

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส

Transformational Leadership of Local Administrators Affecting Efficiency
Administration of Local Administrative Organizations in Narathiwat Province

อับดุลรอฆมาน อับซี¹ และ อิบรอฮิม สารีมาแซ²

Abdulrormarn Absee¹ and Ibrahim Sareemasae²

¹นักศึกษาหลักสูตรการศึกษาด้านบริหาร การจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

²อาจารย์หลักสูตรการศึกษาด้านบริหาร การจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

¹Graduate student Master of Management Program, Faculty of Management Sciences, Princess of Naradhiwas University, Thailand

²Master of Management Program Faculty of Management Sciences, Princess of Naradhiwas University, Thailand

¹Email: Abdul2537mang@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1870-3794>

²Email: Ibrahimpnu@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-9388-4587>

Received 06/05/2023

Revised 12/05/2023

Accepted 20/05/2023

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์กร การกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ที่สำคัญการกระตุ้นการแข่งขันความคิดการตระหนักในข้อมูลที่เกี่ยวข้องการส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม ดังนั้นการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และเพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงาน การศึกษาครั้งนี้ศึกษากับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรส่วนราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส จำนวน 89 แห่ง ซึ่งประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลเมือง 3 แห่ง เทศบาลตำบล 13 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 72 แห่ง รวมบุคลากรส่วนราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนทั้งสิ้น 727 คน ใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน กำหนดให้สัดส่วนของประชากรเท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 347 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.31 รองลงมาการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มี



ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 การสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.23 ตามลำดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการบริหารราชการมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.28 รองลงมาการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 การบริหารราชการแบบลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.21 ตามลำดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส ได้ร้อยละ 43.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ประสิทธิภาพการบริหารงาน

Abstract

Transformative leadership is therefore viewed as a holistic process and involves the actions of leaders at different levels in the subdivisions of an organization, stimulating involvement in making important decisions, stimulating competitive thinking, awareness of relevant information, and fostering cooperation and teamwork. Thus, this research aims to study the transformational leadership of local administrative organization administrators affecting the administrative efficiency of local administrative organizations in Narathiwat Province. To study the level of transformational leadership of local government executives in Narathiwat Province and to study the level of administrative efficiency of local government organizations in Narathiwat Province. using quantitative research methods The study population consisted of government personnel, 89 local administrative organizations in Narathiwat Province, consisting of 1 provincial administrative organization, 3 town municipalities, 13 sub-district municipalities 72 sub-district administrative organizations including government personnel, local government organizations A total of 727 people used the ready-made tables of Krejcie and Morgan to determine the proportion of the population

[130]

Citation:



อับดุลรอมาน อับซี และ อิบรอฮิม สารีมาแซ. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3 (4), 129-146

Absee, A., & Sareemasae, I., (2023). Transformational Leadership of Local Administrators Affecting Efficiency Administration of Local Administrative Organizations in Narathiwat Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 3 (4), 129-146; DOI: <https://doi.org/10.14456/iarj.2023.181>

.....

equal to 0.5, the tolerance level was 5% and the confidence level was 95%. Several 347 people data were collected using a questionnaire. Data were analyzed by mean and standard deviation. The results showed that the Level of Opinions on Transformative Leadership of Local Administrators in Narathiwat Province Overall was at a high level. with an average of 4.26. with the highest mean of 4.31, followed by individual considerations with an average of 4.26. with a mean of 4.25 and intellectual stimulation The lowest mean was 4.23, respectively. Overall, it was at a high level. has an average of 4.24 When considering each aspect, it was found that public administration was efficient and worthwhile in terms of the state's mission. with the highest average of 4.28, followed by public administration for the benefit of the people's happiness with an average of 4.26. has an average of 4.26 facilitating and responding to the needs of the people with an average of 4.26. Public administration to achieve the mission of the state. with an average of 4.25. Improving the missions of government agencies with an average of 4.22 and evaluation of official performance with the smallest mean of 4.21 respectively Transformational Leadership of Local Administrators Affects Administrative Efficiency in Local Administrative Organizations in Narathiwat Province Ideological Influence inspiration intellectual stimulation Individual considerations Able to jointly predict the efficiency of administration of local administrative organizations in Narathiwat Province at 43.80 percent with a statistical significance at the .05

Keywords: Transformative Leadership; Management Efficiency

บทนำ

โลกปัจจุบันอยู่ในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งในแต่ละวันมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมายส่งผลกระทบให้การดำเนินงานต่าง ๆ ทั้งองค์การภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และเอกชน ไม่ว่าจะเป็นด้านต้นทุนการผลิต การแข่งขัน พฤติกรรมของลูกค้า ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี กระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบให้เกิดความจำเป็นที่ต้องปรับเปลี่ยนการบริหารองค์การในแบบเดิมไปสู่กระบวนการใหม่ เช่น การออกแบบโครงสร้างองค์การใหม่ จากการบริหารแบบรวมอำนาจ มีการเปลี่ยนแปลงเป็นแบบกระจายอำนาจ ลดการใช้อำนาจในฐานะผู้บริหารให้น้อยลง ยึดความสำคัญของคนเป็นหลัก โดยใช้หลักเน้นการทำงานเป็นทีม ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมหรือกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในตัวของพนักงานเพื่อให้องค์การมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้ มีความสามารถในการแข่งขัน มีกำไรและ



