

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช

Transformational Leadership of Sub-district Municipality Administrators in Nakhon Si Thammarat

อัครพันธุ์ คงจันทร์*
 วิรัตน์ ธรรมาภรณ์
 สударัตน์ สุตสมบุญ
 วิลาสลัก ส้มศักดิ์
 จุฑามาศ อิงโพธิ์ชัย

Received: October 2, 2018
 Revised: November 2, 2018
 Accepted: November 6, 2018

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้

*e-mail: atcharasri28@gmail.com

Atcharaphan Kongjun
 Wirat Thummarpon
 Sudarat Sudsomboon
 Vilaslak Somsak
 Juthamat Aingphochai

Public and Private Management Program, Southern College of Technology

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลตาม เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา และ (3) ศึกษาปัญหาและอุปสรรครวมถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 285 คน โดยการสุ่มแบบบังเอิญตามสัดส่วนแต่ละเทศบาล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีการทดสอบ LSD ผลการศึกษา พบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.07$, S.D.=0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ($\bar{X} = 4.12$, S.D.=0.74) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.09$, S.D.=0.64) ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X} = 4.05$, S.D.=0.70) และ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.02$, S.D.=0.59) ตามลำดับ (2) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มี เพศ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า ผู้บริหารที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาที่ต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) ปัญหาและข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารเทศบาลตำบล ได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลตำบลจะต้องปรับตัวให้ทันกับยุคการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือการบูรณาการร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและที่สำคัญต้องสร้างความน่าเชื่อถือและสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหาร เทศบาลตำบล

Abstract

The objectives of this research were to (1) study transformational leadership of sub-district municipality administrators in Nakhon Si Thammarat, (2) compare transformational leadership of municipality administrators in relevance to gender, position, work experiences, education level and program of study, and (3) study problem and obstruction included suggestion for transformational leadership of municipality administrators. The samples were selected by accidental sampling according to each municipality proportion which consisted of 285 people. The research instrument was a 5-step rating scale questionnaire with reliability coefficient of .94. Statistical analysis was performed to obtain percentage, mean, standard deviation, one way ANOVA and Least Significant Difference (LSD) test.

Results revealed that (1) transformational leadership level of administrators of the overall mean was at a high level ($\bar{X}$ =4.07, S.D = 0.58). When considering each aspect, it was also rated at a high level for all aspect. Regarding four problem issues of the transformational leadership of administrators, the highest issue was individual relationship – oriented ($\bar{X}$ =4.12, S.D = 0.74), followed by the influential ideology ($\bar{X}$ = 4.09, S.D = 0.64), the intelligent stimulation ($\bar{X}$ =4.05, S.D = 0.70) and the motivation-created ($\bar{X}$ = 4.02, S.D.=0.59), respectively. (2) The comparison of transformational leadership of administrators in terms of gender, work experiences, education level for the overall as well as each aspect was not significant. It was found that position showed significant differences at .05 level but the program of study showed no significant differences. When considering each aspect, the influential ideology at .05 level of statistical significant was reported. (3) Administrators' problems and suggestions should adjust themselves up to date with the changing era, self-developed uniformity, participating performance or integrating with all agencies showed significant differences at .05 level. Moreover the most important issue should be created reliability and motivation for working employee.

Keywords: Transformational Leadership, Administrators, Sub-district Municipality

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้กำหนดบทบาทของการปกครองท้องถิ่นในมาตรา 281 ว่ารัฐต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ตามหลักการแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นและส่งเสริมให้ อปท. เป็นหน่วยงานหลักในการจัดบริการสาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ท้องถิ่นที่มีลักษณะที่จะปกครองตนเองการปกครองท้องถิ่นจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญหนึ่งของการพัฒนาการปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยเฉพาะหลักการกระจายอำนาจการเมืองการปกครองให้กับประชาชนเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเป็นอิสระของระบอบย่อย นำไปสู่การตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ (Thamrongthanyawong, 2001) การปกครองท้องถิ่นในประเทศไทยเป็นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นภายใต้การกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่น ในปัจจุบัน การปกครองส่วนท้องถิ่นไทยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท 5 รูปแบบ กล่าวคือ 1) ประเภททั่วไป ได้แก่

องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และ องค์การบริหารส่วนตำบล และ 2) ประเภทพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา และในขณะเดียวกันการปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล ยังแบ่งย่อยออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล ซึ่งในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาเฉพาะเทศบาลตำบลเท่านั้น เพราะเทศบาลตำบลเป็นชุมชนกึ่งเมืองกึ่งชนบทและภารกิจของเทศบาลตำบลอยู่ภายใต้ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 (Pueng-ngam, 2009)

ในขณะเดียวกัน อปท. มีการทำงานประสานกับองค์กรอื่น ๆ เป็นจำนวนมากทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นการดำเนินงานของอปท. บุคคลที่มีความสำคัญที่สุด คือ “ผู้บริหาร” ทั้งที่เป็นข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำ จำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต้องเป็นผู้มีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง และสามารถแสดงพฤติกรรมผู้นำในการบริหาร มีวิสัยทัศน์กว้างไกลที่จะบริหาร

องค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้นำ และแสดงบทบาทผู้นำให้เหมาะสมกับสถานการณ์เพื่อจูงใจให้บุคลากรในองค์กรเกิดความร่วมมือร่วมใจและทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ดังนั้น “ผู้บริหาร” ของ อปท. จึงเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะช่วยให้การดำเนินการของหน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (Pueng-ngam, 2009) อปท.จังหวัดนครศรีธรรมราช มีความหลากหลายในรูปแบบการบริหารราชการ ซึ่งประกอบด้วย อปท. 182 แห่ง เทศบาลจำนวน 50 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จำนวน 132 แห่ง (Office of Local Administration, Nakhon Si Thammarat Province, 2016) แต่ที่เห็นภาพชัดเจนและมีผลต่อความเจริญรุ่งเรืองของท้องถิ่น และน่าจะเป็นแบบอย่างให้กับส่วนการปกครองอื่น นั่นคือ เทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช มีจำนวน 50 แห่ง แบ่งเป็นเทศบาลนคร จำนวน 1 แห่ง เทศบาลเมือง จำนวน 3 แห่ง และ เทศบาลตำบล จำนวน 46 แห่ง จากแผนยุทธศาสตร์จังหวัด พ.ศ. 2561 ได้ให้นิยามวิสัยทัศน์ (Vision) จังหวัดนครศรีธรรมราช ไว้ว่า “นครแห่งอารยธรรม น่านุภาพที่ยาวไกล เกษตรและอุตสาหกรรมยั่งยืน” หมายความว่า นครศรีธรรมราช เป็นเมืองที่มีความหลากหลายทางศาสนา พลเมืองอยู่ร่วมกันอย่างเอื้ออาทร มีแหล่งบ่มเพาะบุคคล ด้วยสถาบันการเรียนรู้ทั้งในและนอกระบบ และมีประเพณี วัฒนธรรมที่สืบทอดอย่างยาวนาน เป็นเมืองที่ปลอดภัยจากอาชญากรรม อุบัติภัย ภัยพิบัติทางธรรมชาติ ชุมชนเข้มแข็ง เป็นที่อยู่อาศัยขั้นดี และประชาชนมีความสุข มีสุขภาพอนามัยดี ชุมชนมีความมั่นคงทางอาหารสูง เป็นเมืองอาหารปลอดภัย เมืองสีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เมืองพลังงานสะอาด เมืองที่มีการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ น้ำ การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เมืองที่มีระบบสาธารณสุขปลอดภัย ระบบคมนาคมที่เชื่อมโยงทั้งทางบก ทางราง ทางน้ำ ทางอากาศอย่างครบวงจร ระบบโลจิสติกส์ได้มาตรฐาน ประชาชนมีความเป็นเจ้าบ้านที่ดี และเป็นคนมีอัธยาศัยไมตรีที่ดี เป็นเมืองแห่งการท่องเที่ยวที่อบอุ่น (Office of Nakhon Si Thammarat, 2014) และจากงานวิจัยของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) รายงานว่า นครศรีธรรมราชเป็นเมือง ที่มีศักยภาพพร้อมในหลาย ๆ ด้าน ที่จะพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงสุขภาพที่โดดเด่น ให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของภาคใต้ตอนบนได้ (Akarawong, Kingkaew, Petkit & Jinpon, 2018)

