

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดสุรินทร์ในศตวรรษที่ 21

Transformational Leadership of Local Administrative
Organization Leaders of Surin Province in the 21st Century

ภุริส ภูมิประเทศ¹/ ตริชฎา สุขเกษม²/ อภิชาติ แสงอัมพร³/ ภพพร ศรีโกตะเพชร⁴
Purit Pumiprathate/ Trichada Sukkasem/ Apichart Saengamporn/
Pataporn Srikotapetch

^{1, 2, 3} สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
⁴ เจ้าหน้าที่บริหารทั่วไป สำนักงานคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

^{1, 2, 3} Public Administration Program, Humanities and Social Sciences,
Surindra Rajabhat University

⁴ General Administrative Officer, Office of the Dean of Faculty of Humanities
and Social Sciences, Surindra Rajabhat University

ได้รับบทความ: 2 มีนาคม 2566

ปรับปรุงแก้ไข: 23 พฤษภาคม 2566

ตอบรับตีพิมพ์: 13 มิถุนายน 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ในศตวรรษที่ 21 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ในศตวรรษที่ 21
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ของผู้ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ในศตวรรษที่ 21 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 384 คน เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) ค่าเอฟ (F-test) และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของ Least Significant Difference (LSD) ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก

2. บุคลากรที่มีเพศและสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ในศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ในศตวรรษที่ 21 คือ 1) ควรมีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และมีความเอื้อเฟื้อเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร 2) ควรเป็นผู้นำมืออาชีพที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ และมีความเป็นประชาธิปไตย 3) ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา และ 4) ควรมีความเข้าใจในความแตกต่างของบุคลากรในองค์กร

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้นำ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์, ศตวรรษที่ 21

Abstract

The objectives of this research are 1) to study transformational leadership of local administrative organization leaders of Surin Province in 21st century, 2) to compare transformational leadership of Surin local administrative organizations leaders in the 21st century classified by individual factors, and 3) to suggest guidelines for developing Surin local government organization leaders' transformational leadership in the 21st century. Participants for this quantitative research are 384 Surin local administrative organization personnel. The instrument used for data collection is 0.97 reliability questionnaire. Statistics used for analyzing and processing data are percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and Least Significant Difference test (LSD).

The findings are as follows:

1. Four aspects of transformational leadership of local administrative organization leaders of Surin Province in the 21st century include Idealized Influence, Intellectual Stimulation, Individualized Consideration, and Inspiration Motivation are responded at a high level.

2. Personnel of different genders and local administrative organizations affiliated with have no significantly different opinions on transformational leadership of local administrative organization leaders of Surin Province in the 21st century. However, ages, levels of education, and work experiences express significantly different at 0.05.

3. Guidelines for developing transformational leadership of local administrative organization leaders of Surin Province in the 21st century suggest that leaders should 1) possess virtue and merit, honesty, decisiveness,

and selflessness for the benefit of the organization; 2) be professionals with knowledge and visions, leadership, human relations, and democratization; 3) encourage and support their personnel to attend trainings and seminars; and 4) be aware of individual differences in organizations.

Keywords: Transformational Leadership, Leaders, Local Administrative Organization of Surin Province, the 21st Century

บทนำ

ในโลกยุคศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและการแข่งขันที่รุนแรง ทำให้องค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยต้องเผชิญกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้น การก้าวเข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21 ผลักดันให้องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องเตรียมพร้อม ยอมรับ และรู้เท่าทันกับเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้นำองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญต่อการเตรียมองค์กรและทรัพยากรบุคคลให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนการพัฒนา การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อการวางแผนกลยุทธ์และการสร้างค่านิยม วัฒนธรรม และภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ก้าวทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคศตวรรษที่ 21 โดยมีการกำหนดทิศทางและแนวโน้มของการปกครองส่วนท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ดังที่ วีระศักดิ์ เครือเทพ (2558, 5-27) เสนอแนวทางเพื่อส่งเสริมด้านการกระจายอำนาจ ดังนี้ 1) การผลักดันเรื่องการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) การปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น 3) การพัฒนาขีดความสามารถทางการคลัง ในด้านการจัดเก็บภาษีท้องถิ่น ปรับปรุงประสิทธิภาพของการใช้จ่ายและการบริหารโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความประหยัดและคุ้มค่า ส่วนพระครูธรรมศุต (สุทธิพจน์ สุทธิวงโน), พระครูโสภณธรรมโชติ และ

