

ภาวะผู้นำส่งผลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่
อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา
Leadership Affects the Administration of Khlong Phai Subdistrict
Administrative Organization, Sikhio District,
Nakhon Ratchasima Province

ศิริวรรณ วิเศษชาติ¹

Siriwan Wiseschat

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำส่งผลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา และเพื่อศึกษาแนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำส่งผลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 70 คน ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และสถิติที่นำมาวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 61.43 จำแนกอายุ พบว่า อายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 41.42 จำแนกระดับการศึกษา พบว่า ปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 51.42 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 54.29 และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็น ร้อยละ 45.71 ระดับภาวะผู้นำส่งผลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม ($\bar{X}$ = 4.14) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ด้านธรรมาภิบาล ($\bar{X}$ = 4.37) อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านเป็นผู้มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงาน ($\bar{X}$ = 4.28) อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X}$ = 4.10) อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านก้าวนำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 4.03) อยู่ในระดับมากและด้านทักษะทางสังคม ($\bar{X}$ = 3.90) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

คำสำคัญ (Keywords): ภาวะผู้นำ; การบริหารงาน

Abstract

This study aims to learn leadership affect the administration of Khlong Phai Subdistrict Administrative Organization, Sikhio District, Nakhon Ratchasima Province, and

Received: 2024-01-10 Revised: 2024-04-22 Accepted: 2024-05-11

¹ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา Nakhon Ratchasima Rajabhat University. Corresponding Author e-mail: Siriwan.Wiseschat@hotmail.com

to study the guidelines and recommendations on the development of leadership affecting the administration of Khlong Phai Subdistrict Administrative Organization, Sikhio District, Nakhon Ratchasima Province. Sample number of 70 people to collect questionnaire data and analyse the statistics include average percentage value and the standard deviation. The results of this research found that the personal attributes of the personnel administration, Khlong Phai Subdistrict Administrative Organization, Sikhio District, Nakhon Ratchasima Province. The respondent, when classified by gender, found that the majority of respondents are female. The number of people, 43 percent found that the age classification 61.43 41 years, up to the number of 29 persons representing 41.42 education classification, found that the number of Bachelor's degree 36 people, 51.42 per cent classified as positions found that the local officials, the number of persons representing 38 54.29 and classified by experience found that work experience 10 years 6 – 32 people representing 45.71. Leadership level affects administration of Khlong Phai Subdistrict Administrative Organization, Sikhio District, Nakhon Ratchasima Province overall ($\bar{X} = 4.14$) very level. When the message list is found to the side of good governance ($\bar{X} = 4.37$) very minor levels, are committed to the success of a job ($\bar{X} = 4.28$) very minor level of side vision ($\bar{X} = 4.10$) is on a much inferior side of change ($\bar{X} = 4.03$) are located on many levels and social skills ($\bar{X} = 3.90$), on many levels, respectively.

Keywords: Leadership; Administration

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันองค์การที่จะมีการจัดการที่ดีนั้นจะต้องมีบุคลากรที่เก่งและมีประสิทธิภาพมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความสามารถในการสื่อสารทั้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กร ซึ่งในขณะเดียวกันก็ต้องสามารถสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ (Participation Cooperation) และการนำองค์การไปสู่ความก้าวหน้าและลดปัญหาความขัดแย้งในการประสานงานกับบุคคลรอบข้างได้ ดังนั้น ผู้นำสมัยใหม่จะประสบความสำเร็จได้จะต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ให้ทันต่อสภาวะของการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องสามารถทำให้ผู้ร่วมงานทำงานได้อย่างมีคุณภาพและเต็มความสามารถใน และโลกของการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่สามารถแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ โดยการกระตุ้นให้บุคคลอื่นเชื่อถือและยอมรับวิธีการทำงานของตน ธงชัย สันติวงษ์, (2550) อีกทั้งผู้บริหารควรทำหน้าที่ประสานการทำงานของสมาชิกในกลุ่มให้ประสบความสำเร็จช่วยเหลือผู้ร่วมงาน และสามารถจัดปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ และประสานการทำงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายโดยทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการใช้พลังอำนาจที่ได้รับการยอมรับ ลูซี อาร์ เอ็น และอูซุ ซีเอฟ (Lussier R.N. and Achua C.F, 2009) ในการสร้างแรงจูงใจต่อผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานจนประสบความสำเร็จซึ่งการกระทำนี้จะเกิดขึ้นได้เมื่อผู้นำมีภาวะผู้นำ ด้วยเหตุนี้ผู้นำกับภาวะผู้นำจึงมีความสัมพันธ์กัน บายแมน เอ (Bryman A, 2007) ซึ่งภาวะผู้นำสามารถ

