

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

The Transformational Leadership of Tambon Nai Muang in the Areas of Municipal Executive Administration Organization, Muang District Khon Kaen Province.

อ้อยฤดี สันทร¹, เกษมชาติ นเรศเสนีย์²

Oirudee Santorn¹, Kasemchart Naressenie²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามตัวแปร ระดับการศึกษา และอาชีพ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลรวม 11 แห่ง จำนวน 379 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วยการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบล ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยด้านที่มีพฤติกรรมระดับสูงสุดคือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม รองลงมาคือ ด้านการคิดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง ส่วนด้านที่มีระดับพฤติกรรมต่ำสุดคือ ด้านการถือโอกาสยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม และ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามตัวแปร ระดับการศึกษา และอาชีพ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการถือโอกาสยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่าง

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารเทศบาล, เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล

¹ นักศึกษาปริญญาเอก, โปรแกรมศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

² อาจารย์, ภาควิชาบริหารรัฐกิจ สาขาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

¹ Student of Program In Public Administration. Doctor of Public Administration. Valaya Alongkorn Rajabhat University Under The Royal Pathum Thani. E-mail oirudee12@hotmail.com

² Lecturer, Lecturer of College innovation management. Valaya Alongkorn Rajabhat University Under The Royal Pathum Thani.

Abstract

The objectives of this research aimed: 1) to study about the transformation of the leadership of Tambon Nai Muang in the areas of the municipal executive administration organization Muang District Khon Kaen province; and 2) to compare with the transformation of the leadership of Tambon Nai Muang in the areas of the municipal executive administration organization Muang district Khon Kaen province. These could be classified by its variables according to educational status level and occupation. The population who were being concerned with the using on the research work such as the 379 persons were subject to a number of 11 Tambon municipalities. The tools used in the study were five rating scales questionnaires consisted of the transformation of the leadership of Tambon Nai Muang in the areas of the municipal executive administration organization. Its reliability was equal to 0.96. The statistics used for the data analysis were: frequency, percentage, average, standard deviation, The results of the study were as follows:

1) The transformational leadership in the executive administration organization of Tambon Nai Muang, Muang Khon Kaen province. In both the overall and individual aspects were in the highest level and each aspect. The highest behavior was of the belonging to appropriate model. The second was to aspect for effective performance of its subordinates was on the high level. For the lowest behavior aspects were to be assistances and the adoption of group's target; and 2) its comparison of the transformational leadership of the municipal of an Executive Administration Organization Muang Khon Kaen could be classified according to its variables of educational status and occupation by the overall were not different. When it was considered as each aspect found that the assistances of assistances and the adoption of group's target; intellectual motivation aspects, and being appropriate model aspects were different as to statistically significance was at the 0.01 level, and the another side was no difference.

Keywords : Leadership, Transformational leadership, Organization, Executive Administration Organization.

บทนำ

รัฐบาลให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเรื่อยมา เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงในการพัฒนาชุมชนในเขตรับผิดชอบโครงสร้างการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการจัดการโครงสร้างการบริหารโดยยึดหลักการมีเอกภาพด้านนโยบายหลากหลายในการปฏิบัติ การกำหนดเขต

พื้นที่การศึกษาที่มีความชัดเจนตามขอบข่ายงานและบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทุกฝ่ายที่มีความเกี่ยวข้องทั้งผู้บริหาร บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ นอกจากนี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ได้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพคนในสังคมไทยให้มีคุณธรรม และมีความรอบรู้อย่างเท่าทัน ให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และศีลธรรม สามารถ

ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่สังคมฐานความรู้ได้อย่างมั่นคง ซึ่งการจะพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นสำคัญ (สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2551 : 4)

ภาวะผู้นำเป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดปัญหา วางแผนและรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาองค์กร หรือภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้อำนาจและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามจรรยาบรรณเป้าหมายขององค์กร (Organizational goals) การบริหารองค์กรเพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุดและบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ นั้นมีปัจจัยหลายอย่างที่เป็นตัวแปรเชิงสาเหตุ ทั้งที่ส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมในกลุ่มตัวแปรเหล่านั้น มีตัวแปรที่เป็นความสามารถในการนำของผู้บริหารรวมอยู่ด้วยซึ่งเรียกว่าภาวะผู้นำ (พิมพอร์ สดเอี่ยม, 2552 : 3-4)

