

**ความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง**
**Local Personnel Perspectives Regarding to Transformational Leadership
of Local Administrators and Councilors in Yan Ta Khao District, Trang Province**

พิมพ์นิภา อินทพัฒน์* และ อรนันท์ กลันทปุระ
Pimnipa Inthapat* and Oranan Gluntapura

ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
Department of Political Science and Public Administrative, Faculty of Social Science, Kasetsart University

*ติดต่อผู้เขียน dearintapatt@gmail.com

ส่งบทความ 2 พฤษภาคม 2559 | ตอบรับ 15 มิถุนายน 2559 | เผยแพร่ 17 พฤศจิกายน 2559

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรท้องถิ่นในเขต อำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง จำนวน 281 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล จากนั้นประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมุติฐานใช้ Independent t-test และ F-test (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรท้องถิ่นมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง ในระดับปานกลาง 2) บุคลากรท้องถิ่นที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสมาชิกสภาท้องถิ่นในเขตอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรท้องถิ่นที่มีอายุและรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสมาชิกสภาท้องถิ่นในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความคิดเห็นของบุคคลท้องถิ่น, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, อำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง

Abstract

The objectives of this research were to 1) study level of the local personnel perspectives regarding to the transformational leadership of the local administrators and councilors in Yan Ta Khao district, Trang province and 2) compare of the local personnel perspectives regarding to the transformational leadership of the local administrators and councilors in Yan Ta Khao district, Trang province. The sample consisted of 281 local personnel. Questionnaire was an instrument in collecting data and then analyzed by the statistic packaging program. Statistics tools in analyze were percentage, mean, standard deviation; and for testing hypotheses the independent T-test and F-test (One-way ANOVA)

The research found that: 1) local personnel opinions about transformational leadership of the local administrators and councilors in Yan Ta Khao district, Trang province were at moderate level, 2) local personnel with differences in sex, education level, position and period operating performance difference statistically significant about transformational leaderships of the local administrators and councilors in Yan ta Khao District, Trang province and the local personnel with differences in age and income indicated difference statistically significant at .05 about transformational leaderships of administrators and local councilors in Yan ta Khao District, Trang province.

Keywords: local personnel perspective, transformational leadership, Yan Ta Khao district, Trang province

บทนำ

การบริหารราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ซึ่งกำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจการปกครองและความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะในด้านต่างๆ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาในพื้นที่โดยผ่านตัวแทนที่ประชาชนได้ใช้สิทธิเลือกตั้งโดยสุจริตและเที่ยงธรรมเข้าไปทำหน้าที่ในองค์กรเพื่อตอบสนองต่อความต้องการ และแก้ปัญหาของประชาชนในท้องถิ่นของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น (ราชกิจจานุเบกษา, 2550)

การปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นการปกครองรูปแบบหนึ่งที่มีความสำคัญกับการพัฒนาเป็นอย่างมากเพราะเป็นองค์กรที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถูกจัดตั้งขึ้นมาเพื่อรับมอบอำนาจจากรัฐบาลให้ทำหน้าที่ในการจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น มีการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดการบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ตลอดจนยังเปิดโอกาสให้ประชาชนมีสิทธิในการตัดสินใจเลือกบุคคลมาทำหน้าที่เป็นผู้นำด้วยตนเอง โดยกำหนดให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน เพื่อเป็นการส่งเสริมแนวคิดเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาและบริหารงานบ้านเมือง โดยผ่านผู้แทนของตนในองค์การบริหารส่วนตำบลทำให้การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเป็นรูปธรรมมากขึ้นโดยที่รัฐไม่ได้รวมกลุ่มอำนาจแทบทุกอย่างไว้ที่รัฐบาลกลางอีกต่อไปแต่จะกระจายอำนาจการบริหารลงมาให้ท้องถิ่นได้พัฒนาตนเองและดูแลกิจการของตนเองอย่างเต็มรูปแบบ (ราชกิจจานุเบกษา, 2550)

สืบเนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่น โดยได้กำหนดไว้ หมวด 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ (มาตรา 75-87) เป็นเจตจำนงให้รัฐดำเนินการตรากฎหมายและกำหนดนโยบายในการบริหารราชการแผ่นดิน และรัฐต้องกระจายอำนาจต่างๆ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนา นโยบายด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ด้านศาสนา สังคม การสาธารณสุข การศึกษาและวัฒนธรรม และที่สำคัญ คือ การส่งเสริมการดำเนินการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและรวมถึงการ

จัดระบบการบริหารสาธารณะในด้านต่างๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง เช่น การจัดการศึกษา การบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นตลอดจนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมนอกจากนี้การจัดทำแผนการกระจายอำนาจใหแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมีขอบเขตในการบริหารจัดการและแนวทางตามยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบลโดยมุ่งเน้นวัตถุประสงค์หลัก คือ การกระจายภารกิจต่างๆ ที่รัฐบาลดำเนินการให้กับท้องถิ่นทั้งหมด 245 ภารกิจ ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 2) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต 3) ด้านการจัดการระเบียบชุมชน 4) ด้านการวางแผน 5) ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ธรรมชาติสิ่งแวดล้อม 6) ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการโอนถ่ายไปเป็นการดำเนินงานของท้องถิ่น โดยรัฐบาลจะสนับสนุนด้านงบประมาณบุคลากรในการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับท้องถิ่นมากขึ้น (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2550)

ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเป็นผู้นำในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันเป็นยุคแห่งการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นอย่างเต็มรูปแบบ ดังนั้นผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีหน้าที่สำคัญในการขับเคลื่อนท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่นจะสามารถพัฒนาท้องถิ่นให้ดีขึ้นได้นั้น ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น ดังนั้นความสำคัญของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นจึงมีบทบาทอย่างมากในการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และบุคลากรในองค์กร ผู้นำจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและเป็นผู้โน้มน้าวในสถานการณ์ต่างๆ สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรของตนเองให้ดียิ่งขึ้น ที่ผ่านมานั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีปัญหา คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถตอบสนองวิสัยทัศน์ได้ดี สืบเนื่องมาจากการบริหารงานของผู้บริหารส่วนท้องถิ่นหรือผู้นำในท้องถิ่นมีจุดอ่อน ไม่ว่าจะเป็นการขาดความรู้ ความสามารถ ขาดความเข้าใจในหน้าที่ ขาดความรับผิดชอบและขอบเขตของการปฏิบัติหน้าที่ ขาดศักยภาพในทางบริหารการพัฒนาชุมชนตนเอง ทำให้องค์กรไม่สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่หวังไว้ (สำนักงานส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2554)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กร เป็นกระบวนการช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ร่วมงานให้รับรู้ความสำคัญความจริงให้แก่องค์กรแก่ผู้อื่นช่วยให้มองเห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้การเปลี่ยนแปลง

อย่างรวดเร็วของโลก ถือว่าการบริหารงานของผู้บริหารมีส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย การบริหารของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น โดยการชักจูงใจให้ผู้ร่วมงานเห็นแก่องค์กรมากกว่าสนใจตนเอง ทำให้ผู้ร่วมงานมีความเชื่อมั่นและเคารพในตัวผู้บริหารรวมถึงมอบหมายให้ทำงานที่มีคุณค่าและมีความหมายมากขึ้น เพื่อเป็นการจูงใจในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งควรเปิดโอกาสเพื่อเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ มีการสร้างแรงจูงใจวิสัยทัศน์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน แสดงเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน เสริมสร้างกำลังใจให้รางวัลเพื่อเป็นกำลังใจ และการมองโลกในแง่ดี สิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรมีซึ่งตรงกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทำให้ผู้วิจัยมองเห็นความสำคัญดังกล่าว จึงนำมาศึกษาเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปกครองท้องถิ่น โดยในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจะทำการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง เนื่องจากพื้นที่ในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 9 แห่ง ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับกลางทั้งหมด 9 แห่ง ประชาชนในอำเภอย่านตาขาว มีประมาณ 64,140 คน ซึ่งถือเป็นอำเภอที่มีประชาชนค่อนข้างสูง โดยที่ทำการปกครองอำเภอย่านตาขาวมีเป้าหมาย ในการขับเคลื่อนการดำเนินนโยบายรัฐบาลไปสู่

การปฏิบัติในระดับตำบล หมู่บ้าน เสริมสร้างการอำนวยความสะดวกเป็นธรรม ความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของสังคม บูรณาการและดำเนินการแก้ไขปัญหาความยากจนโดยอำนวยการบริหารราชการทุกภาคส่วน นอกจากนี้ในเขตพื้นที่อำเภอย่านตาขาวมีลักษณะของการเมืองการปกครองท้องถิ่นและนักการเมืองเดิมๆ การตั้งพรรคใหม่ นักการเมืองหน้าใหม่เกิดขึ้นได้ยากมาก สภาพเศรษฐกิจการเมืองโดยรวมยังไม่เปิดโอกาสให้เกิดผู้นำที่มีทุกอย่างพร้อมหรือเกือบพร้อมแบบที่ประชาชนในท้องถิ่นคาดหวัง ผู้วิจัยเห็นว่าการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นย่อมมีส่วนสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้วิสัยทัศน์ขององค์กรให้บรรลุผลได้ ดังนั้นผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารท้องถิ่นและผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง

กรอบการวิจัย

ตารางที่ 1 แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แนวคิด	นักวิชาการ		
	Bass และ Avolio	Kouzes และ Posner	Yukl
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะผู้นำบารมี	/		/
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	/	/	
3. การกระตุ้นทางปัญญา	/		
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	/		
5. การท้าทายกระบวนการ	/		/
6. การสร้างแรงบันดาลใจในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน		/	
7. การมอบอำนาจให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงาน		/	/
8. การแสดงเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ		/	/
9. การเสริมสร้างกำลังใจ		/	
10. การพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและดึงดูดใจ			/

ตารางที่ 1 แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ต่อ)

