

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ**
**Transformational Leadership of Subdistrict Administrative
Organizations in Phra Pradaeng District, Samut Prakan Province**

จุมพล โพธิสุวรรณ*, รัชต์ฐิพร กัลยาณมิตร*, ทัศนัท อาษาสุข*, เดือนนภา อุ่ทอง*,
พีรพัฒน์ ศิริรัตนพรณ์*, ชวดี โกศล* และพีรพล ไทยทอง*
Jumpon Phothisuwan*, Ratthiporn Kalyanamitra *, Tasanan Assasuk *, Duannapa Uthong*,
Peerapat Sirirattanapan*, Chawadee Kosol* and Peerapol Thaithong*
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร*
Faculty of Political Science, Bangkokthonburi University*

Received: 01/09/2022, Revised: 16/10/2022, Accepted: 20/10/2022

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ และศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ คือ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จำนวน 565 คน โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายจากตารางสำเร็จรูป ของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 228 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ควรใช้อำนาจอย่างเหมาะสม ถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ควรส่งเสริมให้พนักงานเข้าฝึกอบรม เข้าร่วมสัมมนาต่างๆ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ควรมีการจัดสวัสดิการ มอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถ ยอมรับความแตกต่าง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสมุทรปราการ

Abstract

The objectives of this study were: to study the transformational leadership of Subdistrict Administrative Organizations in Phra Pradaeng District, Samut Prakan

Province, and to find guidelines to develop transformational leadership of Subdistrict Administrative Organizations in Phra Pradaeng District, Samut Prakan Province.

The population used in this study was staff and employees under Subdistrict Administrative Organization in Phra Pradaeng District, Samut Prakan Province, totaling 565 people, which was obtained by random sampling by determining, the sample group from the ready-made tables of Krejcie and Morgan, 228 people were sample. The tools used to collect data were questionnaires. The statistics used in data analysis were percentages, mean values, and standard deviation.

The results found that the transformational leadership of Subdistrict Administrative Organizations in Phra Pradaeng District, Samut Prakan Province, overall, the transformational leadership was moderate. and the guidelines to develop transformational leadership of Subdistrict Administrative Organizations in Phra Pradaeng District, Samut Prakan Province must develop leadership in all 4 aspects of change, namely: influencing with ideology; there should be a clear working process, used power appropriately, clear vision inspiring, should act as a good role model, having enthusiasm for work, seeing the benefits of the whole more than the individual had confidence in personnel, using positive communication , intellectual stimulation, should encourage employees to attend training, to attend various seminars, encourage employees to search for information from multiple sources, organizing a study visit to other agencies and the aspect of taking into account the individual, there should be special welfare arrangements for employee, assigning tasks according to their abilities, take close care of employees, accepting the individual differences.

Keywords: Leadership, Change, President, Subdistrict Administrative Organization, Samut Prakan Province

บทนำ

การปฏิรูปการบริหารองค์การในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ทุก ๆ องค์การต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง ทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับสังคมระดับ องค์การระดับกลุ่ม และระดับบุคคล ทั้งในด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ค่านิยม และข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยีอื่น ๆ และผลจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ส่งผลทั้งทางบวกและทางลบ สำหรับประเทศไทยที่ผ่านมาได้เผชิญกับสภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ และยังมีผลกระทบต่อเนื่องมาถึงปัจจุบัน หากมองในระดับองค์การ ทุกองค์การทั้งในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน และในทุกระดับ ทุกกลุ่มขององค์การ มีความจำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ตนเอง หรืออาจจะต้องเปรียบเทียบกับคู่แข่งของตน ทั้งในจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ขององค์การเพื่อให้เห็น

ความสำคัญและความเร่งด่วนในการที่จะต้องปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงตนเอง และเพื่อให้ตระหนักอย่างแท้จริงว่าหากเราไม่เปลี่ยนแปลงตนเอง ขณะทีสภาวะแวดล้อม และปัจจัยต่าง ๆ รอบตัว เรามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2550)

ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์สภาพแวดล้อมทางด้านสังคมเมื่อสังคมโลกเชื่อมโยงสัมพันธ์กันมากขึ้น (สยามพร พันธไชย, 2561) องค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งมีสถานะเป็นนิติบุคคล และมีหน้าที่ในการแปลงนโยบายที่เป็นนามธรรมไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้เกิดความสำเร็จ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการบริหารงานแบบบูรณาการ พร้อมทั้งยังมีส่วนส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชนด้วยกระบวนการบูรณาการร่วมกับภาคประชาชนเป็นหลัก หากขาดประสิทธิภาพในการบริหารงานแล้วจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดการล่าช้า การประสานงานเกิดความผิดพลาด คลาดเคลื่อน และในทางกลับกัน หากองค์กรบริหารส่วนตำบลมีการบริหารงานที่ดี มีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานเกิดความราบรื่น มีการประสานงานในการปฏิบัติร่วมกับประชาชนได้ดี ตลอดจนสามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างตรงจุด (ชนะดา วีระพันธ์, 2555)

ภาวะผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างมากต่อการปรับเปลี่ยนขั้นตอนและกระบวนการทำงาน เพื่อให้บรรลุประสิทธิผลและประสบความสำเร็จในการบริหารงานด้านต่างๆ ขององค์กร ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ การประสานงานของคนในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสนใจต่อบุคลากรในองค์กรทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้น ปลุกฝังและสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามความคาดหวัง ผู้นำที่ดีจึงต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ในด้านต่างๆ โดยเฉพาะเรื่องของการสื่อสารในองค์กร ต้องมีความชัดเจน และมีประสิทธิภาพสูง เนื่องจาก การสื่อสารในองค์กรที่ดีถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญ ในการสร้างความมั่นใจ และการยอมรับ ซึ่งจะนำไปสู่ความไว้วางใจระหว่างผู้ร่วมงานในองค์กร มีความจงรักภักดีและอุทิศตนเพื่อองค์กร ผู้บริหารจึงต้องสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ โนมน้าวความคิดเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่อง ความเชื่อ ทศนคติ และเสริมสร้างคุณค่าขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกองค์กร เนื่องจากส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการด้านต่าง ๆ ขององค์กร (Mohsen and Mohammad, 2011) ไม่ว่าจะเป็นอดีตจนถึงปัจจุบัน ความสำคัญของผู้นำท้องถิ่นก็ไม่ได้ลดลงแต่ประการใด แต่ในทางตรงกันข้าม กลับมีบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่น มีอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณที่มีงบประมาณเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ตามสัดส่วนของงบประมาณจากภาครัฐที่จะโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ บทบาทนายกฯ ยังไม่ได้มีบทบาทแค่พัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าเท่านั้น นายกฯ ยังมีบทบาทในการบริหารงานองค์กรตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ.2540 ว่าด้วยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล โดยกำหนดอำนาจในการออกคำสั่งต่างๆด้านการบริหารบุคคล ได้แก่ การออกคำสั่ง บรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ เป็นอำนาจของผู้บริหารท้องถิ่น รวมทั้งการแต่งตั้งและให้พ้นจากตำแหน่งต้องเป็นไปตามความต้องการ และความเหมาะสมของแต่ละ

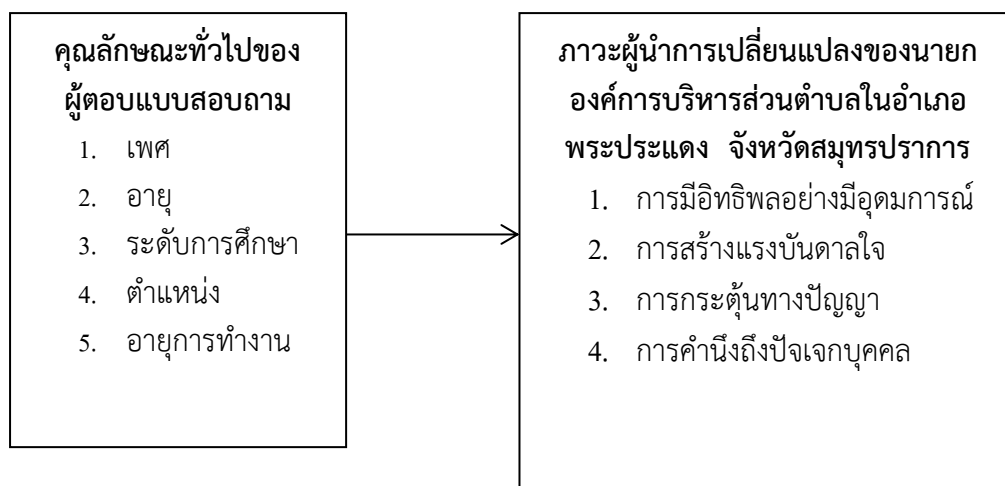
ท้องถิ่นอีกด้วย (จรรยา ศิวานนท์, 2549) ดังนั้นในการบริหารงานใด ๆ ผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) คือ ผู้นำ และผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่ายเปลี่ยนผู้ตามไปเป็นตามผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนผู้นำการ เปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ ตามและจะกระตุ้นตามให้เกิดความสำนึกและยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้น ความต้องการของ Maslow และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์ยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อีสรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน (Burns, 1978)

จากที่มาของปัญหาและความสำคัญดังกล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัด สมุทรปราการ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วน ตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งสิ้น 565 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูป ของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 228 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

(1) ขอนหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง (2) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง (3) ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามทุกฉบับก่อนที่จะนำมาดำเนินการวิเคราะห์สถิติ