เรียนรู้ฝึกฝนและสร้างขึ้นได้ อีเดน ดี และชานี เอ บี (Eden D. and Shani A.B, 2004) อีกทั้งเป็นหัวใจต่อความสำเร็จในทุกองค์การ

ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงถือได้ว่าเป็นคุณสมบัติภายในของตนหรือเรียกได้ว่ามีบุคลิกภาพพิเศษหลายอย่างสามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) จากตำแหน่งและอำนาจบารมี (Power) ที่มีอยู่ในตน อีกทั้งเป็นเครื่องมือที่สามารถสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อถ้อยยอมรับมือหรือยอมรับในตัวของผู้มาได้ ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพลักษณะของความเป็นผู้นำ ความสามารถ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และการตัดสินใจ เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายของกลุ่มหรือขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล สอดคล้องกับ พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์ขจร (2553) ที่ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำถือเป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จจะต้องเป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดปัญหา วางแผนและรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาองค์การซึ่งเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่นโดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมมือหรือปฏิบัติงานตามผู้นำนั้นด้วยความศรัทธาและความเต็มใจอย่างประสานสัมพันธ์กันจนสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งปัจจุบันผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูง เช่น นายกเทศมนตรี นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดเทศบาล และ อบต. ล้วนเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดตลอดจนของประชาชนที่อาศัยอยู่ที่เขตพื้นที่นั้นขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างยิ่ง และผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีภาวะผู้นำสูงในทุกด้าน ซึ่งในการบริหารงาน การนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาและหน่วยงานของท้องถิ่นที่ตนเองเป็นผู้บริหารอยู่ก้าวสู่ความสำเร็จได้นั้นในการบริหารงานจะต้องมีคุณภาพสูงที่สุดในทุกด้าน และที่สำคัญก็จะส่งผลให้เขตพื้นที่ท้องถิ่นที่ตนเองรับผิดชอบจะเกิดความเจริญในด้านต่าง ๆ ได้

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาภาวะผู้นำส่งผลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่ อำเภอสี่คิ้ว จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่ อำเภอสี่คิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มาเป็นแหล่งข้อมูลในการทำการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อจะได้นำมาพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และผลที่จะตามมาคือคุณภาพการบริหารงานและความเจริญในพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำส่งผลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่ อำเภอสี่คิ้ว จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาแนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำส่งผลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่ อำเภอสี่คิ้ว จังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำส่งผลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่ อำเภอสี่คิ้ว จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำส่งผลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่ อำเภอสี่คิ้ว จังหวัดนครราชสีมา และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำส่งผล

ต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 87 คน

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปรียบเทียบกับ ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542) จำนวน 70 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อสอบถาม ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำส่งผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา โดยครอบคลุม กรอบแนวคิด 5 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านทักษะทางสังคม ด้านการเปลี่ยนแปลง ด้านธรรมาภิบาล และด้านความสำเร็จของงาน โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมาต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านทักษะทางสังคม ด้านการเปลี่ยนแปลง ด้านธรรมาภิบาล และด้านความสำเร็จของงาน รวมข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ

ตอนที่ 3 แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือโดยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