สลาสิรรณ ทัพพิ, 2564: 84-99) กล่าวว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ควรมีการนำระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ มีการส่งเสริมให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ การพัฒนาในทุกระดับต้องมีการเพิ่มทักษะด้านการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ทักษะด้านชีวิตและอาชีพ มีการเปลี่ยนแปลงการให้บริการสาธารณะที่ดีกับประชาชน ความเป็นอยู่ของประชาชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละท้องถิ่นที่มีการสืบทอดกันมาตั้งแต่โบราณ ซึ่งสอดคล้องกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2564) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดบริการสาธารณะตามมาตรฐานไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ได้อย่างทั่วถึง เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีภายในปี 2565 เพื่อต้องการให้องค์กรสามารถจัดบริการสาธารณะให้กับประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบได้สอดคล้องกับมาตรฐานและหลักธรรมาภิบาล ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์กว้างไกลที่จะบริหารองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ซึ่งผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้นำด้วยการจงใจให้บุคลากรร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุข ยอมรับ ศรัทธา มีความเป็นธรรม และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรและพร้อมที่จะร่วมมือกันทำงานให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำและบุคลากรมีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงองค์กรในรูปแบบใด ๆ ก็ตามให้ประสบความสำเร็จได้นั้น องค์กรต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาความสามารถให้กับบุคลากรที่เป็นปัจจัยด้านทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ซึ่งมีอิทธิพลต่อผลปฏิบัติงานและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (สุปัญญา สุนทรนนท์, บุญอนันต์ พินัยทรัพย์ และจินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์, 2558: 133-146) ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญต่อผู้นำทุกองค์กร เพราะจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้ร่วมงานและ

ประสิทธิภาพในงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร ดังที่ โมเฮเซน และโมหะหมัด (Mohsen and Mohammad, 2011: 3132) กล่าวว่า ถ้าองค์กรปราศจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงแล้ว การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในองค์กรจะเกิดขึ้นได้ยาก ดังนั้น องค์กรต้องมีการผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน และบรรลุตามเป้าหมายของ องค์กร

ถึงแม้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีแนวทางในการเปลี่ยนแปลงให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 แต่ก็ยังประสบปัญหาด้านการบริหารจัดการที่ทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทแวดล้อม และความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มที่หลายประการ คือ 1) ปัญหาทางด้านการบริหารงาน 2) ปัญหาด้านการบริหารการเงินการคลัง 3) ปัญหาทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 4) ปัญหาทางด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักการปกครองตนเองของประชาชน 5) การทับซ้อนของอำนาจ และ 6) ความล่าช้าในการกระจายอำนาจ โดยเฉพาะด้าน การศึกษาและด้านสาธารณสุข (รสสุคนธ์ รัตน์เสริมพงศ์, 2556: 1-61 และ ปันณธร เจริญชัยพฤกษ์, 2561: 183-196) และปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เช่น การเรียกรับสินบน การทำร้ายพนักงาน ปัญหาการทุจริตการสอบ ทุจริตค่อนข้างมากในการจัดซื้อจัดจ้าง โดยเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นักการเมืองท้องถิ่น และกลุ่มธุรกิจร่วมกันหาผลประโยชน์จากงบประมาณของรัฐ (สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ, 2557: 195) นอกจากนี้ผู้นำแต่ละแห่งยังมีวิสัยทัศน์ ที่แตกต่างกัน มักจะขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กร ส่งผลให้การพัฒนาองค์กร มีประสิทธิภาพในระดับที่ต่ำ รวมถึงการตัดสินใจของผู้นำบางพื้นที่ก็มุ่งแต่ผลประโยชน์ ที่พวกตนจะได้รับ เช่น การฮั้วประโยชน์กันเอง โดยไม่ตระหนักถึงความร่วมมือในการพัฒนา หรือมีการพัฒนาเฉพาะพื้นที่ พวกพ้องตนเองก็จะได้รับความร่วมมือ แต่ในบางพื้นที่ก็ไม่ได้รับ ความร่วมมือ ซึ่งทำให้ความคิดริเริ่มในการพัฒนาองค์กรมีน้อย นโยบายและการพัฒนา ที่เกิดขึ้นเป็นการพัฒนาในรูปแบบเดิม ต้องรอให้รัฐบาล หรือนักการเมืองเป็นผู้กำหนด นโยบาย และที่สำคัญแรงจูงใจในการพัฒนายังมีน้อย พนักงานไม่ได้รับการส่งเสริม