จากเหตุผลดังกล่าว อปท. จังหวัดนครศรีธรรมราช จำเป็นจะต้องมีผู้นำที่มีคุณภาพ เพื่อขับเคลื่อนนโยบายตามวิสัยทัศน์ของจังหวัด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาไปสู่เป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์จังหวัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลที่จะสามารถกระตุ้นจิตสำนึกและสร้างแรงบันดาลใจให้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตระหนักถึงวิสัยทัศน์ และเป้าหมาย ซึ่งเป็นอีกองค์ประกอบสำคัญที่จะขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัดนครศรีธรรมราชไปสู่เป้าหมายได้อย่างยั่งยืน

ผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยเลือกศึกษากับเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช มุ่งศึกษาปัจจัยของการเป็นผู้นำเน้นการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน เพื่อที่จะได้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีความแตกต่างกันในด้านใด และจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารที่จะนำไปปรับปรุงรวมถึงเป็นแนวทางในการพัฒนาอปท. ด้านผู้บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทันต่อยุคการเปลี่ยนแปลงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบล ตาม เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา
3. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค รวมถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช

ประชากรที่ใช้ คือ ผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช รวมทั้งสิ้น 1,101 คน ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

ตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Srisa-ard, 2003) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน โดยสุ่มแบบบังเอิญตามสัดส่วนจากแต่ละเทศบาล จำนวน 46 แห่ง

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง สร้างเครื่องมือโดยมีขั้นตอน ดังนี้ (1) ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (2) สร้างแบบสอบถาม 3 ตอน โดยตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นลักษณะเลือกตอบ จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบล จำนวน 39 ข้อ และตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้บริหารเทศบาลตำบลที่ปฏิบัติได้จริง (3) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ไขให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC โดยกำหนดค่า IOC ที่คำนวณได้ มากกว่าหรือเท่ากับ .60 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก ผลจากการวิเคราะห์แบบสอบถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเฉลี่ยเท่ากับ .94 (4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดตรัง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในภาพรวม เท่ากับ .94 และค่าแต่ละด้านดังนี้ (4.1) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ .88 (4.2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ .90 (4.3) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา .88 และ (4.4) ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล .91

วิธีการเก็บข้อมูลและรวบรวมข้อมูล 1) ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 285 คน ด้วยตนเอง และสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ไกล จัดส่งทางไปรษณีย์ โดยส่งซองติดแสตมป์จ่ายหน้าซองถึงผู้วิจัย และ 3) รวบรวมแบบสอบถามโดยการติดตามและประสานนัดรับคืน ภายใน 1 สัปดาห์ ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 229 ฉบับ (ร้อยละ 80.35)

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบล ตามตัวแปร เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา เมื่อพบความแตกต่าง จึงทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลการวิจัย

1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 5-10 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชารัฐศาสตร์ / รัฐประศาสนศาสตร์

2) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.07$, S.D.=0.58) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ($\bar{X} = 4.12$, S.D.=0.74) ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.09$, S.D.=0.64) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X} = 4.05$, S.D.=0.70) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.02$, S.D.=0.59) ตามลำดับ

3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่า ผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีเพศ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่จบการศึกษา ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) สรุปประเด็นปัญหาและข้อเสนอแนะจากผู้บริหารเทศบาลตำบล โดยส่วนใหญ่เสนอแนะให้ผู้บริหารทุกระดับ ให้ความสำคัญด้านการปรับตัวให้ทันกับยุคการเปลี่ยนแปลง ด้วยการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เรียนรู้ตลอดชีวิต และการเป็นผู้นำที่รอบรู้ทุกศาสตร์ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตระหนักถึงการสร้างความน่าเชื่อถือและสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่สูงที่สุด คือ การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นเพราะรูปแบบการบริหารงานของ อปท. มีการกระจายอำนาจอย่างชัดเจน ส่งผลให้ผู้บริหารเทศบาลตำบลมีการแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำที่เห็นชัด และรับนโยบายจากระดับ