2.1 กำหนดคุณลักษณะของตัวแปรที่แสดงให้ครอบคลุม ประกอบด้วย

- 1) ด้านวิสัยทัศน์
- 2) ด้านทักษะทางสังคม
- 3) ด้านการเปลี่ยนแปลง
- 4) ด้านธรรมาภิบาล
- 5) ด้านความสำเร็จของงาน

2.2 สร้างแบบสอบถามให้เป็นไปตามคุณลักษณะของตัวแปรที่ต้องการโดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

2.3 นำแบบสอบถามเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. เตรียมแบบสอบถาม ให้เพียงพอและอยู่ในสภาพสมบูรณ์

3. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลกลับภายใน 30 วัน

4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบ

5. จัดหมวดหมู่ของข้อมูล ลงรหัสเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ตามวิธีการทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลโดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยกำหนดไว้ดังนี้ (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. 2545 : 173)

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการแปลความหมายดังนี้ วิเคราะห์รายละเอียดเกี่ยวกับเครื่องมือวิจัย และผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ค่าเฉลี่ย	ระดับ
4.51 – 5.00	มากที่สุด
3.51 – 4.50	มาก
2.51 – 3.50	ปานกลาง
1.51 – 2.50	น้อย
1.00 – 1.50	น้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาจัดหมวดหมู่และแจกแจงความถี่แล้วนำเสนอตามลำดับความถี่

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 หาค่าเฉลี่ย (Mean)

1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.3 หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ผลการวิจัย (Research Results)

ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 61.43 จำแนกอายุ พบว่า อายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 41.42 จำแนกระดับการศึกษา พบว่า ปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 51.42 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 54.29 และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็น ร้อยละ 45.71

ระดับภาวะผู้นำส่งผลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.14$) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ด้านธรรมาภิบาล ($\bar{X} = 4.37$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านเป็นผู้มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.28$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.10$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.03$) อยู่ในระดับมาก และด้านทักษะทางสังคม ($\bar{X} = 3.90$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussions)

ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา ผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 61.43 จำแนกอายุ พบว่า อายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 41.42 จำแนกระดับการศึกษา พบว่า ปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 51.42 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 54.29 และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็น ร้อยละ 45.71

ระดับภาวะผู้นำส่งผลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม ($\bar{X} = 4.14$) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ด้านธรรมาภิบาล ($\bar{X} = 4.37$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านเป็นผู้มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.28$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.10$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.03$) อยู่ในระดับมาก และด้านทักษะทางสังคม ($\bar{X} = 3.90$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ จำแนกเป็นรายข้อ ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.10$) อยู่ในระดับมาก จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า เป็นผู้จัดทำแผนงานประจำปีเสมอ ($\bar{X} = 4.37$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาฉลาดคิดและฉลาดทำ ($\bar{X} = 4.29$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นผู้เฉลียวฉลาดมีไหวพริบ ($\bar{X} = 4.10$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นนักวางแผนสำหรับ

อนาคต ($\bar{X} = 4.05$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นผู้คิดนอกกรอบเสมอ ($\bar{X} = 3.92$) อยู่ในระดับมาก และเป็นผู้คิดฝันอย่างมีเหตุผล ($\bar{X} = 3.88$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ไม่สอดคล้องกับ ประสิน วีระกุล (2553) ได้กล่าวว่า จากการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศึกษาเฉพาะ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองไผ่ อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา พบว่าปัจจัยการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 4 ด้านในภาพรวมมี การวัดระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับท้องถิ่นของ องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานีอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93) เมื่อพิจารณารายด้านพบ ดังนี้ด้านการมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98)ด้านการที่ผู้นำใช้อำนาจหน้าที่ อย่างฉลาด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98) ด้านการที่ผู้นำมีความฉลาดทางอารมณ์ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89) ด้านการกระตุ้นเชิงปัญญา (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.87)