แบส (Bass, 1999 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2553 : 62) ได้เสนอรูปแบบภาวะผู้นำที่มี ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม มี 2 ประเภท มีลักษณะเป็นพลวัต (Dynamic) ที่มีความต่อเนื่องคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนตามรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความต่อเนื่องจากภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนโดยผู้นำใช้ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนที่ต้องการระหว่างกันเพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามอันเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่จำเป็นต้องมีปฏิกริยาต่อสภาพแวดล้อมโดยพยายามที่จะเป็นผู้นำในสถานการณ์ (Avolio and Bas, 1988 : 29 – 50 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2553 : 63) จากรูปแบบภาวะผู้นำดังกล่าว แบส ได้สรุปผลการศึกษาและเสนอภาวะผู้นำที่มีพิสัยเต็ม (The Model of the Full Range of Leadership) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและ

ภาวะผู้นำแบบตามสบาย โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิผลดีที่สุดภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีประสิทธิผลรองลงมา ส่วนภาวะผู้นำแบบตามสบายมีประสิทธิผลน้อยที่สุด

เทศบาลตำบล เป็นหน่วยงานที่ให้บริการแก่ประชาชนในทุก ๆ ด้านที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนในเขตบริการ ซึ่งผู้บริหารของเทศบาลตำบล จะต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาต้องนำเทคนิคในการการบริหารใหม่ที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำที่ผู้บริหารทุกคนจะต้องสามารถนำไปสู่บุคลากรในองค์กรได้ร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถนำในการบริหารจัดการให้มีความเจริญก้าวหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารเทศบาลตำบลจะต้องมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้วยความสำคัญดังกล่าว สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จึงได้จัดอบรมผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทุกองค์กรให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของกระทรวงมหาดไทย และได้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าบางแห่งยังมีคุณภาพไม่เป็นที่พึงพอใจ การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ยังต้องปรับปรุง การดำเนินงานบางด้านไม่พัฒนาเท่าที่ควร ทั้งนี้เกิดจากปัจจัยหลายด้าน แต่ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาดังกล่าวเกิดจากภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ไม่เต็มศักยภาพเท่าที่ควร (สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2554: 23) ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ทั้งนี้เพราะผลจากการที่ผู้นำได้มีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงตนเองก่อนนั้น จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในระดับต่างๆ ต่อไปอย่าง

รวดเร็ว และส่งผลเทศบาลตำบลเป็นเทศบาลตำบลที่ดีเด่นในระดับแนวหน้า และสามารถเป็นเทศบาลตำบลต้นแบบที่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และพัฒนาให้ผู้บริหารเทศบาลตำบลเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ เป็นผู้มีคุณธรรมและมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ เพื่อร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมาย และใช้เป็นสารสนเทศในการ ปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลตำบลให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถนำไป ประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารจัดการต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามระดับการศึกษา และอาชีพ