บนถ่ายทอดสู่ระดับล่างได้ดี ซึ่งส่งผลต่อการทำงานได้ทันต่อสถานการณ์ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม เทคโนโลยีและปัจจัยเกี่ยวข้องอื่นที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับ Tungprasert (2010) พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดเทศบาลนครราชสีมา ตามการประเมินของผู้บริหารเทศบาล (ข้าราชการการเมือง) ผู้บริหารเทศบาล (ข้าราชการประจำ) และพนักงานเทศบาลโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดนโยบายที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับ Chatchawan, Trichandhara & Rinthaison (2018) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน อบท. ในภาคใต้ ของประเทศไทย พบว่า การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยกล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยส่งผ่านการมุ่งเน้นการเรียนรู้ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังมีอิทธิพลทางตรงต่อบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานและการมุ่งเน้นการเรียนรู้อีกด้วย และยังสอดคล้องกับ Samercheep & Viseshsiri (2014) ได้ศึกษา พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษา โรงเรียนราชวินิต พบว่า ในภาพรวมผู้อำนวยการมีพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีพฤติกรรมด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ในระดับที่สูงที่สุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพราะในระบบการศึกษาผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด ในทุกระดับ และมีลำดับการบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อน จึงส่งผลต่อการสื่อสารที่ถูกต้องไม่คลาดเคลื่อน ดังนั้น การถ่ายทอดพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามตัวแปร เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และสาขาวิชาที่จบการศึกษา ได้สรุปประเด็นนำมาอภิปรายดังนี้

2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามตัวแปรเพศ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้น การใช้ปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะความคิดเห็นของเพศชายและเพศหญิงมีความเสมอภาคทางความคิดและการแสดงออกที่เท่าเทียมกัน โดยถือว่า เรื่องสถานะทางเพศไม่ใช่อุปสรรคในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Tungprasert (2010) ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสังกัดเทศบาลนครราชสีมา พบว่า ผลการเปรียบเทียบตามตัวแปร เพศ อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับ Dangsakon (2013) พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อบต. อำเภอยะไข่ จังหวัดชุมพร ที่มีสถานภาพส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน ที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน เป็นเพราะ อบต. มีโครงสร้างการทำงานขนาดเล็ก จึงมีข้อจำกัดด้านบุคลากรและผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญ ใ้ใจ กฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ จึงส่งผลต่อการรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้ใต้บังคับบัญชาและนโยบายการทำงานที่ไม่ชัดเจน

2.2 เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครศรีธรรมราช ตามตัวแปรตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารเทศบาลตำบลที่มีตำแหน่งต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน เพราะตำแหน่งผู้บริหารของเทศบาลมีที่มาจากสองลักษณะ ได้แก่ ผู้บริหารที่เป็นข้าราชการการเมือง ซึ่งมาจากการเลือกตั้งเป็นวาระ และผู้บริหารที่เป็นข้าราชการประจำดำรงตำแหน่งมาเป็นเวลานาน มีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Trutsri (2016) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต

อำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อบต. เขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรใน อบต. จำแนกตามระดับการศึกษาประเภทบุคคล และหน่วยงานที่สังกัดโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ เพราะว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการบริหารงานของนายก อบต. ในลักษณะการประเมินภาวะผู้นำของนายก อบต. จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง คือ บุคลากรใน อบต. ประกอบด้วยหลายตำแหน่ง ต่างที่อาจมีความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนั้น ความแตกต่างของประเภทบุคคลจึงส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อบต.

2.3 เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบล จังหวัดนครราชสีมา ตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แสดงว่า ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันไม่ได้ส่งผลต่อระดับภาวะผู้นำความเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับ Tepsumatanon (2012) พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมและรายด้าน คือ ด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา และด้านมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับ Dechsatan, Paophan & Rittilun (2014) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.4 เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบล จังหวัดนครราชสีมา ตามตัวแปรระดับการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เพราะผู้บริหารเทศบาลทำงานภายใต้นโยบายเดียวกันและมีระบบการทำงานที่เป็นลำดับขั้นตอนตามสายการบังคับบัญชา โดยไม่คำนึงถึงคุณวุฒิของตัวบุคคล โดยให้ความสำคัญของการดำรงตำแหน่งมากกว่า วุฒิการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Wongsawad

