

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษา
สำนักงานเทศบาลตำบลไม้งาม อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก

Leadership for Executives of Local Government Organizations: A Case
Study of the Office of Mai Ngam Subdistrict Municipality in Mueang Tak
District, Tak Province

ทยากร ยุทธวงศ์¹

Tayagon Yuttawong

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้นำชุมชนเทศบาลตำบลไม้งาม อำเภอเมืองตาก จังหวัดตาก โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรและผู้นำชุมชน จำนวน 11 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรและผู้นำชุมชน ในประเด็นหลัก 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีเปิดโอกาสให้ทุกคนในชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมและสามารถเสนอความคิดเห็นในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ 2) ด้านการจูงใจและการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ผู้นำต้องอุทิศตนในการทำงานกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ร่วมงานทุกคนเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ผู้นำต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เข้าร่วมแสดงความรู้ความสามารถตามศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างเต็มที่ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้นำต้องมอบหมายงานให้อย่างทั่วถึงตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และคอยช่วยเหลือให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน จะเห็นว่าองค์ประกอบแต่ละด้านมีความสำคัญและช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้นำชุมชนเทศบาลตำบลบ้านไม้งาม สามารถบริหารงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายและนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ (Keywords): ภาวะผู้นำ; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น; ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The purpose of the research seemed to investigate leadership for executives of local government organizations and community leaders of Mai Ngam Subdistrict Municipality in Mueang Tak District, Tak Province, which used documentary analysis and in-depth interviews with key informants consisting of 11 executives and community leaders. The findings of the research indicated that; leadership for executives and community leaders comprised 4 components as follows: 1) in terms of idealized

Received: 2021-10-14 Revised: 2021-11-07 Accepted: 2021-11-07

¹ นักวิจัยอิสระ Independent Researcher. Corresponding Author e-mail: tayagon1981@gmail.com

influence, it was found that the leaders had to be good role models, and gave everyone in the community the opportunity to attend activities and express opinions for those activities. 2) For inspiration motivation, it was found that the leaders must be dedicated to working, and can motivate and inspire the colleagues to work successfully. 3) For intellectual stimulation, it can be said that the leaders must give everyone the opportunity to participate in expressing knowledge and abilities according to their individual potential completely. 4) In terms of individualized consideration, it was found that the leaders had to assign the tasks thoroughly according to individual skills and abilities, and gave helpful advice to help everyone to carry out their work. Obviously, each component was important, and it can encourage the executives of local government organizations and community leaders of Mai Ngam Subdistrict Municipality to manage the work to achieve their goals and lead to sustainable local development.

Keywords: Leadership; Local Government Organizations; Executives of Local Government Organizations

บทนำ (Introduction)

การบริหารองค์การในปัจจุบันซึ่งเต็มไปด้วยการแข่งขัน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ เอกชนก็ตาม จำเป็นที่ผู้บริหารองค์การทุกระดับต้องมีภาวะผู้นำ จึงจะนำพาองค์การให้สามารถดำรงอยู่ได้ และผ่านสถานการณ์ปัจจุบันไปได้ ผู้บริหารจึงต้องมีหลักการบริหารคือ การบริหารเพื่อให้ได้ทั้งงานและน้ำใจของผู้ร่วมงาน จากการผสมผสานทั้งศาสตร์กับศิลป์ในการบริหาร โดยใช้ภารกิจหลักของความเป็นผู้นำ มีบทบาทในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ตาม กำหนดทิศทางในการปฏิบัติงาน และกำหนดวัฒนธรรมขององค์การ (นลธวัช ยุทธวงศ์, 2562) จึงเห็นได้ว่าภาวะผู้นำของผู้นำทุกองค์การมีความสำคัญในการบริหารงานภายในองค์การให้ขับเคลื่อนไปสู่ทิศทางหรือเป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการเป็นผู้ชี้แนะและช่วยเหลือให้กลุ่มปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (อัคพงษ์ สุขมาตย์ และคณะ, 2560) ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญของผู้นำที่จะให้องค์กรประสบความสำเร็จ องค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ ประกอบด้วย ด้านคุณลักษณะ อำนาจ พฤติกรรม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงองค์การในรูปแบบใด ๆ ก็ตามให้ประสบความสำเร็จได้นั้น องค์การต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถให้กับบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การ (สุปัญญาดา สุนทรนนท์ และคณะ, 2558) ดังนั้นจึงถือได้ว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อผลปฏิบัติงานขององค์การในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายปฏิรูปการปกครองท้องถิ่นไทย มีการบัญญัติมาตราต่าง ๆ รวมทั้งได้กำหนดอำนาจหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะแก่ชุมชนและสังคม รวมไปถึงการทำงานที่ต้องประสานกับองค์กรอื่น ๆ ทั้งองค์การภาครัฐ และเอกชนเป็นจำนวนมาก เพื่อการปฏิรูปและพัฒนาองค์การยุคใหม่ให้ประสบ