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในเรื่องนี้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง
2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ยังต้องมีการพัฒนาอีกหลายด้าน ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ และปัจจัยภายในที่ เช่น ข้อจำกัดด้านการกำหนดนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องให้สอดคล้องกับนโยบายของอำเภอ จังหวัด การกำหนดนโยบาย การกำหนดนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจึงอาจไม่ชัดเจน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ ประชิต กุลแมนกิจ (2562) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 11 แห่ง รวมทั้งหมด 261 คน ผลการวิจัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของ นันทา สุประภา (2561) เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรี : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลในจังหวัดปัตตานี โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล และเจ้าหน้าที่ของเทศบาลในจังหวัดปัตตานี จำนวน 12 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำโดยรวมของนายกเทศมนตรีอยู่ในระดับปานกลาง

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ยังต้องมีการพัฒนาอีกหลายด้าน ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ และปัจจัยภายในที่ เช่น ข้อจำกัดด้านการกำหนดนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องให้สอดคล้องกับนโยบายของอำเภอ จังหวัด การกำหนดนโยบาย การกำหนดนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจึงอาจไม่ชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

(1) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการเตรียมความพร้อมในการบริหารงานอย่างชัดเจน และเรียนรู้การพัฒนาด้านการบริหารงานจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา เป็นต้น

(2) ควรมีการบูรณาการการทำงานร่วมกันเป็นทีม ระหว่างนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง โดยการกำหนดบทบาท หน้าที่ของแต่ละคนอย่างชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนของการปฏิบัติงาน

(3) ควรมีการคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(4) ควรมีการจัดตั้งเครือข่ายการพัฒนาตนเองของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต่างๆ เช่น ระดับจังหวัด ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ เป็นต้น

(5) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรมีแนวทางในการสร้างขวัญ กำลังใจแก่พนักงาน ให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่น

(6) พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับภารกิจในการกระจายอำนาจและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย รวมทั้งสามารถสนองตอบนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในการให้บริการสาธารณะ หรือแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และตอบสนองความต้องการของประชาชน

(7) ควรมีมาตรการเด็ดขาดในการจัดการเกี่ยวกับการรับบรรจุ แต่งตั้ง โอน (ย้าย) พนักงาน ให้เป็นไปอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม ปราศจากการเรียกรับเงินจากพนักงาน

2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

(1) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในด้านอื่นๆ โดยใช้การวิจัยและกลยุทธ์การพัฒนาในรูปแบบอื่นที่เห็นว่ามีเหมาะสมและเป็นไปได้

(2) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้เพิ่มมากขึ้น

(3) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

บรรณานุกรม

- กวี วงศ์พุ่ม. (2550). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.
- จรรยา ศิวานนท์. (2549). **บทบาทของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่นอำเภอ แม่วาง จังหวัดเชียงใหม่**. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชนะดา วีระพันธ์. (2555). **ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเก่า อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี**. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทองทิพภา วีระพันธ์. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารขององค์กรธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- นิรัตน์ สังข์จีน. (2553). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรี: ศึกษาเฉพาะกรณี เทศบาลในจังหวัดปัตตานี**. ภาควิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ประสิน วีระกุล. (2552). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองจังหวัดปทุมธานี**. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สยามพร พันธุ์ไชย. (2561). **ภาวะผู้นำท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21**. วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์ 5(1) : 194-212.
- สุภาวดี จิตติรัตนกุล. (2550). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรี กรณีศึกษา เทศบาลเมืองพังงา อำเภอเมือง จังหวัดพังงา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Bass, B. M., and Avolio, B. J. (1994). **Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership**. Sage Publications, Inc.
- Burns, J. M. (1978). **Leadership**. New York: Harper and Row.
- Clarke, J. I. (1977). **On the Classification of Population Types and Regions**. National Geographer 12 : 131-6.
- Huse, E. F. (1978). **Organization Development and Change**. 3rd ed. Mason, OH: Cengage/South-Western.
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement 30(3) : 607-610.
- McFarland, D. E. (1979). **Management: Foundation & Practices**. 5th ed. New York: Macmillan.
- Mohsen, A., and Mohammad, R. D. (2011). **Considering Transformational Leadership Model in Branches of Tehran Social Security Organization**. Social and Behavioral Sciences 15 (2011): 3131-3137.

- Mohsen, A., and Mohammad, R. D. (2011). **Considering Transformational Leadership Model in Branches of Tehran Social Security Organization.** *Social and Behavioral Sciences* 15 : 3131-3137.
- Mosley, D. C. et al. (1996). **Management Concept and Practices.** New York: Harper-Collins.
- Mushinsky, P. M. (1997). **Psychology Applied to Work an Introductions to Industrial and Organizational Psychology.** California: Brooks/Cole.
- Yukl, G. (1989). Managerial Leadership: A Review of Theory and Research. *Journal of Management* 15(2) : 251–289.