และชาตขวัญกำลังใจ มีแต่ระบบอุปถัมภ์ (ชุดินันท์ มุ่งการนา และคณะ, 2562: 3) นอกจากนี้ สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ได้มีการประเมินผล การปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 พบว่า ผลการประเมิน ปี 2564 อยู่ในระดับดีมาก 115 แห่ง ระดับดีเด่น 36 แห่ง ระดับดี 22 แห่ง และระดับพอใช้ 2 แห่ง (สำนักงานส่งเสริมการปกครอง ส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์. 2565) ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการ องค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้นำองค์กรจึงเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมีบทบาทสำคัญที่จะนำพาองค์กรให้สามารถดำเนินการได้สำเร็จตามเป้าหมายของ องค์กร

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวมาแล้วข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจ ที่จะทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด สุรินทร์ในศตวรรษที่ 21 เพื่อที่จะได้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ ซึ่งจะเป็ประโยชน์สำหรับผู้นำองค์กรที่จะนำ องค์กรความรู้จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถบริหารงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด สุรินทร์ในศตวรรษที่ 21
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์ในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ในศตวรรษที่ 21

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 144 แห่ง และ เทศบาลตำบล จำนวน 27 แห่ง รวมทั้งสิ้น 171 แห่ง การเลือกหน่วยขององค์การปกครองท้องถิ่นจาก 17 อำเภอ อำเภอละ 1 แห่ง โดยการสุ่มอย่างง่าย ใช้วิธีจับสลาก

2. ขอบเขตด้านประชากร คือ บุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ ประจำปี 2565 จำนวน 171 แห่ง มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 7,290 คน (กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์, 2565) และกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 384 คน

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ประเภทขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มี 4 ด้าน คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นเขาวนปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีวิธีดำเนินการดังนี้

4.1 สร้างแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามหรือค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย

4.2 นำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC (Index of item objective congruence) ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ค่า IOC ที่ใช้ได้ระหว่าง 0.67-1.00

4.3 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าสว่าง อำเภอเมืองสุรินทร์ จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ไปยังนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกเทศมนตรีตำบล องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ เพื่อขอความความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้แก่บุคลากร จำนวน 384 ฉบับ และได้กลับคืนมาจำนวน 384 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for Social Science) เพื่อคำนวณหาค่าสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ

2. ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ในศตวรรษที่ 21 วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. ข้อมูลเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ และประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าที (T-test) ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ใช้สถิติค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีของ Least Significant Difference (LSD)

4. ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ในศตวรรษที่ 21 แจกแจงโดยใช้ความถี่และค่าร้อยละ

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ในศตวรรษที่ 21

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวม

รายการ	Mean	S.D.	แปลผล
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.45	.561	มาก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.36	.632	มาก
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.37	.617	มาก
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.37	.624	มาก
รวม	4.39	.580	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมาได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.37$) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.37$) และ น้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.36$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุรินทร์ในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวม

รายการ	เพศ		อายุ		การศึกษา		ประสบการณ์		ประเภท อปท.	
	t	Sig	F	Sig	F	Sig	F	Sig	t	Sig
1. การมี อิทธิพล อย่างมี อุดมการณ์	.59	.78	1.93	.10	4.79	.009	2.60	.025	.25	.57
2. การสร้าง แรงบันดาลใจ	.46	.11	3.75	.00	7.33	.001	4.01	.001	.74	.87
3. การ กระตุ้นชาว ปัญญา	.31	.25	2.82	.02	5.97	.003	2.96	.012	1.35	.37
4. การ คำนึงถึง ความเป็น ปัจเจกบุคคล	.09	.23	1.00	3.22	8.56	.000	3.02	.001	1.24	.23
รวม	.09	.23	3.04	.017	7.24	.001	3.37	.005	.95	.52