ความสำเร็จ ดังนั้นหน่วยงานหรือองค์กรที่นำหลักการและนโยบายการพัฒนาองค์กรไปปฏิบัติภายในองค์กรจะต้องมีผู้นำในการพัฒนา ซึ่งผู้บริหารองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดที่จะช่วยให้การดำเนินการของหน่วยงานหรือองค์กรประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย (โกวิทย์ พวงงาม, 2552) สำหรับการปฏิรูปการบริหารองค์กรในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ทุกองค์กรต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ จากผลการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลทั้งทางบวกและทางลบ จำเป็นที่ทุกองค์กรทั้งในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ในทุกระดับทุกกลุ่มขององค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ตนเองทั้งในด้านจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ และเปรียบเทียบกับคู่แข่งอย่างเร่งด่วนอย่ามัวหลงตนเองว่าตนยิ่งใหญ่และเชื่อว่าตนสามารถอยู่ได้โดยไม่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงอาจจะนำไปสู่ความล้มเหลวขององค์กรได้ (ทองทิพา วิริยะพันธุ์, 2550) ซึ่งปัจจัยที่สำคัญคือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในทุก ๆ ระดับ ที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นหรือกลุ่มให้ทำงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ในบางครั้งผู้นำอาจเป็นผู้ตามก็ได้เพราะทุกคนในสังคมต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (ทองใบ สุดชาติ, 2550)

สภาพปัญหาการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรในหน่วยงาน จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเคารพเชื่อฟัง พร้อมรับฟังและให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงพิจารณานโยบายของส่วน/กองต่าง ๆ ภายในหน่วยงานโดยการนำไปปฏิบัติ ควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิดเพื่อมิให้เกิดข้อผิดพลาดขึ้นในองค์กร และรู้จักยอมรับสภาพที่ปรากฏไม่ว่าจะเป็นอย่างไร พร้อมหมั่นฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ และความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับกฎระเบียบและข้อบังคับที่บังคับใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมการบริหารจัดการ เพื่อทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลมากขึ้น และตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ด้วยความรอบคอบและเที่ยงธรรมเมื่อเกิดความขัดแย้งในองค์กรหรือระหว่างผู้ร่วมงาน (ปณณทัต นอขุนทด, 2556) ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถของผู้นำในการจูงใจประสานงาน และนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ และมีความยืดหยุ่นด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทายและสร้างสรรค์ โดยอาศัยปัจจัยด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) ด้านสภาพแวดล้อมแบบเปิด ด้วยการไว้วางใจ ให้อิสระในการคิดและพร้อมสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ 2) ด้านแรงจูงใจภายใน ด้วยการมีความอยาก ความหวัง ความปรารถนา ความเพียรพยายาม มุ่งมั่น ทดมเท เพื่อให้เป็นคนที่ประสบความสำเร็จ และ 3) ด้านความรู้เชิงลึก ด้วยการมีความรู้แนวกว้างและลึก มีทักษะ ประสบการณ์อันน่าจะส่งผลให้เกิดแนวทางที่ชาญฉลาดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555)

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสำคัญจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้บริหารองค์กรยังต้องเป็นผู้มีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์กว้างไกลที่จะบริหารองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ซึ่งผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการบริหารงาน โดยเป็นผู้นำที่สามารถจูงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุข เป็นผู้นำที่ปฏิบัติตนเหมาะสมเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ร่วมงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ความเป็นธรรมในการบริหารงาน อันจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจทำให้บุคลากรทุ่มเทในการทำงาน ต้องสร้างความผูกพันรักใคร่ให้แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดความรักและความศรัทธาในตัวผู้นำ พร้อมทั้งร่วมมือกันทำงานให้หน่วยงานของ

