

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของผู้บริหาร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF
LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN SURAT THANI PROVINCE

สมพร วัชรภูษิต^{*1}

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยปทุมธานี

*ผู้รับผิดชอบบทความ : Jantra73@outlook.com

Somporn Watcharaputit^{*1}

¹ Student-Doctor of Public Administration Program, Pathumthani University

*Corresponding author: Jantra73@outlook.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำ 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิผล และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ และพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 7,875 คน ซึ่งคำนวณตัวอย่างได้ จำนวน 370 คน ส่วนประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ นายอำเภอ จำนวน 19 คน ซึ่งนำมาเป็นตัวอย่างทั้ง 19 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ค่าถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา 2) ประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และ ด้านการพัฒนานตนเอง

Received : 7 March 2021

Revised : 12 May 2021

Accepted : 12 May 2021

Online publication date : 30 June 2021



และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลได้ ร้อยละ 80.30

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง / ประสิทธิภาพ / ผู้บริหาร

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) The level of opinion of personnel towards; 2) The level of opinions of personnel on the effectiveness; 3) Transformational Leadership affecting the effectiveness of the administrators of local government organizations in Surat Thani Province. Population in this study was divided into group: in the quantitative research samples were sub district executive staff, personnel of sub district legislative body and sub district general personnel in Surat Thani Province totaling 7,875 people that samples totaling 370. As for qualitative research, respondents were district offices, the highest administrative offices in each district purposely chosen totaling 19. The instrument used in quantitative research were questionnaire while that of qualitative research was In-dept interviews. The analysis of data was carried via percentage, frequencies, means, standard deviation and multiple regressions.

It was found from the study that: Overall transformational leadership at a high level. Individually, it could be ranked from high to low as follows: idealized influence, inspiration motivation, individualized consideration and intellectual stimulation respectively.; Overall effectiveness of local administrative organization administrators in Surat Thani Province was also at a high level. Individually, it could be ranked from high to low as follows: communication, human resource development, the aim of achievement, good service, analytical thinking, teamwork, defining vision, and self-development.; Transformational Leadership that affecting the effectiveness of the administrators of local government organizations in Surat Thani Province could predict the effectiveness by 80.30%.

Keywords: Transformational Leadership / Effectiveness / Administrative

บทนำ

การปกครองท้องถิ่น เป็นการปกครองที่มุ่งยึดหลักการกระจายอำนาจการปกครองโดยประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง สำหรับความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นสามารถ



สรุปได้ดังต่อไปนี้ 1) การปกครองท้องถิ่นคือรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกการสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่พลเมือง อันนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสการปกครองระบอบประชาธิปไตย 2) การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล 3) การปกครองท้องถิ่น ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง 4) การปกครองท้องถิ่นสามารถสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ 5) การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองการบริหารประเทศในอนาคต 6) การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งพาตนเอง (โกวิท พวงงาม, 2552 : 33)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปัจจุบันกำลังเผชิญหน้ากับการท้าทายของการเปลี่ยนแปลงบริบทสิ่งแวดล้อมซึ่งซับซ้อนส่งผลให้มีความคาดหวังและความต้องการต่อผู้บริหารท้องถิ่นมากขึ้นด้วยผู้บริหารจะต้องเผชิญกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของกระแสโลกาภิวัตน์และปัจจัยเงื่อนไขต่าง ๆ ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำภายใต้บริบทแห่งการเปลี่ยนแปลงซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2550 : 122 -148) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและแนวทางเชิงปฏิบัติสำหรับผู้บริหารส่วนท้องถิ่นภายใต้บริบทแห่งการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (ประหยัด หงส์ทองคำ, 2540 : 15)

จังหวัดสุราษฎร์ธานีตั้งอยู่ในฝั่งตะวันออกของภาคใต้ ทำให้จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีช่วงฤดูฝนกินระยะเวลาตั้งแต่เดือนตุลาคมจนถึงเดือนมกราคม ซึ่งจากผลงานวิจัยพบว่า การบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังมีปัญหาในเรื่องของระเบียบด้านการบริการประชาชน เนื่องจากพนักงานบางส่วนบริการประชาชน ที่มาติดต่อขอรับบริการได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควรนัก ดังนั้นจึงเสนอให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จากกระบวนการ บริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้ให้เป็นมาตรฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ด้านคุณธรรม ซึ่งเป็นการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไป พร้อมกัน เพื่อให้ประชาชนมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัยประกอบอาชีพสุจริต จนเป็นนิสัยประจำตัว (ประวิช นิลวัชรเมณี, 2557 : 1-42)