แนวคิด	นักวิชาการ		
	Bass และ Avolio	Kouzes และ Posner	Yukl
11. การอธิบายถึงวิธีการหรือกลยุทธ์ที่ทำให้วิสัยทัศน์บรรลุ			/
12. การแสดงความเชื่อมั่นและมองโลกในแง่ดี			/
13. การแสดงความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา			/
14. การใช้การกระทำเชิงสัญลักษณ์เพื่อเน้นย้ำค่านิยมหลัก			/
15. การนำโดยการแสดงเป็นตัวอย่าง			/

แนวความคิดของ Bass และ Avolio (1991, อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545) ในข้อที่ 1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือภาวะเชิงบารมี ซึ่งมีความหมายใกล้เคียงกับแนวคิด Yukl (2010) ในข้อที่ 14 การใช้การกระทำเชิงสัญลักษณ์เพื่อเน้นย้ำค่านิยมหลัก

แนวความคิดของ Bass และ Avolio (1991, อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545) ในข้อที่ 2 การสร้างแรงบันดาลใจ ได้ให้ความหมายไว้ใกล้เคียงกับแนวคิดของ Kouzes และ Posner (1995) ในข้อที่ 6 การสร้างแรงบันดาลใจในการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

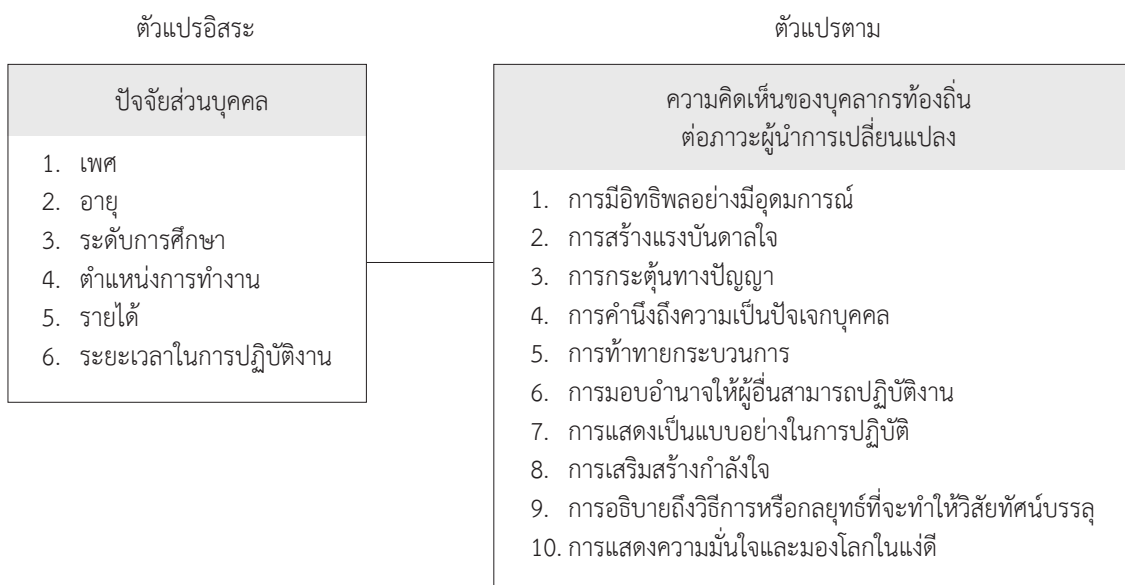
แนวความคิดของ Kouzes และ Posner (1995) ในข้อที่ 7 การมอบอำนาจให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงานซึ่งมีความหมายใกล้เคียงกับแนวคิด Yukl (2010) ในข้อที่ 13 การแสดงความ

เชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา

แนวความคิดของ Kouzes และ Posner (1995) ในข้อที่ 8 การแสดงเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติซึ่งได้สอดคล้องกับแนวความคิดของ Yukl ในข้อที่ 15 การนำโดยการแสดงเป็นตัวอย่าง

แนวความคิดของ Kouzes และ Posner (1995) ในข้อที่ 5 การท้าทายกระบวนการ ซึ่งได้สอดคล้องกับแนวความคิดของ Yukl (2010) ในข้อที่ 10 การพัฒนาวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและดึงดูดใจ

ความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนามาจากแนวคิดของ Bass และ Avolio (1991, อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2545) Kouzes และ Posner (1995); Yukl (2010)



แผนภูมิกรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้ผู้วิจัยใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยหาความเที่ยงตรง (validity) การนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนำไปปรีกษาคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงยิ่งขึ้น และนำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อดำเนินการขั้นต่อไป จากนั้นนำแบบสอบถามมาทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบ (try-out) กับองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงเหนือ จังหวัดตรัง จำนวน 30 คน โดยใช้สูตรของ pearson product moment correlation coefficient และหาความเชื่อมั่นร่วมด้วยวิธีการของ Cronbach's alpha ซึ่งผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นเป็นรายด้าน ซึ่งผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นที่ได้ alpha .913