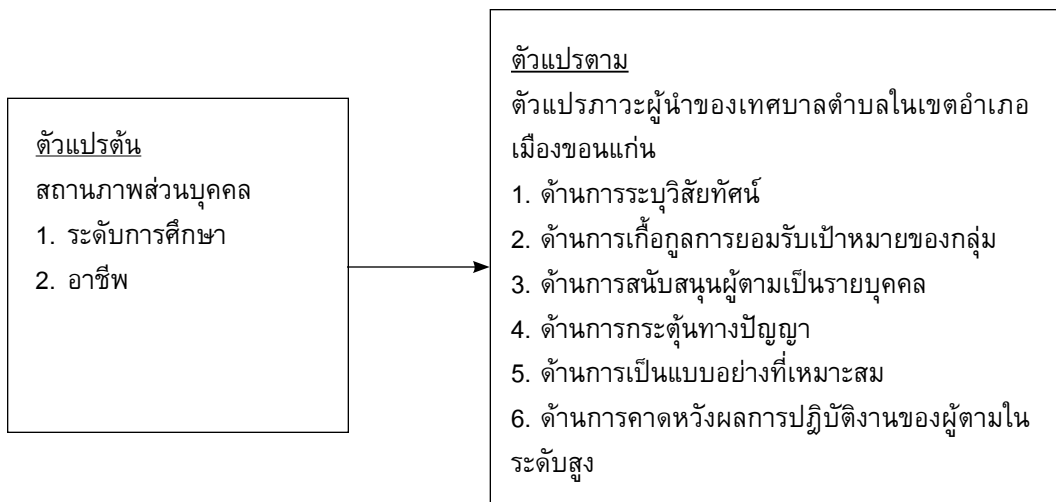
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามตัวแปร ระดับการศึกษา และอาชีพ แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดได้ จำนวน 6 ด้าน คือ 1. ด้านการระบุนิสัยทัศน์ 2. ด้านการถือฤกุลการยอมรับเป้าหมายของฤลุ่ม 3. ด้านการสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล 4. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 5. ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และ 6. ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม (อารี กังสานฤกุล, 2553)



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือประชาชนในเขตให้บริการของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น อายุ 18 ปีขึ้นไปที่มีสิทธิเลือกตั้งได้ ซึ่งมีอยู่ 11 แห่งคือเทศบาลตำบลท่าพระ เทศบาลตำบล บ้านเป็ด เทศบาลตำบลสาวะถี เทศบาลตำบลบ้านค้อ เทศบาลตำบลเมืองเก่า เทศบาลตำบลหนองตม เทศบาลตำบลโนนท่อน เทศบาลตำบลสำราญ เทศบาลตำบลพระลับ เทศบาลตำบลบึงเนียม และเทศบาลตำบลดอนหัน รวม 39,989 คน และได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 379 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608 ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553 : 43)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ชนิดตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 2 ข้อ ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ด้านการกระตือรือร้น 2) ด้านการถือกุญแจการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม 4) ด้านการสนับสนุนเป็นรายบุคคล 5) ด้านการกระตุ้นทางปัญญาการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และ 6) ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานในระดับสูง ตอนที่ 3 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เป็นคำถามแบบปลายเปิด ข้อคำถามในแบบสอบถามมีค่าดัชนีสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index: IOC) ตั้งแต่ 0.60 - 1.00 ค่า

ดัชนีสอดคล้องนำไปทดลองใช้กับเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลบ้านฝาง จำนวน 30 ราย มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขอลหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เรื่องขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลถึงนายกเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

2. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ขอความอนุเคราะห์เพื่อขออนุญาตนายกเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองตามวัน เวลาที่กำหนดไว้ และได้แบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด จำนวน 379 ฉบับ ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล พบว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ 379 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ทั้งโดยภาพรวม ราย

ด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมาย 5 ระดับ

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษาและอาชีพ

ผลการศึกษา

จากการศึกษาถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าพบว่า สถานภาพของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบล จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 379 คน มีระดับ

การศึกษาไม่เกินประถมศึกษา (คิดเป็นร้อยละ 47.23) และมีระดับการศึกษาสูงกว่าประถมศึกษา (คิดเป็นร้อยละ 52.77) โดยมีอาชีพรับราชการ (คิดเป็นร้อยละ 10.29) เกษตรกร (คิดเป็นร้อยละ 62.27) และ อาชีพอื่นๆ (คิดเป็นร้อยละ 27.44)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม ($\bar{X} = 3.83$) และรายด้าน โดยด้านที่มีพฤติกรรมระดับสูงสุดคือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาคือ ด้านการคิดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง ($\bar{X} = 4.02$) ส่วนด้านที่มีระดับพฤติกรรมต่ำสุด คือ ด้านการถือกุศลการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ($\bar{X} = 3.51$)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำแนกรายด้าน (n=379)

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านภาพรวมและรายด้าน	\bar{X}	S.D.	ระดับพฤติกรรม	
				แปลผล	อันดับที่
1	ด้านการระบุนิสัยที่ค่อนข้างชัดเจน	3.62	0.62	มาก	5
2	ด้านการถือกุศลการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม	3.51	0.76	มาก	6
3	ด้านการสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล	3.64	0.73	มาก	4
4	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.83	0.63	มาก	3
5	ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม	4.20	0.47	มาก	1
6	ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง	4.02	0.40	มาก	2
ภาพรวม		3.83	0.49	มาก	-