และสอดคล้องกับ ทรรคนิย์ เปี่ยมคล้า (2551) ได้กล่าวว่า จากการศึกษาเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำ เชาว์อารมณ์และความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของปลัดอำเภอและปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1)รูปแบบภาวะผู้นำเชาว์อารมณ์และความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของปลัดอำเภอและปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดนครปฐม (2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับรูปแบบภาวะผู้นำเชาว์อารมณ์และ ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของปลัดอำเภอและปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดนครปฐม(3) ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำเชาว์อารมณ์และความสามารถในการ เผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของปลัดอำเภอและปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม (4)เชาว์อารมณ์และความสามารถในการ เผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของปลัดอำเภอและปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า (1) รูปแบบภาวะผู้นำเชาว์อารมณ์และความสามารถในการ เผชิญ และฝ่าฟันอุปสรรคของปลัดอำเภอและปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ ในระดับสูง (2)เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อำเภอที่ ปฏิบัติงานตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีรูปแบบภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ระดับการศึกษา เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษาอำเภอที่ปฏิบัติงานและตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีเชาว์อารมณ์ ไม่ แตกต่างกัน ยกเว้น สถานภาพการศึกษาและเปรียบเทียบเพศ สถาน การการสมรสระดับการศึกษา ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟัน อุปสรรคไม่แตกต่างกัน ยกเว้น อายุ และ สถานที่ปฏิบัติงาน (3)รูปแบบภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เชาว์อารมณ์และความสามารถในการเผชิญและ ฝ่าฟันอุปสรรคของปลัดอำเภอและปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐมมีความสัมพันธ์เชิง บวกระหว่างกัน (4) เชาว์อารมณ์และ ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคที่มีอิทธิพลต่อภาวะ ผู้นำของปลัดอำเภอและปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม

2. ด้านทักษะทางสังคม ($\bar{X} = 3.90$) อยู่ในระดับมาก จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ยอมรับความแตกต่างและการตัดสินใจของผู้อื่นอย่าง มีเหตุผล ($\bar{X} = 4.29$) อยู่ในระดับมาก รองลงมามีมนุษยสัมพันธ์ดี ($\bar{X} = 4.23$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาใจกว้างเปิดโอกาสให้มีเสรีภาพในการคิด ($\bar{X} = 3.84$) อยู่ในระดับ มาก รองลงมามองโลกในแง่ดีและสามารถทำงานเป็นทีมได้ ($\bar{X} = 3.77$) อยู่ในระดับมาก รองลงมา

ความสามารถและทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 65$) อยู่ในระดับมาก และกล้ายอมรับกับความล้มเหลวหรือความผิดพลาด ($\bar{X} = 3.61$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

สอดคล้องกับ ประนอม แมนมาศวิหค (2553) ได้กล่าวว่า จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์พบว่าภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้านคือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงปัจเจกชนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และวิเคราะห์รายด้านมีเพียงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกชนที่ระดับคะแนนสูงส่วนอีก 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง

และสอดคล้องกับ สรรเสริญ สุนทรมีภูม (2550) ได้กล่าวว่า จากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลลิขิต อำเภอสิชลจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่า 1.พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำลูกจ้าง ชั่วโมงร้อยละ 93.4 และประชาชนในเขตตำบลลิขิต อำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราชร้อยละ 97.1 มีความเห็นว่าผู้บริหารเทศบาลลิขิต อำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราชมีภาวะผู้นำโดยรวม 2. ระดับ การศึกษาของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลลิขิต อำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราชที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ส่วนตัวแปร เพศอายุและ อาชีพของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลลิขิต อำเภอสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราช

3. ด้านก้าวนำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.03$) อยู่ในระดับมาก จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ไม่ลังเลใจที่จะตัดสินใจแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.66$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาองการไกลอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล ($\bar{X} = 4.56$) อยู่ในระดับมาก รองลงมาให้ความสนใจในการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.78$) อยู่ในระดับมาก รองลงมากล้าตัดสินใจเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.77$) อยู่ในระดับมาก รองลงมามีความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.74$) อยู่ในระดับมาก และตระหนักในความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.68$) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