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรท้องถิ่นในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง ทั้งหมด 9 แห่ง จำนวน 503 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรท้องถิ่นในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง จำนวน 223 คน ซึ่งได้มาจากวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรยามาเน (Yamane, 1973) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (proportional stratified random sampling) ตามสัดส่วนขนาดของกลุ่มประชากรแต่ละตำบล

ในการรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ลงพื้นที่เก็บข้อมูลจริง หลังจากทดสอบแบบสอบถามแล้ว พบว่า ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่ง ขณะที่บางแห่งไม่ค่อยให้ความร่วมมือ อย่างไรก็ตามผู้วิจัยสามารถเก็บแบบสอบถามทั้งสิ้น 281 ชุด ดังนั้นผู้วิจัยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามทั้ง 281 ชุด ในการคำนวณค่าทางสถิติต่อไป รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการเก็บรวบรวมข้อมูล

อำเภอย่านตาขาว	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ข้อมูลเก็บได้จริง
เทศบาลย่านตาขาว	128	57	62
เทศบาลควนโพธิ์	47	21	18
เทศบาลทุ่งกระบือ	75	33	42
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งค่าย	42	18	30
องค์การบริหารส่วนตำบลในควน	69	30	42
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะเปียง	42	19	27
องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมเห็ด	29	13	17
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ	36	16	22
องค์การบริหารส่วนตำบลโพรงจระเข้	35	16	21
รวม	503	223	281

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์โดยรายละเอียดดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง ในภาพรวม มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.50	.66	ปานกลาง
การสร้างแรงบันดาลใจ	3.42	.66	ปานกลาง
การกระตุ้นทางปัญญา	3.43	.68	ปานกลาง
การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.45	.81	ปานกลาง
การท้าทายกระบวนการ	3.41	.66	ปานกลาง
การมอบอำนาจให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงาน	3.47	.67	ปานกลาง
การแสดงเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ	3.43	.67	ปานกลาง
การเสริมสร้างกำลังใจ	3.41	.72	ปานกลาง
การอธิบายถึงวิธีการหรือกลยุทธ์ที่จะทำให้วิสัยทัศน์บรรลุ	3.42	.75	ปานกลาง
การแสดงความมั่นใจและมองโลกในแง่ดี	3.45	.69	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.44	.62	ปานกลาง

ผลการวิจัยความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง ในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

จากการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.50 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลางโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นของท่านมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.58 รองลงมาคือ ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นของท่านเป็นที่น่ายกย่อง เคารพศรัทธา ไว้วางใจ สำหรับระดับความคิดเห็นผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.56 และสมาชิกสภาท้องถิ่นของท่านสามารถควบคุมอารมณ์ในขณะที่ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.43 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

จากการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมาชิก

สภาท้องถิ่นอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.42 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นของท่านอุทิศตัวและแสดงความเชื่อมั่นความตั้งใจว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย และผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นของท่านมองอนาคตในแง่บวก เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 3.47 รองลงมาคือ ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นของท่านนำความรู้จากประสบการณ์ในอดีตมาแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าและวางแผนในอนาคต มีค่าเฉลี่ย 3.44 และผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นของท่านมีการสร้างแรงบันดาลใจทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าและสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญ มีค่าเฉลี่ย 3.38 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

จากการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง ด้านการกระตุ้นทางปัญญายู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.43 และเมื่อพิจารณา

เป็นรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเสนอแนวทางการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ย 3.50 รองลงมาคือ ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นของท่านสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ปฏิบัติงานว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข มีค่าเฉลี่ย 3.46 และผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นของท่านให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ และกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติแสดงความคิดเห็นและเหตุผล มีค่าเฉลี่ย 3.35 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

1.4 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

จากการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดตรัง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.45 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย 3.53 รองลงมาคือ ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นของท่านมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.48 และผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นของท่านมีการดูแลเอาใจใส่เป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.25 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

1.5 ด้านการทำหายกระบวนการ

จากการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดตรัง ด้านการทำหายกระบวนการอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.41 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นของท่านมองหาโอกาสเพื่อให้หน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.48 รองลงมาคือ ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นของท่านส่งเสริมวิสัยทัศน์ที่มีอยู่เดิมให้แน่วแน่มากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.45 และผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นของท่านสื่อสารวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่องด้วยวิธีที่หลากหลาย มีค่าเฉลี่ย 3.31 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

1.6 ด้านการมอบอำนาจให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงาน

จากการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดตรัง ด้านการมอบอำนาจให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.47 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น

ของท่านมีความเชื่อมั่นในผู้ปฏิบัติงานของตนเอง มีค่าเฉลี่ย 3.54 รองลงมาคือ ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจ และเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.48 และผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นของท่านมีการแบ่งปันอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมีภาวะผู้นำมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.44 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

1.7 ด้านการแสดงเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ

จากการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดตรัง ด้านการแสดงเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.43 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นของท่านมีการส่งเสริมความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.50 รองลงมาคือ ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นของท่านมีความเสียสละและอุทิศตนเพื่อหน่วยงานเป็นอย่างดีอย่างเหมาะสม และผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นของท่านมีการลดขั้นตอนในการทำงานที่ไม่สำคัญเพื่อให้เกิดความกระชับฉับไว มีค่าเฉลี่ย 3.44 และผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.37 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