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบล จำแนก

ตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารฯ		บุคลากรผู้สอน		t	p – value
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
1	ด้านการระบุนิสัยทัศนียภาพอย่างชัดเจน	4.42	0.20	3.42	0.53	23.47**	0.000
2	ด้านการถือกุญแจยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม	4.40	0.26	3.28	0.68	26.46**	0.000
3	ด้านการสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล	4.41	0.29	3.45	0.68	20.54**	0.000
4	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.53	0.25	3.66	0.57	19.10**	0.000
5	ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม	4.37	0.37	4.17	0.49	4.11**	0.003
6	ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง	4.43	0.22	3.92	0.37	15.85**	0.000
โดยภาพรวม		4.42	0.12	3.68	0.44	18.56**	0.000

** $p \leq .01$

4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามกลุ่มอาชีพของประชาชนข้าราชการ พบว่าผู้บริหารเทศบาลตำบลมีพฤติกรรมในระดับมากทั้งในภาพรวม ($\bar{X} = 3.87$) และรายด้าน โดยด้านที่มีพฤติกรรมสูงสุดคือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.11$) ส่วนด้านที่มีพฤติกรรมต่ำสุดคือ ด้านการสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 3.52$) เกษตรกร เห็นว่าผู้บริหารเทศบาลตำบลมีพฤติกรรมในระดับมากทั้งในภาพรวม ($\bar{X} = 3.81$) และรายด้าน โดยด้านที่มีพฤติกรรมสูงสุดคือ ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมาคือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม

($\bar{X} = 3.98$) ส่วนด้านที่มีพฤติกรรมต่ำสุดคือ ด้านการระบุนิสัยทัศนียภาพอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.63$) และอาชีพอื่นๆ เห็นว่าผู้บริหารเทศบาลตำบลมีพฤติกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมในระดับปานกลางอยู่ 1 ด้านคือ ด้านการถือกุญแจยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ($\bar{X} = 3.38$) ส่วนด้านอื่น ๆ มีพฤติกรรมในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีพฤติกรรมสูงสุดคือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมาคือ ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง ($\bar{X} = 4.04$) ส่วนด้านที่มีพฤติกรรมต่ำสุดคือ ด้านการถือกุญแจยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ($\bar{X} = 3.38$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามกลุ่มอาชีพ โดยภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 3

ด้านที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบล	กลุ่มอาชีพ					
		รับราชการ		เกษตรกร		อาชีพอื่น ๆ	
		\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D
1	ด้านการระบุนิสัยทัศนียภาพอย่างชัดเจน	3.65	0.70	3.63	0.63	3.60	0.59
2	ด้านการถือฤกษ์ยามรับเป้าหมายของกลุ่ม	3.54	0.68	3.65	0.81	3.38	0.73
3	ด้านการสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล	3.52	0.72	3.65	0.73	3.67	0.73
4	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.11	0.71	3.90	0.42	3.68	0.69
5	ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม	4.31	0.41	3.98	0.50	4.34	0.41
6	ด้านการคิดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง	4.02	0.53	4.00	0.47	4.04	0.28
	ภาพรวม	3.87	0.53	3.81	0.51	3.82	0.46

5. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามกลุ่มอาชีพ ผลการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการถือฤกษ์ยามรับเป้าหมายของกลุ่ม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามกลุ่มอาชีพ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p – value
1. ด้านการระบุนิสัยทัศนียภาพอย่างชัดเจน	ระหว่างกลุ่ม	0.129	2	0.064	0.400	0.671
	ภายในกลุ่ม	154.119	395	0.390		
	รวม	154.248	397			
2. ด้านการถือฤกษ์ยามรับเป้าหมายของกลุ่ม	ระหว่างกลุ่ม	6.009	2	3.004	5.306**	0.005
	ภายในกลุ่ม	223.680	395	0.566		
	รวม	229.689	397			
3. ด้านการสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.145	2	0.573	1.074	0.342
	ภายในกลุ่ม	210.512	395	0.533		
	รวม	211.657	397			
4. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	9.965	2	4.982	28.56**	0.000
	ภายในกลุ่ม	146.873	395	0.372		
	รวม	156.838	397			