ตนประสบความสำเร็จ ดังนั้นภาวะผู้นำย่อมมีความสัมพันธ์กับบุคลากรที่จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือมีความเฉื่อยชาท้อแท้ในการทำงาน (ปริญญ์ ต้นสกุล, 2550)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานเทศบาลตำบลไม้งาม อำเภอมะนัง จังหวัดตาก โดยมุ่งศึกษาถึงปัจจัยของการเป็นผู้นำ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการจูงใจและการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อได้ทราบถึงข้อมูลการเป็นผู้นำของผู้บริหารองค์กร ซึ่งสามารถนำข้อมูลไปปรับปรุงประยุกต์เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานเทศบาลตำบลไม้งาม อำเภอมะนัง จังหวัดตาก
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานเทศบาลตำบลไม้งาม อำเภอมะนัง จังหวัดตาก

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้นำชุมชนเทศบาลตำบลไม้งาม อำเภอมะนัง จังหวัดตาก จำนวน 11 คน ได้แก่ 1) นายไพศาล ชมพู ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลไม้งาม 2) นายธีรพล ตันยา ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลไม้งาม 3) นางทับทิม พรหมมา ตำแหน่ง กำนันตำบลไม้งาม (หมู่ 3 บ้านไม้งาม) 4) นายมานพ สัจจวรรณ ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 1 บ้านเกาะตาเถียร 5) นายดำรงค์ วงษ์เสนสะ ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 2 บ้านไม้งาม 6) นายสิริวิทย์ มีเกษ ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 4 บ้านไม้งาม 7) นายนิคม มาครอง ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 5 บ้านวังม่วง 8) นายสร้อย ผักฝน ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 6 บ้านแพะ 9) นายภาคินทร์ พลนิรันดร์ ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 7 บ้านหนองกะโหลก 10) นายธวัช ดัวงนา ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 8 บ้านสามไร่ และ 11) นางลลิตา สุนทรชัยบุรณ์ ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 9 บ้านหนองตาจั่น

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 หนังสือ เอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการ และเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำและการปกครองส่วนท้องถิ่น

3.2 แบบสัมภาษณ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบไม่เป็นทางการ จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาวิเคราะห์เรียบเรียง และสรุปผลบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย (Research Results)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาสำนักงานเทศบาลตำบลไม้งาม อำเภอมะนัง จังหวัดตาก สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานเทศบาลตำบลไม้งาม อำเภอมะนัง จังหวัดตาก สรุปผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทุกคนยอมรับ เปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม และรับฟังความคิดเห็นของทุกคน

1.2 ด้านการจูงใจและการสร้างแรงบันดาลใจ คือ ผู้นำต้องอุทิศตนในการทำงานอย่างเต็มที่ และคอยกระตุ้น จูงใจทุกคนให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานจนประสบความสำเร็จ

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา คือ ผู้นำต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นตามความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ผู้นำต้องมอบหมายงานให้กับทุกคนร่วมกัน รับผิดชอบอย่างทั่วถึง ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

2. ศึกษาภาวะผู้นำของผู้นำชุมชนเทศบาลตำบลไม้งาม อำเภอมะนัง จังหวัดตาก

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ ผู้นำชุมชนต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนในชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน

2.2 ด้านการจูงใจและการสร้างแรงบันดาลใจ คือ ผู้นำชุมชนต้องทุ่มเท เสียสละ และทำงานอย่างเต็มที่

2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา คือ ผู้นำชุมชนต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน

2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ ผู้นำชุมชนต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม แต่ต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาสำนักงานเทศบาลตำบลไม้งาม อำเภอมะนัง จังหวัดตาก สามารถอภิปรายผลการวิจัยสรุปรวมได้ ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีเปิดโอกาสให้ทุกคนในชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมและสามารถเสนอความคิดเห็นในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อาจเป็นเพราะว่าผู้นำมีคุณธรรมจริยธรรม มีความจริงใจเป็นกันเอง ให้เกียรติมีน้ำใจต่อทุกคน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นลธวัช

ยุทธวงศ์ (2563) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมือง จังหวัดตาก ผลการวิจัยโดยรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ มาก เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนได้นำหลักธรรมของศาสนามาเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ มีความจริงใจ เที่ยงตรง ยุติธรรม รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เสียสละ มีน้ำใจ เป็นแบบอย่างที่ดี มีอริยาไยดี ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย มีใจเป็นกลาง ประสานกับทุกคนด้วยความเสมอภาค ตัดสินปัญหาบนพื้นฐานของข้อมูล ตั้งใจ มุ่งมั่น เอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ย่อถอยต่ออุปสรรคต่าง ๆ ร่วมแก้ไขปัญหา และพิจารณาปัญหาด้วยความรอบคอบ ยินดีเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่น ใช้คำพูดที่สุภาพ ถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์และปฏิบัติตนวางตัวเสมอต้นเสมอปลาย