1.8 ด้านการเสริมสร้างกำลังใจ

จากการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดตรัง ด้านการเสริมสร้างกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.41 และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นของท่านให้การยอมรับในผลงานของผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานได้อย่างดี มีค่าเฉลี่ย 3.51 รองลงมาคือ ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นของท่านให้ความช่วยเหลือรับฟังปัญหาและความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.47 และผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นของท่านการให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อแสดงให้เห็นถึงคุณค่าของการทุ่มเทแรงกายต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.26 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

1.9 ด้านการอธิบายถึงวิธีการหรือกลยุทธ์ที่จะทำให้วิสัยทัศน์บรรลุ

จากการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดตรัง ด้านการอธิบายถึงวิธีการหรือกลยุทธ์ที่จะทำให้วิสัยทัศน์บรรลุอยู่ในระดับปานกลาง

มีค่าเฉลี่ย 3.42 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นของท่านมอบหมายหน้าที่แก่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.47 รองลงมาคือ ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นของท่านสามารถจูงใจให้ปฏิบัติงานเพื่อเปลี่ยนแปลงแนวทางและปฏิบัติงานแบบเดิมให้ดียิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ย 3.42 และผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นของท่านสามารถแสดงวิธีการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย 3.33 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

1.10 ด้านแสดงความมั่นใจและมองโลกในแง่ดี

จากการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง ด้านแสดงความมั่นใจและมองโลกในแง่ดีอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.45 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าข้ออื่นๆ คือ ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นของท่านมีความมั่นใจมองโลกในแง่ดี มีค่าเฉลี่ย 3.46 รองลงมาคือ ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นของท่านสามารถสร้างกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานและแสดงความเชื่อมั่นว่าจะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้ มีค่าเฉลี่ย 3.45 และผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นของท่านพูดถึงความสำเร็จที่ผ่านมาเพื่อสร้างกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.43 กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประเด็นหลัก 2 ประเด็น คือ ส่วนที่ 1) ลักษณะของตัวบุคคล และส่วนที่ 2) ประเด็นข้อจำกัดของการบริหารงาน ส่วนที่ 1) ลักษณะของตัวบุคคลแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ผู้บริหารท้องถิ่นและพนักงานส่วนตำบล ผู้บริหารท้องถิ่นนั้นอาจมาจาก (1) ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ (2) ผู้มาจากการซื้อสิทธิขายเสียง (3) ผู้ที่มาจากฐานเสียงที่ได้รับความนิยมและเป็นบุคคลที่ท้องถิ่นยอมรับ ผู้บริหารท้องถิ่นที่ได้รับการเลือกตั้งอาจจะประกอบไปด้วยทั้ง 3 ข้อ หรือมี 2 ข้อ หรือข้อใดข้อหนึ่งก็ได้ ทำให้การบริหารงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นอยู่กับตัวผู้บริหารท้องถิ่น สาเหตุบางประการที่ทำให้การบริหารในท้องถิ่นยังไม่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มากนัก คือ ในด้านผู้บริหาร ผู้บริหารท้องถิ่นบางคนอาจเป็นคนที่มีความรู้ แต่ไม่เก่งในด้านการบริหารงานหรือการกำหนดวิสัยทัศน์ การวางตัว การแสดงเป็นแบบอย่าง การเสริมสร้างกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน การสร้างแรงบันดาลใจ การ