สอดคล้องกับ สมมาตร สุโรคา (2553) ได้กล่าวว่า จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงระดับจากมากไปน้อยได้แก่ การ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมีการสร้างแรงบันดาลใจและการกระตุ้นการใช้ปัญญาส่วนประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาองค์การบริหารส่วน ตำบลโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในงานความมุ่งมั่นในชีวิตและความสามารถในการปรับตัว

และสอดคล้องกับ บาซอก (Basok, 1995) ได้กล่าวว่า ปัญหาภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จพยายามกำหนด กรอบทั่วไปที่เราจะใช้วิเคราะห์ความสำเร็จ (ความสำเร็จเท่ากับความมีเสถียรภาพ) หรือ ความ ล้มเหลวของกระบวนการภาวะผู้นำในสภาพแวดล้อมของสถาบันได้ บา ซอกได้รวบรวมสภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่ Barth (1966) พัฒนาขึ้นเข้ากับสิ่งที่เขา เรียกว่ารูปแบบ “บทบาท” เมื่ออาศัยฐาน ของ การสนับสนุนผู้นำในการสร้างสถาบันขึ้นมาพร้อมกับมีโครงสร้างภาวะผู้นำอยู่ในสถาบันนั้นแล้ว ก็ ได้

เสนอแนะบทบาทภาวะผู้นำ 3 บทบาท คือ ผู้อุปถัมภ์ / นายหน้า ผู้ปลุกระดม / ผู้ไกล่เกลี่ย และผู้จัดรวบรวมนำ / ตัวแทน มีการโต้แย้งว่า ผู้นำประเภทผู้อุปถัมภ์ / นายหน้า เป็นผู้นำที่มีเสถียรภาพมากที่สุด ส่วนผู้นำประเภทผู้จัดรวบรวมนำ / ตัวแทน ประสบความสำเร็จน้อยที่สุดในประเภทผู้นำทั้ง 3 ประเภท ในขณะที่รูปแบบ “บทบาท” ซึ่งไปยังแนวทางที่มีศักยภาพในการพัฒนากระบวนการภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน จะให้เค้าโครงของรูปร่างที่แท้จริงของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เมื่อมีการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลง แล้วภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนก็จะเพิ่มองค์ประกอบของการ เคลื่อนไหวให้แก่รูปแบบ “บทบาท” ขึ้น การวิจัยครั้งนี้อาศัยงานภาคสนามระหว่างผู้อพยพชาวซิริใน จังหวัดโตรอนโต ประเทศแคนาดา สถาบันของชาวซิริ 7 สถาบันที่ได้รับเลือกมาศึกษาครั้งนี้ได้แก่ สโมสรกีฬา 5 สโมสร สหกรณ์ การเคหะอราอุโก และสมาคมชาวซิริในจังหวัดโตรอนโตแล้ว ทำการวิเคราะห์ภาวะผู้นำ ภายในแต่ละองค์กรเหล่านี้ ด้วยการช่วยเหลือจากเครื่องมือทางแนวคิด 2 ชนิด คือ ภาวะผู้นำ 127 แบบ แลกเปลี่ยน (Transactional Approach) และรูปแบบ “บทบาท” (Role model)

4. ด้านธรรมาภิบาล ($\bar{X}$ =4.37) อยู่ในระดับมาก จำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีหลักนิติธรรมในการทำงาน ($\bar{X}$ =4.61) อยู่ในระดับมาก รองลงมาเน้นหลักการมีส่วนร่วม ($\bar{X}$ =4.44) อยู่ในระดับมาก รองลงมายึดหลักความประหยัดและคุ้มค่า ($\bar{X}$ =4.40) อยู่ในระดับมาก รองลงมามีความโปร่งใสในการทำงาน ($\bar{X}$ =4.39) อยู่ในระดับมาก รองลงมามีความรับผิดชอบสูง ($\bar{X}$ =4.19) อยู่ในระดับมาก และมีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน ($\bar{X}$ =4.17) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