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรที่มีเพศและประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ในศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำน้องครุฑปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ในศตวรรษที่ 21 คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้นำควรมีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าคิดกล้าตัดสินใจ และมีความเอื้อเฟื้อเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำควรเป็นผู้นำมืออาชีพที่จะต้องมีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการองค์กรให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ และมีความเป็นประชาธิปไตย 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้นำควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ แนวคิด ประสบการณ์ ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และทักษะในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรและองค์กร และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำควรเข้าใจในความแตกต่างของบุคลากรในองค์กร โดยศึกษาภูมิหลังของบุคลากรแต่ละคนถึงความสามารถที่โดดเด่น ความถนัด แล้วมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

อภิปรายผล

1. บุคลากรมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้น้องครุฑปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้น้องครุฑปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ปฏิบัติงานโดยยึดหลักระเบียบข้อบังคับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คำนึงถึงผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นและผลประโยชน์ส่วนรวม ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ตั้ง มุ่งบริหารที่เกิดผลสัมฤทธิ์และเกิดประสิทธิภาพเป็นหลัก ประกอบกับสถานการณ์ในปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีสารสนเทศ และโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้องค์กรต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้ผู้น้องครุฑปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์มีการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้มี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชูตินันท์ แดงสกล (2556), ปาณิสรา ตรีสศรี (2559), วิไล วัชฤทธิ์ และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561) และ จุฑาทิพย์ สุจริตกุล (2562) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

2. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวม จำแนกตามปัจจัยด้านเพศ และประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย มีดังนี้

2.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้บุคลากรมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย และสวัสดิการต่าง ๆ ขององค์กรเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญบัญญัติไว้ คือ เพศชายและหญิงมีสิทธิและเสรีภาพเท่าเทียมกัน ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย มาตรา 27 (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, 2560: 8)

2.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ บุคลากรที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกัน ย่อมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความคิด การตัดสินใจ ความเชื่อ ประสบการณ์รวมทั้งวิธีการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์นิภา อินทพัฒน์ (2559) พบว่า บุคลากรท้องถิ่นที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นในอำเภอยานตาขาว จังหวัดตรัง แตกต่างกัน และสุวัฒน์ จุลสุวรรณ และนวรรตน์วดี ชินอัครวัฒน์ (2563) พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่

พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ สภาพแวดล้อมที่ให้โอกาสบุคคลได้รับการศึกษาอย่างดี แม้ในบุคคลจะมีเขว่นปัญญาใกล้เคียงกัน หากมีโอกาได้รับการศึกษาแตกต่างกันก็ย่อมทำให้ความสามารถแตกต่างกันได้ โอกาสการทำงานก็แตกต่างกันไป การศึกษามีส่วนช่วยให้คนมีความคิด มีเหตุผล มีความสามารถสูงขึ้น และมีทักษะการรับรู้ การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร รวมถึงความรู้ และประสบการณ์ในหลาย ๆ ด้านแตกต่างกัน (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2549: 58) และสอดคล้องกับงานวิจัยของปานิสรา ตรีสศรี (2559) พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน มีความเชี่ยวชาญ มีความตั้งใจในการทำงาน และรับรู้การเจริญเติบโตขององค์กรมาโดยตลอด ทำให้มีความคิดที่แตกต่างจากบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2549: 58) และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวัฒน์ จุลสุวรรณ และนวรรตน์วดี ชินอัครวัฒน์ (2563) พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 บุคลากรที่สังกัดประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์

ในศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล และเทศบาลตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 และพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) พ.ศ. 2546) และเป็นหน่วยงานขนาดเล็กซึ่งใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่ มีอำนาจหน้าที่ใกล้เคียงกัน จึงทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นต่อผู้นำองค์กรทั้ง 2 ประเภทที่ได้แสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ในศตวรรษที่ 21 มีดังนี้