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p – value
5. ด้านการเป็นแบบอย่าง ที่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	11.164	2	5.582	13.40**	0.000
	ภายในกลุ่ม	77.192	395	0.195		
	รวม	88.356	397			
6. ด้านการคาดหวังผลการ ปฏิบัติงานในระดับสูง	ระหว่างกลุ่ม	0.130	2	0.065	0.165	0.848
	ภายในกลุ่ม	64.074	395	0.162		
	รวม	64.204	397			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.192	2	0.096	0.396	0.674
	ภายในกลุ่ม	95.784	395	0.242		
	รวม	95.976	397			

** p ≤ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบประเด็นที่น่าสนใจผู้วิจัยจึงนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แนวทางการบริหารจัดการในองค์กรทุกองค์กรในปัจจุบันจะเน้นการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการทั้งองค์กรและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองก็ต้องยึดหลักการบริหารแบบกระจายอำนาจนี้เช่นกัน ทำให้ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรวมถึงผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่นก็ต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญชัย อรุณ (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำของคณะผู้บริหารองค์การปกครองส่วนตำบลตามทฤษฎีของ บุคลากรและประชาชนในตำบล: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลปากพูน ท่าซักและ

กำแพงเขา อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของคณะผู้บริหารองค์การปกครองส่วนตำบลตามทฤษฎีของ บุคลากรและประชาชนในตำบล: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลปากพูน ท่าซักและกำแพงเขา อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านอำนาจตามตำแหน่ง ด้านโครงสร้างของงานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรารัตน์ สังขจันทร์ (2552 : 109 - 114) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโพธิ์ประทับช้าง อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโพธิ์ประทับช้าง อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตรในการพัฒนาท้องถิ่นตามความคิดเห็นของคณะกรรมการชุมชนและประชาชนในเทศบาลตำบลโพธิ์ประทับช้าง พบว่า ภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโพธิ์ประทับช้าง อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร คนปัจจุบันเป็นผู้มีบุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์ มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมี

ส่วนร่วม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความโปร่งใส และด้านความยุติธรรม ส่วนภาวะผู้นำในสถานศึกษาก็สอดคล้องกับ จันทิดา ผ่านสอน (2553) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือมีภาวะผู้นำเชิงبارมีมีการใช้มากที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ($\mu=4.22$) ซึ่งสอดคล้องกับรุ่งนภา วิจิตรวงศ์ (2551) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ที่พบว่าผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา มีการใช้น้อยที่สุด

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรของเทศบาลตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ได้รับความหมายหน้าที่ในองค์กรที่แตกต่างกัน การทำหน้าที่ที่ต่างอาจก่อให้เกิดมีมุมมองหรือประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันออกไป ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนคิดเห็นแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรารัตน์ สังขจันทร์ (2552 : 109 - 114) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโพธิ์ประทับช้าง อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตรโดยการเปรียบเทียบความคิดเห็นของคณะกรรมการชุมชนและประชาชน พบว่า คณะกรรมการชุมชนและประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างก็มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโพธิ์ประทับช้าง อำเภอ

โพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร พบว่าคณะกรรมการชุมชนและประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างก็มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโพธิ์ประทับช้าง อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามกลุ่มอาชีพ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประชาชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ทุกสาขาอาชีพต่างมีโอกาสได้รับรู้การบริหารจัดการของเทศบาลตำบลที่ตนมีภูมิลำเนาอยู่ใกล้เคียงเท่าเทียมกัน ทั้งนี้เพราะประชาชนส่วนใหญ่แต่ละอาชีพจะใช้เวลาในการประกอบสัมมาชีพ อาจไม่มีโอกาสได้รับรู้ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลมากนัก เมื่อต่างคนได้รับรู้ที่ใกล้เคียงกัน จึงส่งผลให้ประชาชนและคณะกรรมการชุมชนที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยชาอุทัย อรุณ (2556 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำของคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนตำบลตามทัศนคติของบุคลากรและประชาชนในตำบล: กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลปากพูน ท่าชุกและกำแพงเขา อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรและประชาชนที่มีเพศ อายุ และอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบประเด็นที่น่าสนใจ ผู้วิจัยจึงนำมาเสนอแนะสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1. ด้านการระบุนิวสิยัทศน์อย่างชัดเจน พบว่า ผู้บริหารไม่ยึดติดกับปัญหาเฉพาะหน้าหรือในระบบปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติในการแก้ไขปัญหาไม่ควรยึดติดกับปัญหาอันเดิมแสวงหาหนทางแก้ไขปัญหาใหม่ๆ

1.2. ด้านการเกื้อกูลการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารยอมรับฟัง การแสดงความคิดเห็นของประชาชนในการแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ กระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร

1.3. ด้านการสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล พบว่า ผู้บริหารจัดให้บุคลากรเข้ารับ การอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะอย่างกว้างขวาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้มีการพัฒนาตนเองให้ก้าวทัน การเปลี่ยนแปลงของสังคม วัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยการสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรมสัมมนาทางวิชาการ อย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนางานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

1.4. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ผู้บริหารจัดหาข้อมูลข่าวสารที่จะช่วยบุคลากรให้คิดถึงแนวทางหรือวิธีการที่จะพัฒนาการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรแสวงหาข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นมาเอื้ออำนวยให้แกบุคลากร ส่งเสริมให้เกิดการรวบรวม เผยแพร่ องค์ความรู้ขององค์กรเพื่อที่จะให้บุคลากรได้นำไปใช้พัฒนาการปฏิบัติงาน

1.5. ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม

พบว่ามีผู้บริหารมีความยุติธรรมและมีเหตุผล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรแสดงบทบาทการเป็นผู้นำที่มีความยุติธรรมต่อครูทุกคนอย่างเสมอภาค ใช้ผลการปฏิบัติงานในการพิจารณาความดี ความชอบ เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงความสามารถตามบทบาทหน้าที่ของตน

1.6. ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง พบว่า ผู้บริหาร หารวิธีการจัดการเรียนการสอนใหม่ๆ มาให้บุคลากรใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรแสวงหาองค์ความรู้วิธีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย มีความเหมาะสมกับบริบทขององค์กรให้บุคลากรใช้เพื่อจะได้พัฒนาการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1. ควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2. ควรมีการศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอื่นๆ

2.3. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เพื่อนำผลที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการศึกษาและสถานศึกษาตาม กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กานตพงศ์ สุทธิประภา. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้น พื้นฐาน อำเภอสรีวิไล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคายเขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสาน.
- โกเมธ พิมพ์บำรุงธรรม. (2551). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเลย
- จิตรรัตน์ สังข์จันทร์. (2552). *ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโพธิ์ประทับช้าง อำเภอโพธิ์ประทับช้าง จังหวัดพิจิตร*. วิทยานิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
- จันทิดา ผ่านสอน. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชาญชัย อาจินสมมาจาร. (2553). *ทักษะภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มัลติอินฟอร์เมชั่นเทคโนโลยี.
- ชาญชัย อรุณ. (2556). *การศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำของคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน ตำบลตามทฤษฎีของบุคคาลกรและประชาชนในตำบล: กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลปากพูน ท่าซักและกำแพงเขา อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช*.ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ธีระ รุญเจริญ. (2551). *สภาพและปัญหาการบริหารการจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- รุ่ง แก้วแดง.(2549). *การปฏิวัติการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ มติชน.
- รุ่งนภา วิจิตรวงศ์. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์. ฉะเชิงเทรา
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). *คู่มือการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2550). *การจัดการศึกษาระดับพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ :

อารี กังสานุกุล.(2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 2. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.*

Avolio, B. J. and Bass, B. M. (1988). *Transformational leadership, charisma, and beyond.* New York : Lexington.

Bass, B.M. (1985). *Leadership & performance beyond expectations.* New York : Free Press.