ด้วยเหตุดังกล่าว การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผู้นำที่ดีก็จะส่งผลในทิศทางที่ดีต่อการแก้ปัญหาต่างๆขององค์กรที่มีอยู่มากมาย ดังนั้นประสิทธิผลของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะลักษณะประสิทธิผลจะส่งผลโดยตรงต่อการกำหนดทิศทางการพัฒนาขององค์กร การที่ผู้นำนั้นปฏิบัติหน้าที่อยู่ ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงเป็นการศึกษาเพื่อนำเสนอลักษณะภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลักษณะภาวะผู้นำที่ดี จะต้องมียุทธศาสตร์อย่างไรจึงจะเหมาะสมที่จะเป็นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากร ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากร ต่อประสิทธิผลของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ ส่งผลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่งผลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี
4. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงปัจเจก บุคคล ส่งผลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหา

ในการศึกษาครอบคลุม ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ ส่งผล ต่อประสิทธิผล การพัฒนาตนเอง การพัฒนาบุคลากร การสร้างวิสัยทัศน์ การทำงานเป็น ทีมการสื่อสาร การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การคิดวิเคราะห์ การบริการที่ดี ของผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย 1) ฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ฝายนิติบัญญัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี แยกเป็นเทศบาล นคร 2 แห่ง เทศบาลเมือง 3 แห่ง เทศบาลตำบล 37 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 96 แห่ง รวม จำนวน 138 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประชากร จำนวน 7,875 คน (สำนักงานท้องถิ่น จังหวัดสุราษฎร์ธานี, 2562)



ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี” ได้กำหนด เวลาศึกษาวิจัยตั้งแต่ เดือน มีนาคม 2562 ถึงเดือน ตุลาคม 2562

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) ฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ฝ่ายนิติบัญญัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 138 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี แยกเป็นเทศบาล นคร 2 แห่ง เทศบาลเมือง 3 แห่ง เทศบาลตำบล 37 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 96 แห่ง มีประชากร จำนวน 7,875 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี, 2562) มีวิธีดำเนินการศึกษา ซึ่งจำแนกได้ดังนี้ 1) ฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี /นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกเทศมนตรี/รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 411 คน 2) ฝ่ายนิติบัญญัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วยประธานสภา รองประธานสภา และ สมาชิกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 2,165 คน 3) บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 5,299 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ 1) ฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ฝ่ายนิติบัญญัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยใช้คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครชชีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือยอมให้มีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

คำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตร Krejcie and Morgan

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

χ^2 = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ($\chi^2=3.84$)

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด $p=0.5$)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าในสูตร} \quad n &= \frac{3.84 \times 7,875 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 \times (7,875 - 1) + 3.84 \times 0.5 \times 0.5} \\ N &= 366.28 = 367 \text{ คน} \end{aligned}$$



แต่เพื่อความเหมาะสม ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 367 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (System Random Sampling) 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ดำเนินการเลือกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นตัวแทนของแต่ละอำเภอจำนวน อำเภอละ 2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ให้ทั้ง 3 กลุ่ม แล้วดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนอำเภอละ 2 แห่ง ยกเว้นอำเภอเกาะสมุยมี 1 แห่ง ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี/นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรองนายกเทศมนตรี /รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุราษฎร์ธานีองค์กรละ 2 คนได้กลุ่มตัวอย่างในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 74 คน

2. ฝ่ายนิติบัญญัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนอำเภอละ 2 แห่ง ยกเว้นอำเภอเกาะสมุย มี 1 แห่ง ซึ่งประกอบด้วยประธานสภา จำนวน 1 คน รองประธานสภา จำนวน 1 คน และสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 185 คน

3. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนอำเภอละ 2 แห่ง ยกเว้นอำเภอเกาะสมุย มี 1 แห่ง ได้แก่ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น / หัวหน้าสำนักงานปลัด จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการส่วนการคลัง / หัวหน้าส่วนการคลัง จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกองช่าง / หัวหน้าส่วนโยธาจำนวน 1 คน ได้กลุ่มตัวอย่างในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 111 คน

การวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพได้แก่ นายอำเภอหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่นายอำเภอ ซึ่งผู้บริหารระดับสูงของแต่ละอำเภอในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งมีหน้าที่ดูแลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 19 คน เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อทำการศึกษาแบบเจาะลึกต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน จัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา

2. การศึกษาเฉพาะประสิทธิผลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้แนวการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview Guideline)

การสร้างและทดสอบเครื่องมือ

1. ศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหารที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี



2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้คือ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่ง 5) ฝ่าย/หน่วยงานที่สังกัด 6) ระยะเวลาที่ทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบล ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของผู้บริหาร โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท Likert Scale มี 5 ระดับ

3. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมการสอบเค้าโครงดัชนีพินธ์ เพื่อขอความเห็นชอบ พิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ไม่ต่ำกว่า .50 เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาลงความเห็นและให้คะแนน ซึ่งได้กำหนดค่าความสอดคล้องของข้อคำถามที่นำไปใช้ได้ตั้งแต่ .80 ถึง 1.00

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ กับประชาชนในเขตเทศบาลนครสุราษฎร์ธานีจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำแบบสอบถามทุกฉบับมาหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1971 : 160) เพื่อการปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสำรวจตัวอย่างซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

5. เตรียมแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข เพื่อสำรวจตัวอย่าง

6. การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากการสำรวจใช้ทุกฉบับมาหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1971 : 160) ซึ่งได้กำหนดค่าความน่าเชื่อถือของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ ต้องไม่ต่ำกว่า .70 โดยค่าที่ได้คือ .91

7. สร้างแนวการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview Guideline) เกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิผลของผู้บริหารและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ผลการวิจัยโดยใช้สถิติพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน โดย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ การหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 103) แปลความหมายเฉลี่ย โดยกำหนดค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก



ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด
 ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพของผู้บริหาร วิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 103)

ตอนที่ 4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA) แบบใส่ตัวแปรอิสระทุกตัวเข้าไปในสมการถดถอยโดยวิธีการคัดเลือกเข้า (ENTER)

ตอนที่ 5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และใช้ค่าสถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) , ค่าเฉลี่ย (Mean) , ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิธีการวิเคราะห์ค่าถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีแบบคัดเลือกเข้า (Enter Selection)
3. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	106	28.70
หญิง	264	71.30
รวม	370	100.00
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	10	2.80
30-40 ปี	42	11.40
41-50 ปี	115	31.20
51-60 ปี	146	39.40
มากกว่า 60 ปี	56	15.20
รวม	370	100.00



ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่า หรือเทียบเท่ามัธยมศึกษา	48	13.00
ปวส. หรือ อนุปริญญา	126	34.10
ปริญญาตรี	147	39.70
สูงกว่าปริญญาตรี	49	13.20
รวม	370	100.00
ตำแหน่งงาน		
สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	111	30.00
นายกเทศมนตรี/นายกองค์การบริหารส่วน ตำบล/รองนายกเทศมนตรี /รองนายก องค์การบริหารส่วนตำบล	74	20.00
ปลัด/หัวหน้าสำนักปลัด	37	10.00
หัวหน้าส่วนการคลัง /ผู้อำนวยการส่วนการคลัง	37	10.00
หัวหน้าส่วนโยธา /ผู้อำนวยการกองช่าง	37	10.00
ประธานสภา รองประธาน	74	20.00
รวม	370	100.00
ฝ่าย/หน่วยงานที่สังกัด		
ฝ่ายนิติบัญญัติ	185	50.00
ฝ่ายบริหาร (นายก / รองนายก)	74	20.00
ปลัด /สำนักปลัด	37	10.00
สำนักการคลัง/ผู้อำนวยการส่วนการคลัง	37	10.00
สำนักโยธา /ผู้อำนวยการกองช่าง	37	10.00
รวม	370	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	76	20.50
5-9 ปี	138	37.20
10-14 ปี	73	19.60
15 ปีขึ้นไป	84	22.70
รวม	370	100.00

จากตารางที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.3 ส่วนใหญ่อายุ 51 - 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.4 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็น ร้อยละ 39.7 มีตำแหน่งงาน เป็นสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ 30.0 สังกัดฝ่ายนิติบัญญัติ คิดเป็นร้อยละ



ละ 50.0 มีประสบการณ์การทำงานก่อน ที่จะมาทำงาน อบต. 5-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.2 รองลงมา คือ 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 22.7

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้บริหารการเปลี่ยนแปลง ภาพรวม