สอดคล้องกับ สมสามารถ สุโรคา (2554) ได้กล่าวว่า จากการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพ การบริหารการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล วัดฤประสงค์ เพื่อทราบ 1) ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี 2) ประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนสุพรรณบุรี จำนวน 92 แห่ง ๆ ละ 4 คนเป็น หน่วยวิเคราะห์ผู้ให้ข้อมูล คือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักวิชาการศึกษา และหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน 368 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาองค์การบริหาร ส่วนตำบลโดยภาพรวมบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดขอนแก่นภาพรวม 69.0 (อยู่ในระดับปานกลาง) ซึ่งถ้าพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลมีความคิดเห็นต่อภาวะความเป็นผู้นำ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลด้านความโปร่งใสมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 78.4 รองลงมาคือด้าน ความยุติธรรมคิดเป็นร้อยละ 76.4ด้านความรับผิดชอบต่อคิดเป็นร้อยละ 76.0ด้านการใช้ความรู้ในการ บริหารงานคิดเป็นร้อยละ 71.6 ด้านการกล้าตัดสินใจ คิดเป็นร้อยละ 64.0 ด้านความสำเร็จของงาน คิดเป็นร้อยละ 60.4 และพบน้อยที่สุดคือ ด้านความริเริ่มสร้างสรรค์คิดเป็นร้อยละ 56.0 ตามลำดับ

และสอดคล้องกับ สุภชัย เหาะน้อย (2550). ได้กล่าวว่า จากการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่าภาวะความเป็นผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดขอนแก่นภาพรวมร้อยละ 69.0 ซึ่งถ้าจะพิจารณารายละเอียดพบว่าด้านความโปร่งใสคิด เป็นร้อยละ 78.4 รองลงมาคือ ด้านความยุติธรรมคิดเป็นร้อยละ 76.4 ด้านความรับผิดชอบคิดเป็น ร้อยละ 76.0 ด้านการใช้ความรู้ในการบริหารงานคิดเป็นร้อยละ 71.6 ด้านการกล้าตัดสินใจคิดเป็น ร้อยละ 64.0 ด้านความสำเร็จของงานคิดเป็นร้อยละ 60.4 และที่พบน้อยสุดคือด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์คิดเป็นร้อยละ 56.0ตามลำดับ

5. ด้านเป็นผู้มีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จของงาน ($\bar{X}$ =4.28) อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ทำงานด้วยความสนุกและมีความหวัง ($\bar{X}$ =4.61) อยู่ในระดับมาก รองลงมามีความตั้งใจทำงานอย่างสม่ำเสมอ($\bar{X}$ =4.53) อยู่ในระดับมาก รองลงมารู้จักให้กำลังใจลูกน้องอย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ ($\bar{X}$ =4.39) อยู่ในระดับมาก รองลงมาไม่แสดงอาการย่อท้อเมื่อพบอุปสรรค ($\bar{X}$ =4.17) อยู่ในระดับมาก รองลงมาพัฒนาวิธีทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X}$ = 4.13) อยู่ในระดับมาก และมีแผนการทำงานอย่างแน่วแน่ ($\bar{X}$ = 3.88) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

สอดคล้องกับ มิซารากิ (Mizarahi, 1991) ได้กล่าวว่า จากการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแบบของภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของผู้นำ โดยพัฒนาจากความแตกต่างทางวัฒนธรรมของพนักงาน ซึ่งได้มีทฤษฎีภาวะ ผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard ซึ่งเชื่อว่าประสิทธิผลของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำ สามารถจัดความสมดุล ระหว่างพฤติกรรมการมุ่งคนกับพฤติกรรมการมุ่งงานให้สอดคล้องกับระดับ ของวุฒิภาวะหรือประสบการณ์ของพนักงาน จึงนำไปศึกษาวัฒนธรรมกลุ่มย่อยของพนักงาน 2 กลุ่มคือ กลุ่ม Ashkenzai กับกลุ่ม Sephardic ที่ส่งผลต่อแบบ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จัดการชาว อิสราเอล ผลการวิจัยพบว่า ทั้งวัฒนธรรมของกลุ่ม Ashkenazi และวัฒนธรรมกลุ่ม Sephardic ต่างก็ไม่ส่งผลต่อแบบภาวะผู้นำแบบทั้งมุ่งคนและมุ่งงาน