มองโลกในแง่ดี การกระตุ้นทางปัญญาเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคิดและเหตุผล การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก ในบางองค์กรที่มีผู้บริหารเป็นผู้หญิงจะมีความเข้มงวด ระเบียบ ละเอียด อาจทำให้การทำงานมีความกดดันมากกว่าผู้บริหารผู้ชาย เหตุผลที่กล่าวว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงทางด้านภาวะผู้นำอาจเกิดขึ้นในระดับปานกลาง ทั้งนี้ผู้บริหารท้องถิ่นนั้นอำนาจหน้าที่ในการสั่งการ อนุญาต อนุมัติ ในการบริหารงานในเรื่องงบประมาณ การบริหารงานบุคคล ดังนั้นการบริหารงานท้องถิ่นจะดำเนินงานไปในทิศทางใดขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นนั้นๆ ส่วนพนักงานท้องถิ่น ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากวัฒนธรรมในองค์กร คือ การทำงานในท้องถิ่นเป็นแบบการทำงานร่วมกันลักษณะคล้ายกับคนในครอบครัว ถึงแม้ว่าการบริหารของผู้บริหารของตนเองจะมีการพัฒนาในบางด้านน้อยก็ตอบให้อยู่ในระดับกลาง มองว่าโดยทั่วไปแล้วมักจะตอบคำถามด้วยความเกรงใจก็เป็นได้ ส่วนที่ 2 ประเด็นข้อจำกัดของการบริหารงาน การบริหารส่วนท้องถิ่นมีหลักการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยการบริการจัดทำนโยบายต่างๆ ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารแต่อยู่ในการควบคุมของรัฐบาลโดยปัจจุบันเป็นช่วงเปลี่ยนถ่ายอำนาจของรัฐบาลตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2558-2559 (ราชกิจจานุเบกษา, 2557) ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติตามหน้าที่ตามนโยบายที่กำหนดให้โดยรัฐบาล โดยคณะกรรมการความสงบแห่งชาตินี้ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเน้นนโยบายเพิ่มขึ้นเป็นพิเศษไม่ว่าจะเป็นเรื่อง ความแห้งแล้ง ภัยธรรมชาติ ยาเสพติด ตามนโยบายของรัฐบาลและในการบริหารงานในช่วงเปลี่ยนถ่ายอำนาจในรูปแบบปกครองส่วนท้องถิ่นนี้ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นที่หมดวาระไปแล้วแต่ยังสามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อได้ และมีได้เปิดให้ผู้อื่นเข้ามาทำงานแทน เพราะยังไม่มีกรเลือกตั้ง ทำให้ผู้บริหารที่ปฏิบัติตามหน้าที่อาจจะไม่ได้ใส่ใจประชาชน หรือผู้ร่วมงานในการบริหารงานท้องถิ่นมากเท่าที่ควร ทำให้การบริหารงานไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงเท่าที่ควรเนื่องจากไม่ทราบว่าจะตนเองจะมีสิทธิในการเลือกตั้งครั้งหน้าหรือไม่ ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นไม่ได้แสดงอุดมการณ์การทำทนายกระบวนกรใหม่ๆ เนื่องด้วยการจำกัดการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกำหนด อำนาจหน้าที่ผู้บริหารท้องถิ่นต้องปฏิบัติตามกรอบหรือขอบเขต ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นอาจจะสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ๆ ได้ยากขึ้น เนื่องด้วยอำนาจหน้าที่ที่จำกัดก็เป็นได้ สิ่งทีกล่าวมานี้ทำให้ผู้วิจัยมองว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังเกิดขึ้นน้อยในการปกครองท้องถิ่น อาจด้วยข้อจำกัดทางลักษณะของตัวบุคคล และโครงสร้างทางการเมืองท้องถิ่นที่จำกัดไว้ แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แบบใหม่นี้ยังเหมาะสมกับการปกครองท้องถิ่น ทั้งนี้จากการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง ในทุกๆ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ก็อาจเป็นเพียงการศึกษาในท้องถิ่นเดียวในอำเภอย่านตาขาว แต่ถ้ามีการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับใหญ่ขึ้น

ในจังหวัด ก็อาจจะเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ต่างไปจากการศึกษาในครั้งนี้ก็เป็นได้

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของภาวะผู้นำต่อผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของภาวะผู้นำต่อผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง ปัจจัยด้านเพศ

(n=281)

ความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	t	P
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ชาย	122	3.53	.57	4.34	0.38
	หญิง	159	3.37	.65		

2.1 ปัจจัยความแตกต่างด้านเพศ

ปัจจัยความแตกต่างด้านเพศ พบว่า เพศต่างกันมีความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของ ธงชัย อุดคำ (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า

ภาวะผู้นำโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เพศต่างกันมีความคิดเห็นรูปแบบภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันไม่มีการแบ่งแยกเพศ ทั้งเพศหญิงและเพศชายต่างได้รับสิทธิเสรีภาพและความเสมอภาคเท่าเทียมกันทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ เหมือนกัน จึงทำให้ได้รับการปฏิบัติหน้าที่เท่าเทียมกัน

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของภาวะผู้นำต่อผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง ปัจจัยด้านอายุ

(n=281)

ความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	4	4.905	1.22	3.26	.012
	ภายในกลุ่ม	276	103.78	.37		
	รวม	280	108.68			

2.2 ปัจจัยความแตกต่างด้านอายุแตกต่างกัน

ปัจจัยความแตกต่างด้านอายุแตกต่างกัน พบว่า อายุต่างกันมีความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรท้องถิ่นที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารของผู้บริหารที่ต่างกัน เนื่องจาก

ประสบการณ์ของช่วงอายุอาจจะมีแนวคิดมุมมองต่อการทำงาน การบริหารที่แตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุมากผ่านการปฏิบัติงานมานานรู้จักวิธีการแก้ไขปัญหาในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า อาจเป็นเพราะประสบการณ์การทำงาน ทั้งด้านการใช้ชีวิตและด้านการทำงาน อาจส่งผลต่อมุมมองการบริหารงานมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของภาวะผู้นำต่อผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น
ในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง ปัจจัยด้านระดับการศึกษา

(n=281)

ความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	2	.77	.38	.99	.371
	ภายในกลุ่ม	278	107.91	.38		
	รวม	280	108.68			