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

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้บริหารการเปลี่ยนแปลง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย ได้ดังนี้ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}=4.19$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.18$) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\bar{X}=4.16$) และด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา ($\bar{X}=4.15$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ภาพรวม

ประสิทธิผล	ระดับประสิทธิผล			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.16	.38	มาก	8
2. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.27	.39	มาก	2
3. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	4.18	.39	มาก	7
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.21	.45	มาก	6
5. ด้านการสื่อสาร	4.30	.40	มาก	1
6. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.26	.43	มาก	3
7. ด้านการคิดวิเคราะห์	4.23	.46	มาก	5
8. ด้านการบริการที่ดี	4.24	.46	มาก	4
ภาพรวม	4.23	.30	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ด้านการสื่อสาร ($\bar{X}=4.30$) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\bar{X}=4.27$) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}=4.26$) ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X}=4.24$) ด้านการคิดวิเคราะห์ ($\bar{X}=4.23$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=4.21$) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ($\bar{X}=4.18$) และ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=4.16$)



ตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบล

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄
X ₁	1.00			
X ₂	.38*	1.00		
X ₃	.46*	.32*	1.00	
X ₄	.22	.37*	.39*	1.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประสิทธิผลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X₁) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X₂) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X₃) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X₄) พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ตารางที่ 5 แสดงการวิเคราะห์ Collinearity Statistics เพื่อหา Variance Inflation Factor และ Tolerance

ตัวแปรอิสระ	VIF	Tolerance
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X ₁)	2.53	.57
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	3.96	.84
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X ₃)	2.89	.61
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X ₄)	3.85	.72
ภาพรวม	3.44	.71

จากตารางที่ 5 แสดงการวิเคราะห์ Variance Inflation Factor ของตัวแปรพบว่าตัวแปรอิสระไม่สร้างปัญหาเมื่อนำสมการพยากรณ์ไปใช้ ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 ซึ่งด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X₂) มีค่า VIF สูงที่สุด เท่ากับ 3.96 รองลงมาคือด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X₄) VIF เท่ากับ 3.85 และ ด้านการสื่อสาร (X₅) VIF เท่ากับ 3.54 ส่วน ค่า Tolerance มีค่าระหว่าง .51 - .84



ตารางที่ 6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(ค่าคงที่)	2.37	.29		8.57*	.00
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X ₁)	1.34	.25	1.51	5.41*	.00
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	.73	.24	.88	2.61*	.00
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X ₃)	.92	.21	1.07	3.45*	.00
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X ₄)	1.42	.31	1.61	5.87*	.00
ภาพรวม	1.51	.20	1.73	6.45*	.00

R=.78 , R²=.81 , Ad R²=.80 , F = 141.35* , Sig = .00 , Std. Error of the Estimate = .25

จากตารางที่ 6 พบว่า ภาวะผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าสมการเชิงเส้นของภาวะผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถพยากรณ์ความสำเร็จได้ ร้อยละ 80.30 ซึ่งแสดงคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 2.37 + 1.34(X_1) + .73(X_2) + .92(X_3) + 1.47(X_4)$$

สมการพยากรณ์ภาวะผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี คือ

$$\hat{Z} = 1.51(X_1) + .88(X_2) + 1.07(X_3) + 1.61(X_4)$$

ตารางที่ 7 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปร	Sig.	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X ₁)	.00	✓	
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	.00	✓	
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X ₃)	.00	✓	
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X ₄)	.00	✓	

จากตารางที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยภาวะผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X₁) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X₂) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X₃) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X₄) และภาพรวม ส่งผลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับสูงของแต่ละอำเภอในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด



สุราษฎร์ธานีมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่ผู้ร่วมงานเน้นให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน มีการพูดคุยและแสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมการณ์โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมประกอบการพิจารณาตัดสินใจ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่เคารพนับถือของผู้ร่วมงานและสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุก ๆ สถานการณ์

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด

สุราษฎร์ธานีมีการ มองการณ์ไกลและมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ให้กำลังใจผู้ร่วมงานว่าจะสามารถทำงานที่มอบหมายให้สำเร็จ สร้างค่านิยมในการทำงาน โดยให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า มีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน ทำงานกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และแสดงออกถึงความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานที่ต้องทำ

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด

สุราษฎร์ธานีมีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการหาวิธีป้องกันและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุปัญหาของหน่วยงานโดยการใช้เหตุผล และหลักฐานมากกว่าการคิดเอาเองว่าเป็นปัญหา เสนอวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆให้กับผู้ร่วมงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพูดคุย วิเคราะห์ ในเรื่องที่จะอาจจะเป็นปัญหา และสนับสนุนผู้ร่วมงานให้คิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นแล้ว ด้วยวิธีการใหม่ๆ...”