เจริญเติบโต สร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า และสร้างความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร (นฤมล จิตรเอื้อ, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาริน และนลินณัฐ ดีสวัสดิ์, 2560)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและสมมติฐานของสมาชิกในองค์กรสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตามแต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำและผู้ที่เกี่ยวข้องเปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์กร การกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ที่สำคัญการกระตุ้นการแข่งขันความคิดการตระหนักในข้อมูลที่เกี่ยวข้องการส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมรวมทั้งส่งเสริมการแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์ในการบริหารความขัดแย้งต่าง ๆ ผู้นำจะทำการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและระบบการบริหารเพื่อเน้นและสร้างค่านิยมและวัตถุประสงค์หลักขององค์กร (โสภณ ภูเก้าล้วน, 2550)

กระบวนการบริหารเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนที่เกี่ยวข้องและต่อเนื่อง ที่ผู้บริหารจะเป็นผู้ตัดสินใจเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรขององค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายจึง เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำหลักการบริหารจัดการองค์กร การบริหารและเพื่อให้การบริหารงานในทุกหน่วยงานมีประสิทธิภาพ จะต้องมีการแบ่งงานกันทำตามความเหมาะสมและความจำเป็น หรือความถนัดของคนงาน โดยแบ่งหน่วยงานออกตามผู้บริหารองค์กรก็คือนำหน้าที่ของการบริหารซึ่งจะเหมือนกันเป็นสากลไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใด มีจุดประสงค์ใด จะเป็นเครื่องมือช่วยให้การบริหารงานหรือ การจัดการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจะต้องเลือกการบริหารที่เหมาะสม กับองค์กรของตนในสถานการณ์ต่าง ๆ และนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด (เสาวนารถ เล็กเลสินธุ์, 2556) การบริหารงานจะเกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร ผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำกระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในหน่วยงานผู้บริหารยุคโลกาภิวัตน์ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสม กับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยต้องสามารถปรับตัว และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม กับทุกสถานการณ์และใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย ผู้บริหารที่ดีควรมีความสามารถในการบริหารงาน โดยให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถ ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถที่จะสร้างขวัญ และกำลังใจให้ผลปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความรักความศรัทธาในหน่วยงาน เกิดความรู้จักเสียสละเพื่องาน ห่มเทากาลังกาย กำลังใจ กำลังความสติปัญญาหาทางปรับปรุง ให้งานนั้นเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น (ชุตินันท์ แดงสกล, 2556)

สำหรับในระดับองค์กร ปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพต่อองค์กร ตัวแปรหรือปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา แรงจูงใจและ ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือของกลุ่มทำงาน รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งปัจจัย

หนึ่งที่สำคัญที่ได้รับการยอมรับว่ามีอิทธิพลมากคือ ภาวะผู้นำ ทั้งภาวะผู้นำของผู้บริหาร และ ทั้งภาวะผู้นำของบุคลากรทุก ๆ คนในองค์กรด้วย ภาวะผู้นำในที่นี้จะหมายถึงพฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลหนึ่ง มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น หรือกลุ่มในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งในทศวรรษที่ผ่านมาการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน มีเป็นจำนวนมาก แต่มีแนวคิดทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและกล่าวถึงกันมากคือ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” เป็นทฤษฎีที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ และสามารถพัฒนาภาวะผู้นำนี้ได้ในทุกองค์การ และในประเทศต่าง ๆ สำหรับประเทศไทยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ องค์การ ผลการปฏิบัติงาน ทั้งของกลุ่ม และของผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การ (กาญจนา พงษ์นัยรัตน์, 2563)

จากความสำคัญและเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจ และต้องการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส ซึ่งจะส่งผลต่อการบริหารองค์กร ให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐาน และเพิ่มศักยภาพ ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงใหม่ เพื่อการพัฒนาองค์กร รองรับบริบทของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรส่วนราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส จำนวน 89 แห่ง ซึ่งประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลเมือง 3 แห่ง เทศบาลตำบล 13 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 72 แห่ง รวมบุคลากรส่วนราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนทั้งสิ้น 727 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรส่วนราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส จำนวน 347 คน ใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสุ่มของ Krejcie and Morgan (1970)
3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตัวแปรตาม ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ การบริหารราชการมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ การบริหารราชการแบบลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