& Somkong (2018) พบว่า ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการ อบต. ในพื้นที่อำเภอศรีสำโรง จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลและข้อมูลทางสังคม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ต่างกันมีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อทดสอบรายคู่ พบว่า กรรมการ อบต. มีความสามารถในการแก้ปัญหาแตกต่างกัน ตามระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเพราะการดำรงตำแหน่งนานกว่าย่อมจะมีประสบการณ์ในการทำงานพัฒนาท้องถิ่นมากกว่า และยังสอดคล้องกับ Kanchanadham (2014) พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเลาขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) เปรียบเทียบปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ตามความคิดเห็นของครู ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์สอน พบว่า ครูที่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันและยังสอดคล้องกับ Sontorn & Naresenie (2016) พบว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามตัวแปร ระดับการศึกษาและอาชีพ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการถือฤกษ์การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

2.5 เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบล จังหวัดนครราชสีมา ตามตัวแปรสาขาวิชาที่จบการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีเพียงด้านเดียวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์เป็นการแสดงออกซึ่งลักษณะในการประพฤติเป็นแบบอย่างหรือโมเดล สำหรับผู้ตาม ฉะนั้น จะเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลที่บ่งบอกถึงความเป็นตัวตนของผู้นำแต่ละคน ไม่ว่าจะเป็นแนวคิด อุดมการณ์ การแก้ปัญหาความขัดแย้ง การนำนโยบายมาถ่ายทอดและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้ผู้ตามเห็นอย่างสม่ำเสมอ และพฤติกรรมเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อการสร้างอุดมการณ์ในการทำงานของผู้ตามในระยะยาว ซึ่งจากการค้นคว้างานวิจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ยังไม่มีงานวิจัยที่เปรียบเทียบความ

แตกต่างของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามตัวแปรสาขาวิชาที่จบการศึกษา

เมื่อพิจารณาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบล กับผู้บริหารในระบบการศึกษา พบว่าอยู่ในระดับสูงหรือมากทั้งสองระบบ ในส่วนตัวแปรเดียวที่ไม่สอดคล้องกัน คือ ระดับการศึกษา พบว่า ไม่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบล แต่ในระบบสถาบันการศึกษา มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะระบบการศึกษาเล็งเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรวมถึงการพัฒนาบุคลากรทางด้านคุณวุฒิการศึกษา แต่การบริหาร อปท. ผู้บริหารหรือบุคลากร ให้ความสำคัญต่อการดำรงตำแหน่งมากกว่าคุณสมบัติด้านอื่นของผู้บริหาร

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะจากกลุ่มตัวอย่างควรเพิ่มศักยภาพในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง และมุ่งความสำคัญในการปรับตัวให้ทันกับยุคของการเปลี่ยนแปลง ทั้งการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะเป็นแนวทางและแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาสำหรับผู้ได้บังคับบัญชาต่อไป รวมถึงผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือการบูรณาการร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและที่สำคัญต้องสร้างความน่าเชื่อถือและสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อส่งผลกระทบต่อการนำพา อปท. สู่การเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับ Auareesuksakun & Chauntuk (2016) ได้กล่าวว่า องค์การในปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สลับซับซ้อนรอบด้าน ดังนั้น องค์การที่มุ่งเน้นสู่ความเป็นเลิศจำเป็นจะต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และนำองค์กรมุ่งสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

สรุป

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบล จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ด้านที่สูงสุด ได้แก่ ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา และน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยจำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนก

ตามสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีเพียงองค์ประกอบเดียวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารเทศบาลตำบลควรให้ความสำคัญกับบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพราะเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนระบบและขั้นตอนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และการส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกระดับ

2. ในการกำหนดคุณสมบัติของผู้บริหารท้องถิ่น โดยเฉพาะผู้บริหารท้องถิ่นที่เป็นข้าราชการการเมือง ควรกำหนดให้เป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาขั้นต่ำ คือ ปริญญาตรีทางด้านรัฐศาสตร์หรือรัฐประศาสนศาสตร์ เพราะสาขาวิชาดังกล่าว สามารถถ่ายทอดความเป็นผู้บริหารท้องถิ่นได้ดี สามารถเข้าใจหลักการแนวคิดการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นได้