4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด

สุราษฎร์ธานีมีการมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ส่งเสริมสนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความสามารถพิเศษให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้ความสนใจผู้ร่วมงานที่มีปัญหาและไม่ได้ได้รับความสนใจจากกลุ่มเท่าที่ควร ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความตั้งใจ

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด

สุราษฎร์ธานี

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ King (1990 : 2329-A) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับผู้บริหารการศึกษา จำนวน 208 คน ในระดับอนุบาล มัธยมศึกษา และระดับมหาวิทยาลัยโดยใช้เครื่องมือ Multifactor Leadership Questionnaire ของเบสผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพสามารถทำนายความพึงพอใจและความสำเร็จได้ เห็นว่าผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและพบในผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยมากกว่าอนุบาล-มัธยมศึกษา

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ



ผลงานวิจัยของชำนาญ รัชชายุศ (2561) ที่ทำการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า 1. การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ การนำองค์การ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ผลลัพธ์การดำเนินการ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การจัดการกระบวนการ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2. รูปแบบภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ แบบสนับสนุน แบบสั่งการ แบบมอบหมายงาน และแบบมีส่วนร่วม

1.3 ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอาทิตย์ นาศิริรักษ์และคณะ (2555) ศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบจำลองภาวะผู้นำของกัปตันบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) เพื่อเปรียบเทียบองค์ประกอบคัดสรรเชิงยืนยันที่มีผลต่อภาวะผู้นำของกัปตันตามประสบการณ์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยได้มาจากแบบสอบถามกับต้นจำนวน 560 คน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบเชิงยืนยัน คือความเชื่อมั่นในตนเอง ประสบการณ์และการบริหารจัดการ

1.4 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิทัศน์ กับเป็ง (2551) ศึกษาประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน พบว่า ประชาชนจังหวัดลำพูนมีความพึงพอใจในการดำเนินงานในโครงการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนในระดับหนึ่ง ด้านปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยทางด้านลักษณะขององค์การสภาพแวดล้อมองค์การ พนักงานองค์การ และนโยบายการบริหารนั้น มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน โดยปัจจัยด้านลักษณะขององค์การนั้นมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิผลโดยรวมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ ปัจจัยด้านพนักงานองค์การ และปัจจัยด้านนโยบายการบริหารมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิผลโดยรวมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ประสิทธิผลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.5 ด้านการพัฒนาตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเทศบาลนครอุบลราชธานี (2553) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานของเทศบาลนครอุบลราชธานี ซึ่งผลการสำรวจพบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานทุกยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับพอใจ โดยมีความพึงพอใจในยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ศาสนา ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากที่สุด

1.6 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้อง



กับผลงานวิจัยของกิตติศักดิ์ พรพรมวินิจ (2553) ศึกษาเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการให้บริการ สาธารณะตามหลักการบริหารจัดการที่ดี กรณีศึกษาเทศบาลตำบลในพื้นที่บริเวณชายแดนไทย-กัมพูชา ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติ พบว่ามีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับปรับปรุงให้ดีขึ้นอยู่เสมอเมื่อพิจารณาการปฏิบัติในการบริหารจัดการที่ดีในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้าน หลักความโปร่งใส รองลงมาคือด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักการมีส่วนร่วม และด้านหลักคุณธรรม ตามลำดับ

1.7 ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของอนุชา เทียมพูล (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารการพัฒนาที่มีผลต่อ คุณภาพการ ให้บริการสาธารณะ : กรณีศึกษา เทศบาลตำบลในพื้นที่บริเวณชายแดนไทย-กัมพูชา ผลการ ศึกษา พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับ ด้านการพัฒนาการบริหารของเทศบาล ในภาพรวม มีระดับการปฏิบัติมาก ผลการวิเคราะห์คุณภาพ การให้บริการสาธารณะของเทศบาล ตำบลในพื้นที่บริเวณชายแดนไทย-กัมพูชา โดยรวมมีระดับความสำเร็จมาก ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้สถิติการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า ปัจจัยสำคัญที่สามารถ อธิบายคุณภาพการให้บริการ สาธารณะของเทศบาลตำบลในพื้นที่บริเวณชายแดนไทย-กัมพูชา คือ ด้านการพัฒนาทางการเมืองด้านการพัฒนาเมือง ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านกระบวนการ/เทคโนโลยี และด้านการพัฒนาสังคม