2.3 ปัจจัยความแตกต่างด้านระดับการศึกษา

ปัจจัยความแตกต่างด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการศึกษา สมธิศักดิ์ พิลากุล (2551) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอดงขุดม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอดงขุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการกรอกแบบสอบถามนั้นข้อความในแบบสอบถามวัดความรู้สึกหรือความคิดเห็นทางด้านจิตใจของบุคลากรท้องถิ่นมากกว่าความรู้ในเชิงลึกจึงทำให้ระดับการศึกษาของบุคลากรท้องถิ่นไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำ

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของภาวะผู้นำต่อผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น
ในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง ปัจจัยด้านตำแหน่งการทำงาน

(n=281)

ความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	5	2.66	.53	1.38	.231
	ภายในกลุ่ม	275	106.02	.38		
	รวม	280	108.68			

2.4 ปัจจัยความแตกต่างด้านตำแหน่งการทำงาน

ปัจจัยความแตกต่างด้านตำแหน่งการทำงาน พบว่า ตำแหน่งการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ โสภณ เนื่องจำนง (2539) เรื่องภาวะผู้นำของประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลศึกษากรณีจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ตามการรับรู้ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาพรวมมีความเป็นประชาธิปไตยในระดับปานกลาง พบว่า

ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีบุคลิกภาพและบทบาทการนำในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตำแหน่งการทำงานของบุคคลในท้องถิ่นนั้นมีลักษณะงานที่มีความเกี่ยวข้องกัน โดยเป็นการทำงานของการบริหารงานเกี่ยวกับท้องถิ่น โดยแต่ละตำแหน่งการทำงานล้วนมีจุดมุ่งหมายวัตถุประสงค์ในเนื้อหาเดียวกัน โดยในแต่ละโครงการการทำงานในแต่ละส่วนมีการแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ยังอยู่ในโครงการเดียวกันจึงทำให้ตำแหน่งการทำงานมิได้ส่งผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่น

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของภาวะผู้นำต่อผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น
ในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง ปัจจัยด้านรายได้

(n=281)

ความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	4	11.66	2.53	6.38	.000
	ภายในกลุ่ม	276	126.02	.48		
	รวม	280	128.68			

2.5 ปัจจัยความแตกต่างด้านรายได้

ปัจจัยความแตกต่างด้านรายได้ พบว่า รายได้ต่างกันมีความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรท้องถิ่นที่มีรายได้สูงมองว่าผู้บริหารท้องถิ่นควรทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งแตกต่างจากบุคลากรท้องถิ่นที่มีรายได้น้อยซึ่งมองแต่การทำงานของตนเองมิได้มองถึงส่วนรวม สอดคล้องกับการศึกษาของ ประไพ ราษุสภา

(2554) เรื่องศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตอำเภอมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า รายได้ต่างกันมีความคิดเห็นของประชาชนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตอำเภอมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจมาจากผู้ที่มีรายได้สูงอาจมองว่าการบริหารการทำงาน ด้านวิชาการ ด้านบริหารของภาวะผู้นำควรทำงานได้มากกว่านี้ ซึ่งแตกต่างจากบุคคลที่มีรายได้น้อยซึ่งมองแต่การทำงานของตนเองมิได้มองถึงส่วนรวมและองค์กรมากนัก

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของภาวะผู้นำต่อผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น
ในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง ปัจจัยด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน

(n=281)

ความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	5	3.29	.65	1.71	.131
	ภายในกลุ่ม	275	105.39	.38		
	รวม	280	108.68			

2.6 ปัจจัยความแตกต่างด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน

ปัจจัยความแตกต่างด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง ไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี เฉลิมโหม (2541) เรื่องลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้บริหารไม่มีความแตกต่างกัน ด้านความยืดหยุ่นในการเลือกใช้แบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลในการเลือกใช้แบบภาวะผู้นำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในระยะเวลาปฏิบัติงาน

งานของบุคลากรท้องถิ่นในแต่ละแห่งนั้นการทำงานในระยะเวลาสั้นๆ มีความเกี่ยวข้องกับการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งการโยกย้ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น สามารถทำได้ง่ายกว่าข้าราชการหน่วยงานอื่น และพนักงานจ้างก็ปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดจ้าง บางรายอาจจะไม่ได้รับการต่อสัญญาอีกก็เป็นไปได้ ทำให้ระยะเวลาปฏิบัติงานจึงไม่มีผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่น

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 10 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	ผลการทดสอบสมมติฐาน		
	ค่านัยสำคัญ	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1. เพศ	.038		/
2. อายุ	.012*	/	
3. ระดับการศึกษา	.317		/
4. ตำแหน่งการทำงาน	.231		/
5. รายได้	.000*	/	
6. ระยะเวลาปฏิบัติ	.131		/