3.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้นำควรมีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และมีความเอื้อเพื่อเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของสฤง สิทธิมาตร, พิกุล มีมานะ และดุขวิวัฒน์ แก้วอินทร์ (2560: 490-491) กล่าวว่า ผู้นำองค์กรต้องมีอุดมการณ์ และการทำให้ทุกคนในองค์กรมีอุดมการณ์ในการบริหาร โดยยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมภายใต้กรอบวัฒนธรรมของชาติเชื่อมั่นในตนเอง มีความกล้าหาญ มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองหรือผู้อื่น กล้าตัดสินใจ และเป็นผู้เสียสละเพื่อส่วนรวม

3.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำควรเป็นผู้นำที่มีอาชีพที่จะต้องมีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการองค์กรให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ และมีความเป็นประชาธิปไตย ทั้งนี้ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ต้องมีประสบการณ์ และสามารถนำพาให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับขององค์กร โดยมีคุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่โดดเด่น ได้แก่ มีบุคลิกภาพที่ดี มีความรู้ดี มีวิสัยทัศน์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีภาวะผู้นำ บริหารจัดการดี มีความสามารถ

พิเศษรอบด้าน และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง และมีความเป็นประชาธิปไตย (สุรัตน์ ดวงขามหม, 2565; นฤมล เพ็ญสิริวรรณ, บุญทัน ดอกไธสง และนัยนา เกิดวิชัย, 2562)

3.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้นำควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ แนวคิด ประสบการณ์ ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และทักษะในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันทฎกานต์ ทันทิ (2555) พบว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมให้พนักงานเข้าฝึกอบรม เข้าร่วมสัมมนาต่าง ๆ

3.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำควรเข้าใจในความแตกต่างของบุคลากรในองค์กร โดยศึกษาภูมิหลังของบุคลากรแต่ละคนถึงความสามารถที่โดดเด่น ความถนัด แล้วมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนฤมล โยคานุกุล (2557) พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองตามความสามารถและความต้องการ และปาณิสรา ตรีสศรี (2559) พบว่า ผู้นำควรกล้าตัดสินใจในการมอบหมายงาน ไม่ควรเกรงใจผู้อาวุโสกว่ามากเกินไป จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ควรศึกษาภูมิหลังของผู้ร่วมงานแต่ละคนถึงความสามารถที่โดดเด่น ความถนัด แล้วมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้นำควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำควรมีวิธีการสร้างแรงบันดาลใจ สนับสนุนบุคลากรในการทำงานให้มีคุณภาพ

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้นำควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาจุดอ่อนจุดแข็งในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ เป็นรายบุคคล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ในศตวรรษที่ 21

2. ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ในศตวรรษที่ 21

3. ควรมีการศึกษาบทบาทของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ในศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์. (2565). *ข้อมูลบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์*. สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2564, 19 มีนาคม). *รายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สถ.-อปท.) ประจำปี พ.ศ. 2563*. <http://www.dla.go.th/upload/ebook/column/>.
- จุฑาทิพย์ สุจริตกุล. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดภูเก็ต. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 6(10), 4931- 4943.
- จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย. (2549). *จิตวิทยาสังคม* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักงานพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชุดินันท์ แดงสกล. (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอยะไข่ จังหวัดชุมพร*. [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชุดินันท์ มุ่งการนา และคณะ. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลของเทศบาลนคร : การวิเคราะห์เส้นทาง. วารสารศรีนครินทร์วิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 11(21), 1-22.*
- นฤมล เพ็ญสิริวรรณ, บุญทัน ดอกไธสง และนัยนา เกิดวิชัย (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนนทบุรี. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 6(10), 5642-5658.
- นฤมล โยคานุกุล. (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา*. [สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- นัฏฐกานต์ ทันทิ. (2555). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ*. [การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ปณณธร เขียรชัยพฤกษ์. (2561). *ทิศทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคต. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 3(2), 183-196.*
- ปาณิสรา ตรีสศรี. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์*. [ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พระครูธรรมศุท (สุทธิพจน์ สุทธิวจโน), พระครูโสภณธรรมโชติ และสลาวีวรรณ ทัพทวี. (2564). *การปกครองส่วนท้องถิ่นไทยในศตวรรษที่ 21. วารสาร มจร การพัฒนาลังคม, 6(3), 84 -99.*