1.8 ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของอภิญญา หรุสกุล และคนอื่น ๆ (2557) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงและคุณลักษณะทางจิตวิทยาเชิงบวกของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ต่อความ เข้มแข็งของชุมชน เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ คุณลักษณะทางจิตวิทยาเชิงบวกของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ส่งผลต่อความเข้มแข็ง ของชุมชน และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างเป็น ผู้บริหารและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ภาคตะวันออก 4 จังหวัด ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ปราจีนบุรี และระยอง ผลการวิจัยพบว่า คุณสมบัติเชิงบวกคือ ความหวัง มองโลกในแง่ดี และความยืดหยุ่น

1.9 ด้านการติดต่อสื่อสารภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สิริพงษ์ ปานจันทร์ (2554) ศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัด นครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ทั้งประชาชนและพนักงานของเทศบาลตำบลมีความเห็นตรงกันว่า การบริหารงานของเทศบาลตำบล ในการให้บริการสาธารณะด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตมี ประสิทธิภาพมากที่สุด ส่วนตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการบริหารงานที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุดของภารกิจ แต่ ละด้านจะมีความแตกต่างกันไปตามภารกิจ

1.10 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย

ของ ธนัฐพล ชุ่ม (2558) ศึกษาตัวแบบการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการในภาพรวม พบว่า มีระดับการปฏิบัติมาก

1.11 ด้านการคิดวิเคราะห์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกิตติพงษ์ พิพิธกุล และพิรพล ไทยทอง (2559) ที่ศึกษาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพบว่า มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก (2) ระดับปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำ พบว่า ปัจจัยด้านแรงสนับสนุนทางสังคม ด้านสุขภาพจิต ด้านแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านการสื่อสารในองค์กร และการด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก (3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ พบว่า แรงสนับสนุนทางสังคม ด้านสุขภาพจิต ด้าน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านการสื่อสารในองค์กร และการด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ระดับ .05 และ (4) ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ปัจจัยสุขภาพจิต และแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ สามารถร่วมกันพยากรณ์ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ร้อยละ 73.50 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.12 ด้านการบริการที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชัยวุฒิ วรพินธุ์ (2558) ที่ทำการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำยุคใหม่กับสมรรถนะการบริหารงาน แบบมีอาชีพของปลัดเทศบาลในภาคกลาง ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะการบริหารงานแบบมีอาชีพของปลัดเทศบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำยุคใหม่กับ สมรรถนะการบริหารงานแบบมีอาชีพของปลัดเทศบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) พบว่าความคิดเห็นของนายกเทศมนตรีโดย รวมอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 และพนักงานเทศบาลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 ตามลำดับ จึงไม่มีความ แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

2. ภาวะผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่าสมการเชิงเส้นของภาวะผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถพยากรณ์ความสำเร็จได้ ร้อยละ 80.30 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวันดี ยวงเงิน (2561) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิภาพการบริหารงานภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสิงห์บุรี จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติ



บัญญัติ และพนักงานส่วนตำบล พบว่ามีการดำเนินการแล้วเสร็จในงบประมาณที่กำหนดไว้ซึ่งโครงการดำเนินการตามที่กำหนดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งในแผนประจำปีและแผน 5 ปี ซึ่งพบว่าปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสิงห์บุรี

3. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยประสิทธิผลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ด้านการพัฒนาตนเอง (X_1) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_2) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X_3) ด้านการทำงานเป็นทีม (X_4) ด้านการสื่อสาร (X_5) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_6) ด้านการคิดวิเคราะห์ (X_7) และ ด้านการบริการที่ดี (X_8) ส่งผลต่อภาวะผู้บริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอัญชลี ชุมนุช (2561) ที่ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์ต่อการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของประธานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และองค์ประกอบการมีส่วนร่วมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เช่นกัน และ 3) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์ประกอบของการมีส่วนร่วมของประธานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ประธานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบการมีส่วนร่วมของของประธานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เป็นผู้ที่หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ดังนั้นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีควรเป็นผู้ที่หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นผู้ที่กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้น อุทิศตนและทุ่มเทความพยายามเพื่อส่วนรวม ดังนั้นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีควรเป็นผู้ที่กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความกระตือรือร้น อุทิศตนและทุ่มเทความพยายามเพื่อส่วนรวม
3. ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา เป็นผู้ที่ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน ดังนั้นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานีควร



บรรณานุกรม

- กิตติพงษ์ พิพิธกุล และพีรพล ไทยทอง. (2559). **ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
- กิตติศักดิ์ พรพรมวินิจ. (2553). “ประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะตามหลักการบริหารจัดการที่ดีกรณีศึกษาเทศบาลตำบลในพื้นที่บริเวณชายแดนไทย-กัมพูชา”. **วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย**. ปีที่ 18 ฉบับที่ 1. หน้า 61-74.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2552). **มิติใหม่การปกครองท้องถิ่น: วิสัยทัศน์กระจายอำนาจ และการบริหารงานท้องถิ่น** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน.
- ชัยวุฒิ วรพินธุ์. (2558). “คุณลักษณะภาวะผู้นำยุคใหม่กับสมรรถนะการบริหารงานแบบมืออาชีพของปลัดเทศบาลในภาคกลาง”. **วารสารสมาคมนักวิจัย**. ปีที่ 19 ฉบับที่ 1. หน้า 86-96.
- ชำนาญ รักษายศ. (2561). **รูปแบบภาวะผู้นำกับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- เทศบาลนครอุบลราชธานี. (2553). **ความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานของเทศบาลนครอุบลราชธานี**. อุบลราชธานี
- ธณัฐพล ช่อม. (2558). **ตัวแบบการบริหารจัดการที่มีผลต่อประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลในเขตภาคกลางของประเทศไทย**. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสยาม.
- นิทัศน์ กับเป็ง. (2551). **ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน**. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- ประวิช นิลวัชรเมณี. (2557). **การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- ประหยัด หงส์ทองคำ. (2540). **การปกครองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- พิชาย รัตนดิถ ฦ ภูเก็ต. (2550). **องค์การและการบริหารจัดการ**. นนทบุรี: ธิงค์บียอนด์บุ๊คส์.
- วันดี ยวงเงิน. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสิงห์บุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- สิริพงษ์ ปานจันทร์. (2554). **ศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.



- สุวรีย์ ศิริโกศาภิรมย์. (2546). **การวิจัยทางการศึกษา**. ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี. (2562). **ข้อมูลสารสนเทศจังหวัดสุราษฎร์ธานี**.
สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี : จังหวัดสุราษฎร์ธานี.
- อนุชา เทียมพูล. (2554). **การบริหารการพัฒนาที่มีผลต่อคุณภาพการให้บริการสาธารณะ : กรณีศึกษา เทศบาลตำบลในพื้นที่บริเวณชายแดนไทย-กัมพูชา**. ปรินญาณิพนธ์
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- อภิญา หุสสกุล และคณะ. (2557). “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณลักษณะ
ทางจิตวิทยาเชิงบวกของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลต่อความเข้มแข็งของชุมชน”.
วารสารวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา. ปีที่ 11 ฉบับที่ 2.
- อัญชลี ชุมนม. (2561). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการมีส่วนร่วมที่มีความสัมพันธ์ต่อการ
ดำเนินงานของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่”. **วารสาร
มหาวิทยาลัยนครพนม**. ปีที่ 4 ฉบับที่ 2. หน้า 37-43.
- Bass, B.J., & Avolio, B.J. (1990). **Transformational Leadership development**.
Palo Alto, CA: Consulting Psychologists.
- Bass, B. M. (1985). **Leadership and Performance Beyond Expectations**. New
York: Free Press.
- Burns, J. M. (1978). **Leadership**. New York: Harper & Row.
- Cronbach, L. J.(1971). **Essentials of Psychological Testing**. (3rd ed). New York:
Harper and Row.
- King, M.I. (1990). **Extraordinary leadership in Education: Transformational and
Transactional Leadership as Predictors of Effectiveness. Satisfaction
and Organizational Climate in K-12 and Higher Education**. Dissertation
of Master of Educational Administration.
- Krejcie R.V. and Morgan D.W. (1970). “Determining Sample Size for research
Activities”. **Educational and psychological Management**. Vol. 80. Pp
608.