และไม่สอดคล้องกับ สุภาวดี จิตติรัตนกุล (2550) ได้กล่าวว่า จากการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรีกรณศึกษา: เทศบาลเมืองพังงา อำเภอเมืองจังหวัด พังงา พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมของนายกเทศมนตรีอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาในราย ด้านทั้ง 4 ด้านนายกเทศมนตรีมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลการกระตุ้นทางปัญญาส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการมีอิทธิพลมีอุดมการณ์ส่วนประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรีในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการบริหารงบประมาณรองลงมา คือ ด้านการจัดเก็บภาษีด้าน สิ่งแวดล้อมส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการส่งเสริมอาชีพในระดับปานกลางยกเว้นการ ให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึงไม่ลำเอียงอยู่ในระดับน้อยส่วนสมรรถนะในการเป็นผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

1. องค์การควรส่งเสริมและพัฒนาในการให้กำลังใจกับบุคลากร โดยการชมเชยให้กำลังใจ ยกย่องชื่นชมบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น และส่งเสริมให้บุคลากรอื่นได้เอาเป็นแบบอย่างในด้านค่าตอบแทน เพื่อการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงานให้บรรลุผล

2. องค์การจะต้องมีการส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรมีการวางแผนการทำงานและใช้วิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น และกระตุ้นให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ มีความพร้อมในการรับวัฒนธรรมใหม่ อาจจัดให้มีการฝึกอบรมในการพัฒนาภาวะผู้นำให้บุคลากรเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพองค์การ

3. ต้องส่งเสริมให้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์การเพื่อนำมาพัฒนา และใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคลทั้งภายในและ ภายนอกองค์การ โดยผ่านสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพในรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ควรมีการพัฒนาการสร้างเครื่องมือในการวัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยสร้าง จากแนวคิด/วัฒนธรรมที่เหมาะสม และมีเกณฑ์มาตรฐานสำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อ ขยายผลการศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- กวี วงศ์พุด. (2542). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: พี. เค. อินเทอร์เน็ต.
- ชูพงศ์ ปันจมะวัต. (2551). *มนุษย์สัมพันธ์ : ศิลปะในการทำงานร่วมกัน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เอส.ดี. เพรส.
- ทรรศนีย์ เปี่ยมกล้า. (2551) *รูปแบบภาวะผู้นำเขาว์อารมณ์และความสามารถในการ เเชิญและฝ่าฟันอุปสรรคของปลัดอำเภอ และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยศิลปกร
- ทองคุณ หงส์พันธ์. (2522). *การวิจัยเพื่อจัดรูปแบบยุทธวิธีการฝึกอบรมผู้นำท้องถิ่นในการพัฒนา ชุมชน*. วิทยานิพนธ์ดุขศึกษบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธงชัย อุดคำ. (2553). *รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ประสิน วีระกุล. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
- สมชาย พงษ์เทพิน. (2542). *การศึกษาเรื่องสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้นำกับการทำงาน ของผู้นำเครือข่ายองค์กรชุมชนในเขตเมือง*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคม สงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สมพร เทพสิทธิ์า. (2541). การพัฒนาหมู่บ้านตามอุดมการณ์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง. กรุงเทพฯ: สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สมมาตร สุโรคา. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร การศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
- สมมาตร สุโรคา. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ บริหารการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยศิลปกร
- สรเสรีญ์ สุนทรมัญญ์. (2550). ภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลลิซล อำเภอลิซล จังหวัด นครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช
- สุภชัย เอาะน้อย. (2550). ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- อภิชัย พันธเสน. (2539). แนวคิดและภาพรวมของการพัฒนา ตอนที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อัมรินทร์.