- พิมพ์นิภา อินทพัฒน์. (2559). ความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และสมาชิกสภาท้องถิ่นในอำเภอย่านตาขาวจังหวัดตรัง.
[ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต] มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รสสุคนธ์ รัตนเสริมพงศ์. (2556) แนวคิดและหลักการบริหารท้องถิ่น. ใน เอกสารการสอน
ชุดวิชาการบริหารท้องถิ่นหน่วยที่ 1-8. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560, 6 เมษายน 2560).
ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ก ตอนที่ 40 หน้า 8.
- วิไล วัชรฤทธิ์ และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอลำสนธิจังหวัดสงขลา. ในการประชุม
วิชาการระดับชาติ “วลัยลักษณ์วิจัย” ครั้งที่ 10 วันที่ 27-28 มีนาคม 2561
หัวข้อมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.
- วีระศักดิ์ เครือเทพ. (2558). 9 กฎเหล็กสำหรับการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น. วารสารสังคมศาสตร์, 11(1), 5-27.
- สนุก สิงห์มาตร, พิกุล มีมานะ และ ดุษฎีวัฒน์ แก้วอินทร์. (2560). คุณลักษณะภาวะ
ผู้นำของผู้บริหารองค์กรในศตวรรษที่ 21. ใน การประชุมวิชาการเสนอ
ผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาครั้งที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2560. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ. (2557). เมนูคอร์รัปชันและการแสวงหาผลประโยชน์.
Way of Book.
- สมบัติ บุญเลี้ยง, อารีย์ นัยพินิจ และธงพล พรหมสาขา ณ สกลนคร. (2555). ลักษณะ
ภาวะของผู้นำที่ดีในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. มนุษยศาสตร์
สังคมศาสตร์, 29(2), 97-112.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์. (2565). รายงานผลการปฏิบัติ
ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2564. สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสุรินทร์.

สุปัญญาดา สุนทรนนท์, บุญอนันต์ พินัยทรัพย์ และจินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์. (2558).

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในประเทศไทย. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 9(2), 133-146.

สุรัตน์ ดวงขามหม. (2565, 25 สิงหาคม). *บัญญัติ 10 ประการ สู่การเป็นนักบริหารมืออาชีพ*. <https://jeal.snru.ac.th/Files/Article/401>

สุวัฒน์ จุลสุวรรณ และ นวรัตน์วดี ชินอัครวัฒน์. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการลงของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, 7(5), 183-198.

Mohsen, A. and Mohammad, R.D. (2011). Considering transformational leadership model in branches of Tehran Social Security Organization. *Social and Behavioral Sciences*, 15(1), 3131-3137.

Authors

Mr. Purit Pumipratate

Assistant Professor, Ph.D.

Public Administration Program,

Faculty of Humanities and Social Sciences, Surindra Rajabhat University

186 Surin-Prasart Rd., Nuowk Mueang Sub-district, Mueang District,

Surin Province 32000

Tel: .08-8043-0873 Email: sud_rit@Hotmail.com

Mrs. Trichada Sukkasem

Assistant Professor

Public Administration Program, Faculty of Humanities and Social Sciences,
Surindra Rajabhat University 186 Surin-Prasart RD., Nuowk Mueang
Sub-district, Mueang District, Surin Province 32000

Tel: 08-8344-0179 Email: Trichada05@gmail.com

Mr. Apichart Saengamporn

Assistant Professor, Ph.D.

Public Administration Program, Faculty of Humanities and Social Sciences,
Surindra Rajabhat University 186 Surin-Prasart RD., Nuowk Mueang
Sub-district, Mueang District, Surin Province 32000

Tel: 08-6651-2020 Email: mmint-m@hotmail.com

Miss Pataporn Srikotapetch

General Administrative Officer,

Office of the Dean of Faculty of Humanities and Social Sciences,
Surindra Rajabhat University 186 Surin-Prasart RD., Nuowk Mueang
Sub-district, Mueang District, Surin Province 32000

Tel: 08-7776-5823 Email: mummy.m2529@gmail.com