2. ด้านการจูงใจและการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ผู้นำต้องอุทิศตนในการทำงานกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ร่วมงานทุกคนเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ อาจเป็นเพราะว่าผู้นำมีความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงาน ช่วยเหลือให้กำลังใจต่อทุกคน และคอยกระตุ้นให้ทุกคนเกิดพลังมีแรงบันดาลใจที่สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เตือนใจ สุนกุล (2562) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยโดยรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ มาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมทำกิจกรรมกับบุคลากรด้วยความศรัทธาเชื่อในความสามารถของผู้ร่วมงาน มีความเป็นกันเอง มีเหตุผล สามารถจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยเป็นแบบอย่างทุ่มเทอุทิศตนทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ผู้นำต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เข้าร่วมแสดงความรู้ความสามารถตามศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างเต็มที่ อาจเป็นเพราะว่าผู้นำเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมและคอยกระตุ้นให้ทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์ (2560) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา ผลการวิจัยโดยรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ มาก เนื่องจากผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี น่าชื่นชม น่าเคารพ ศรัทธาแก่ผู้ร่วมงาน และบุคคลทั่วไป ผู้บริหารมุ่งมั่นอุทิศตนในการทำงานและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ปฏิบัติตามหน้าที่โดยไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น และรับผิดชอบการปฏิบัติของตน ส่งเสริมและให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนมุมมองแนวคิดใหม่ ๆ ของโลก ผู้บริหารเสนอแนะให้ผู้ร่วมงานใช้แนวทางใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้นำต้องมอบหมายงานให้อย่างทั่วถึงตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และคอยช่วยเหลือให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะว่าผู้นำคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ คอยให้คำปรึกษาช่วยเหลือ และให้เกียรติต่อทุกคน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาณิสรา ตรีศรี (2559) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลำปาง จังหวัดตากผลิษฐ์ ผลการวิจัยโดยรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ มาก เนื่องจากผู้บริหารองค์กรมีลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี มีบุคลิกลักษณะการแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่เหมาะสม คำนึงถึงความ

เป็นปัจเจกบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนและสนับสนุนให้ใช้สติปัญญาในการปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษาช่วยเหลือจนสามารถปฏิบัติงานขององค์การสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาผู้นำองค์กรและผู้นำชุมชนได้

1.2 ผู้นำองค์กรและผู้นำชุมชนสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติตน และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเชิงปริมาณร่วมด้วย โดยการเพิ่มกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลทางสถิติมายืนยันข้อมูลเชิงคุณภาพ

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ด้านการมีจิตสาธารณะ และด้านการยึดหลักคุณธรรมในการบริหารงาน

2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาสำนักงานเทศบาลตำบลอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง (References)

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

โกวิทย์ พวงงาม. (2552). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

เตือนใจ สุนกุล. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2550). *ทักษะผู้บริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: CP.CYBERPRINT CO., LTD.

ทองใบ สุดชาติ. (2550). *ภาวะผู้นำ: กลไกขับเคลื่อนองค์การแห่งการเรียนรู้*. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุบลราชธานี.

นลธวัช ยุทธวงศ์. (2562). *เอกสารประกอบการสอนวิชา MED 602 ภาวะผู้นำสำหรับนักบริหาร การศึกษา*. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น.

นลธวัช ยุทธวงศ์. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมะนัง จังหวัด ตาก*. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนอร์ทเทิร์น.

ปริญญ์ ต้นสกุล. (2550). *ศาสตร์แห่งการเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: จิตจักรวาล.

- ปาณิสรา ตรัสศรี. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปิ่นนัท นอขุนทด. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา*. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542. (2542). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 116 ตอนที่ 114ก. ลงวันที่ 17 พฤศจิกายน 2542.
- สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุปัญญา สุนทรนนท์ และคณะ. (2558). *ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในประเทศไทย*. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*. 9(2). 133-146.
- อัคพงศ์ สุขมาตย์ และคณะ. (2560). *ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 ภายใต้กรอบการศึกษาประเทศไทย*. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*. 16(2), 1-7.