาน ถือเป็นสิ่งที่พิจารณาสำหรับหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับความสมเหตุสมผล เมื่อถูกนำมาเปรียบเทียบกับ การทดสอบเกี่ยวกับกระบวนการรับรู้และเป็นตัวพยากรณ์อื่นบางตัว การศึกษาปัจจุบันได้ทำการตรวจสอบการเพิ่มความสมเหตุสมผลของบุคลิกภาพไปสู่การจำแนกความแตกต่างของการพยากรณ์ ในแง่ของปัญหาต่าง ๆ ของมโนธรรมกับขอบเขตของการชอบเอาใจใส่ต่อสิ่งแวดล้อมภายนอกและสิ่งแวดล้อมภายใน ระบบกลไกสื่อกลางบางอย่างสามารถเชื่อมบุคลิกภาพสองขอบเขตเข้ากับหลักเกณฑ์ เช่น ประเภทความแตกต่างของสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคลที่เหมาะสมกับตัวแปรแบบข้อความที่สามารถนำมาวิเคราะห์หาข้อมูลที่มีประโยชน์โดยเกี่ยวข้องกับงานนำมาทดสอบเช่นเดียวกัน มาตรการสมรรถภาพงานของสถาบัน มาตรการบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล เป็นต้น

2. ผลการศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยบุคลิกภาพแบบเปิดเผยและบุคลิกภาพที่ยึดมั่นในหลักการ โดยภาพรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงแนวคิดของตนเองในการทำงาน เป็นผู้มีบทบาทสำคัญขององค์การหรือมักจะเป็นผู้นำในการทำงานเป็นกลุ่ม ชอบที่จะแสดงออกถึงความสามารถของตนเองให้ผู้อื่นเห็น เปลี่ยนทัศนคติในการตอบสนองข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ อยู่เสมอ ชอบทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้บรรลุผลการดำเนินงาน ทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีจุดมุ่งหมายในการทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผนยึดหลักการบริหารงานที่ดีในการปฏิบัติต่อพนักงานเสมอกำหนดแผนงานในการทำงานเพื่ออนาคตขององค์การให้บรรลุผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Gellatly, I.R. and P.G. Irving (Gellatly, I.R. and P.G. Irving., 2001) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยเลือกมาเพียงด้านการแสดงออก ด้านการยอมรับผู้อื่นและด้านความมั่งคั่งกับความเป็นอิสระในการทำงานและผลการปฏิบัติงานตามบริบทขององค์การกับผู้จัดการที่ทำงานเกี่ยวกับงานสาธารณะ 79 คน พบว่าความเป็นอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับบุคลิกภาพด้านการยอมรับผู้อื่นและด้านการมีสติ และผลการปฏิบัติงานตามบริบทขององค์การจะมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับบุคลิกภาพด้านการแสดงออกและความมีอิสระในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บุคลิกภาพมิติด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอมและบุคลิกภาพแบบใจกว้างไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเนื่องมาจากพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อเป็นกรอบให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดออกหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในจังหวัดนั้น ๆ นอกจากนั้นยังมีอำนาจหน้าที่ให้ข้อคิดเห็นหรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด กำกับดูแล แนะนำชี้แจงส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานตามกรอบที่กำหนด สอดคล้องกับแนวคิดของ ธนวรรธ

ดั่งสินทรัพย์ศิริ (ธนวรรธ, 2550) ได้สรุปปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพ (Personality Determinants) ตามทฤษฎีที่เขียนในเรื่องการจัดการ และพฤติกรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการกำหนดบุคลิกภาพของบุคคล บุคลิกภาพจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดด้านบทบาท บุคคลในสังคมต่างมีบทบาทหลายบทบาท เช่น บทบาทเป็น พ่อ แม่ ลูก พี่ น้อง สามี ภรรยา และยังมีบทบาทในสังคม เช่น นายกรัฐมนตรี ประธานมูลนิธิ วิทยากร ครู เป็นต้น การมีหลายบทบาทก็ทำให้ต้องมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันไป ตามแต่ละบทบาทซึ่งเป็นที่มาของบุคลิกภาพ

สรุปผลการวิจัย

1. สรุปผลตามวัตถุประสงค์

รูปแบบภาวะผู้นำและบุคลิกภาพส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้

2. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

รูปแบบภาวะผู้นำและบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำ และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรูปแบบภาวะผู้นำพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และรูปแบบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งนี้เนื่องมาจากรูปแบบภาวะผู้นำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทำให้พนักงานเห็นว่า ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ตาม เช่น มาทำงานตรงต่อเวลา เป็นต้น และบุคลิกภาพอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงแนวคิดของตนเองในการทำงานเป็นผู้มีบทบาทสำคัญขององค์กรหรือมักจะเป็นผู้นำในการทำงานเป็นกลุ่ม ชอบที่จะแสดงออกถึงความสามารถของตนเองให้ผู้อื่นเห็น เปลี่ยนทัศนคติในการตอบสนองข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ อยู่เสมอ ชอบทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้บรรลุผลการดำเนินงาน ทুমเทในการทำงานเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายมีจุดมุ่งหมาย ในการทำงานอย่างมีระเบียบแบบแผนยึดหลักการบริหารงานที่ดีในการปฏิบัติต่อพนักงานเสมอกำหนดแผนงานในการทำงานเพื่ออนาคตขององค์กรให้บรรลุผลการดำเนินงานก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานมากขึ้นตามไปด้วย ดังนั้น ผู้นำควรมีรูปแบบภาวะผู้นำและบุคลิกภาพ เพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงาน โดยองค์การต้องผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรในการตัดสินใจต่าง ๆ มุ่งให้ความสำคัญกับรูปแบบภาวะผู้นำรวมถึงพฤติกรรมและลักษณะแบบแผนการบริหารงานของผู้บริหาร และบุคลิกภาพคุณภาพของบุคลากรจำนวนบุคลากรรวมทั้งกระบวนการจูงใจและสร้างคุณค่าพื้นฐานพัฒนาบุคลากรก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมเน้นให้บุคลากรคิดและทำงานในเชิงรุกและส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร

2.2 จากผลการวิจัยจากผลการวิจัยบุคลิกภาพที่ไม่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบใจกว้าง ผู้บริหารองค์กร ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพขององค์กรเพื่อให้เพิ่มประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงานในระดับที่ดีต่อไป ทั้งนี้เพื่อการสร้างฐานความรู้และฐานการคิดที่มั่นคงเข้มแข็งต่อการพัฒนาองค์กร

3. ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ผู้ที่สนใจจะทำการศึกษารื่องนี้ต่อไปควรศึกษาและพัฒนาต่อไปในด้านอื่น เช่น วัฒนธรรมองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน ภาวะผู้นำ เพื่อเป็นการขยายผลของการวิจัยให้ครอบคลุมในวงกว้างมากขึ้น

3.2 ควรมีการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำ และบุคลิกภาพตามกรอบแนวคิดทฤษฎีอื่นที่นอกเหนือจากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อแนวทางในการบริหารงานให้ทันกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง

เอกสารอ้างอิง

- Allen, B.P. (1997). *Personality Theories*. (2nd ed). Boston: A Viacom Company
- Bass, B.M. (1994). *Stogdill's Hand Book of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: The Free Press
- Bass, B.M. and Avolio. B.J. (1997). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Costa, P.T. and McCrae, R.R. (1995). Primary Traits of Eysenck's P-E-N System: Three and Five - Factor Solutions. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 42. pp. 50-55
- Gellatly, I.R. and P.G. Irving. (2001). Personality, Autonomy, and Contextual Performance of Managers. *Human Performance*. Vol. 14. No. 3. pp. 231-245
- Granholm, A.R. (1988). *Human Resource Director's Portfolio of Personnel Forms, Records, and Reports*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- House, Robert, J. (1997). The Social Scientific Study of Leadership: Quo Vadis. *Journal of Management*. Vol. 22. pp. 81-97
- กนกวรรณ กอบกุลธนชัย. (2546). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเชาว์อารมณ์ ภาวะผู้นำกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- กัลยา วานิชย์วานิช. (2550). *วิธีการใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมสาร

- กอบศักดิ์ มูลมัย. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. ปรินญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์
- ณัชนัน แก้วชัยเจริญกิจ. (2550). บทบาทของครูผู้สอนในการจัดกิจกรรมและวิธีการปฏิบัติตามแนวทางของ Active Learning. เข้าถึงเมื่อ (9 ธันวาคม 2558). เข้าถึงได้จาก (<http://www.itie.org>)
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร. (2550). ระเบียบวิธีวิจัย:แนวทางปฏิบัติสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไออินเตอร์ มีเดีย
- ปวีศา เนียรภาค. (2551). ภาวะผู้นำ บุคลิกภาพ การเห็นคุณค่าแห่งตน ความสามารถในการตัดสินใจกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย (มหาชน) จำกัด. ปรินญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ระบบข้อมูลกลาง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2558). กรมส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. เข้าถึงเมื่อ (9 ธันวาคม 2558). เข้าถึงได้จาก (www.dla.go.th)
- สุรภา ชุนเพ็ง. (2547). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที ดี เค ประเทศไทย จำกัด. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. (บริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์