3. หน่วยงานที่ดูแลผู้บริหารเทศบาลตำบล ทั้งในระดับอำเภอ ระดับจังหวัด จนถึงระดับประเทศ ควรมีการวางแผนการให้ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้บริหารเทศบาลตำบล หรือ ผู้บริหารท้องถิ่นรูปแบบอื่น ๆ ได้มีหลักการบริหารและสามารถนำมาใช้หรือพัฒนาตนเองได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในแต่ละรูปแบบการปกครองท้องถิ่นทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดนครราชสีมา

References

- Auareesuksakun, A., & Chauntuk, T. (2016). Transformational leadership: changing challenges to achieve organization sustainability. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 9(1), 845-860. [in Thai]

- Akarawong, S.T., Kingkaew, R., Petkit, J., & Jinpon, P. (2018). *Development of Health Tourism of Nakhon Si Thammarat as a Center of Health Tourism in the Upper Southern of Thailand* (Research Report). The office of the National Research Council of Thailand (NRCT) and The Thailand Research Fund (TRF). [in Thai]
- Chatchawan, R., Trichandhara, K., & Rinthaison, I. (2018). Factors affecting innovative work behavior of employees in local administrative organizations in the south of Thailand. *Journal of Southern Technology*, 11(1), 113-124. [in Thai]
- Dangsakon, C. (2013). *Transformational Leadership of Sub-district Administrative Organization Pa-To Chumphon Province*. M.P.A. Independent Study Report, Burapha University. [in Thai]
- Dechsatan, N., Paophan, C., & Rittilun, S. (2014). Transformational leadership of institution administrators affiliated with Kalasin primary educational service area office 3. *Phrae Wa Kalasin Journal of Kalasin University*, 1(3), 83-99. [in Thai]
- Kanchanadham, P. (2014). *Administrators' Transformational Leadership in Laokhwan District under the Office of Kanchanaburi Primary Educational Service Area 4*. M.Ed. Thesis, Mahachulalongkornrajavidyalaya University. [in Thai]
- Office of Nakhon Si Thammarat. (2014). The History of Nakhon Si Thammarat. Retrieved February 3, 2018, from <http://www.nakhonsithammarat.go.th/pokklong.php>. [in Thai]
- _____. (2018). Strategic Plan. Retrieved October 24, 2018, from <http://www.nakhonsithammarat.go.th/pokklong.php>. [in Thai]
- Pueng-ngam, K. (2009). *Thai Local Government*. (7th ed.). Bangkok: Vinyuchon. [in Thai]
- Samercheep, S., & Viseshsiri, P. (2014). Transformational leadership behaviors of a school director: a case study of Rachawinit School. *An Online Journal of Education Chulalongkorn University*, 9(3), 561-569. [in Thai]
- Sontorn, O., & Naressenie, K. (2016). Transformational leadership of tambon Nai Mueang in the areas of municipal executive administration organization, Mueang District, Khon Kaen Province. *Journal of Humanities and Social Sciences Mahasarakham University*, 35(3), 261-273. [in Thai]
- Srisa-ard, B. (2003). *Curriculum Development and Research*. Bangkok: Suveriyasan. [in Thai]
- Thamrongthanyawong, S. (2001). *Project Management*. Bangkok: Sematham. [in Thai]
- Tungprasert, S. (2010). *A Study of the Transformational Leadership Behaviors of Administration in Nakhon Ratchasima Municipality* (Research Report). Rajabhat Nakhon Ratchasima University. [in Thai]
- Trutsri, P. (2016). *Transformational Leadership of Administrators of Local Administrative Organization in Khao Wong District, Kalasin Province*. M.P.A. Thesis (Public Administration), Rajabhat Maha Sarakham University. [in Thai]
- Tepsumatanon, P. (2012). *Transformational Leadership of the Administrators According to the Perception of the Personnel in the Faculty of Education, Ramkhamhaeng University* (Research Report). Ramkhamhaeng University. [in Thai]
- Wongsawad, T., & Somkong, K. (2018). Leadership in local development of sub-district administrative organization committee of Si Samrong district Sukhothai province. *Journal of Southern Technology*, 11(1), 157-164. [in Thai]
- Office of Local Administration, Nakhon Si Thammarat Province. (2016). Public administration model. Retrieved February 3, 2018, from <https://www.nakhonlocal.go.th/index.php>. [in Thai]