*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง ดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นควรควบคุมอารมณ์ในขณะที่ปฏิบัติงานให้มากขึ้น เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเชื่อถือ ศรัทธา และสบายใจที่ได้ร่วมงาน
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นควรสร้างแรงจูงใจภายในหน่วยงาน และควรคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และสามารถกระตุ้นให้จัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นควรมีการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นและเหตุผล ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและถือเป็นโอกาสที่ดีที่จะได้ร่วมแก้ไขปัญหาด้วยกัน โดยผู้บริหารท้องถิ่นควรจะสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปฏิบัติงานว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นควรดูแลเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลเพื่อทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ามีคุณค่า มีความสำคัญ สามารถเป็นที่ปรึกษาของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน โดยให้คำแนะนำ สนับสนุนและพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้นและเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ

5. ด้านการท้าทายกระบวนการ ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นควรเปลี่ยนแปลงการทำงานในแบบเดิมสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่า โดยมีการสร้างแรงจูงใจในด้านผลตอบแทน และผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นควรใช้มุมมองในทางบวกต่อการจัดการกับปัญหา

6. ด้านการมอบอำนาจให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติงาน ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นควรเสริมสร้างความไว้วางใจในหน่วยงานและมีการแบ่งปันอำนาจหน้าที่ให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นภาวะผู้นำมากขึ้น

7. ด้านการแสดงเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นควรแสดงให้เห็นเป็นแบบอย่างที่ดีไม่ว่าจะเป็นด้านการทำงาน หรือการใช้ชีวิตส่วนตัว ตัวอย่าง เช่น การมาทำงานและเลิกงานตรงเวลา นอกจากนั้นผู้บริหารควรสร้างความเป็นเอกภาพและสร้างให้เกิดค่านิยมร่วมในองค์กร

8. ด้านการเสริมสร้างกำลังใจ ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นควรให้รางวัลตอบแทนเมื่อผู้ปฏิบัติงานสร้างผลงานได้ดีเยี่ยม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภูมิใจ อีกทั้งช่วยส่งเสริมความเชื่อมั่นในตัวเองของผู้ปฏิบัติงานและช่วยเสริมสร้างความคาดหวังของการทำงานให้สำเร็จด้วยตนเอง

9. ด้านการอธิบายถึงวิธีการหรือกลยุทธ์ที่ทำให้วิสัยทัศน์บรรลุ ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นควรสร้างวิสัยทัศน์ที่มีความเป็นไปได้ รวมทั้งแสวงหากกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ผู้บริหารควรชี้แจงให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรรับทราบถึงวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่มีร่วมกัน

10. ด้านการแสดงความเชื่อมั่นมองโลกในแง่ดี ผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นควรมีทัศนคติต่อการมองโลกในแง่ดี และสร้างทัศนคติต่อการมองโลกในแง่ดีในผู้ปฏิบัติงานคนอื่นๆ ด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง เพื่อให้ได้ข้อมูลในด้านของประชาชนด้วย
2. ควรศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นในอำเภออื่นๆ ของจังหวัดตรัง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่กว้างขวางมากยิ่งขึ้น
3. ควรศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำในรูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่นในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง ซึ่งเป็นรูปแบบ

ภาวะผู้นำที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีเป็นอย่างยิ่ง
สำหรับเสริมสร้างธรรมาภิบาลท้องถิ่น

4. ควรศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำ
ในรูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและสมาชิกสภา
ท้องถิ่นในอำเภอย่านตาขาว จังหวัดตรัง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็น
ครอบคลุมในด้านของประชาชนด้วย

5. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จ
ของภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกและสภาท้องถิ่นของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดตรัง เพื่อส่งเสริมและ
สนับสนุนศักยภาพของผู้นำท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กองราชการส่วนตำบล. (2550).
*คู่มือการปฏิบัติงานการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหาร
ส่วนตำบล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อสาธิตการพิมพ์.
- ธงชัย อุดคำ. (2553). *รูปแบบภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอภูผารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์*.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏกาฬสินธุ์.
- ประไพ ราชสุภา. (2554). *ความคิดเห็นของประชาชนที่มีคุณลักษณะ
ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง
จังหวัดกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร-
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ปราณี เณริณม. (2541). *ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร
วิทยาลัยพลศึกษาสังกัดกรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ*.
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2545). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัย และแนวทาง
สู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2550). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
พุทธศักราช 2550*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- _____. (2557). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
(ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557*. กรุงเทพฯ:
สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สมศักดิ์ พิลาภ. (2551). *แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานในอำเภอเดชอุดม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
อุบลราชธานี เขต 5*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สำนักงานส่งเสริมองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. (2554). *การปกครอง
ส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- โสภณ เนื่องจำนง. (2539). *ภาวะผู้นำของประธานกรรมการบริหาร
องค์การบริหารส่วนตำบลในการบริหารองค์การบริหาร
ส่วนตำบลตามการรับรู้ของสมาชิกสภาองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในจังหวัดชลบุรี*. ภาควิชาศิลปศาสตร-
มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1995). *The leadership
challenge: How to keep extraordinary things done
in organization*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Yamane, T. R. (1973). *Statistics: An introductory analysis*
(3rd. ed.). New York: Harper and Row Publication.
- Yukl, G. A. (2010). *Leadership in organizations*. New York:
Prentice-Hall.