4. ขอบเขตด้านพื้นที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส

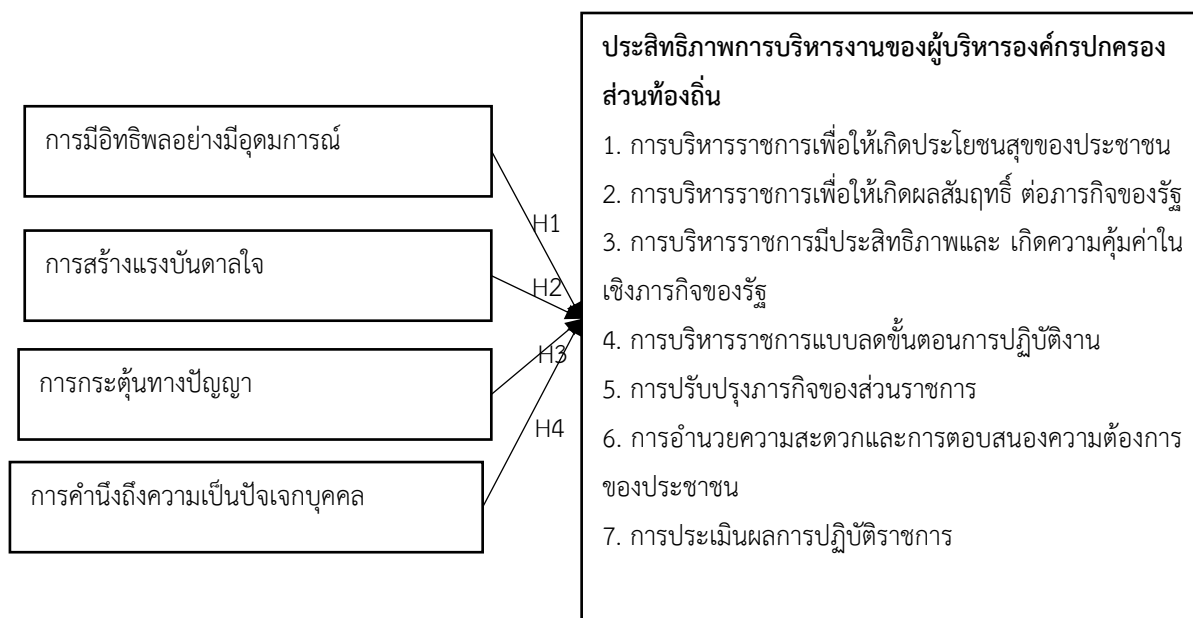
5. ขอบเขตด้านระยะเวลา ตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2565 - พฤษภาคม 2566

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ซึ่งนำมาเขียนประมวลเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง:** ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรส่วนราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส จำนวน 89 แห่ง รวมบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 727 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรส่วนราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส จำนวนทั้งสิ้น 347 คน ใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสุ่มของ Krejcie and Morgan (1970)

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

1. **องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาสจำนวน 1 แห่ง:** องค์การบริหารส่วนจังหวัดนราธิวาสเก็บบุคลากรส่วนราชการ จำนวน 11 คน ประกอบด้วย ปลัด 1 คน, รองปลัด 2 คน, หัวหน้าตรวจสอบภายใน 1 คน, หัวหน้าสำนักปลัด 1 คน, ผู้อำนวยการกองคลัง 1 คน, ผู้อำนวยการกองช่าง 1 คน, ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข 1 คน, ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ 1 คน, ผู้อำนวยการกองการศึกษา 1 คน, ผู้อำนวยการกองพัสดุ 1 คน

2. **เทศบาลเมืองจำนวน 3 แห่ง** ประกอบด้วย เทศบาลเมืองนราธิวาส, เทศบาลเมืองตากใบ, เทศบาลเมือง สุโงโกล-ลก: แต่ละเทศบาลเมืองเก็บบุคลากรส่วนราชการ จำนวน 12 คน ประกอบด้วย ปลัด 1 คน, รองปลัด 2 คน, หัวหน้าตรวจสอบภายใน 1 คน, หัวหน้าสำนักปลัด 1 คน, ผู้อำนวยการกองคลัง 1 คน, ผู้อำนวยการกองช่าง 1 คน, ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข 1 คน, ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ 1 คน, ผู้อำนวยการกองการศึกษา 1 คน, ผู้อำนวยการกองพัสดุ 1 คน, ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ 1 คน

3. **เทศบาลตำบล 13 แห่ง** ประกอบด้วย เทศบาลตำบลกะลุวอเหนือ, เทศบาลตำบลบาเจาะ, เทศบาลตำบลตันไทร, เทศบาลตำบลยี่งอ, เทศบาลตำบลตันหยงมัส, เทศบาลตำบลรีอเสาะ, เทศบาลตำบลแว้ง, เทศบาลตำบล บูกะตา, เทศบาลตำบล ศรีสาคร, เทศบาลตำบลสุคีริน, เทศบาลตำบลปะลูลู, เทศบาลตำบลมะรือโบตก, เทศบาลตำบลปาเสมัส: แต่ละเทศบาลตำบลเก็บบุคลากรส่วนราชการจำนวน 8 คน ประกอบด้วย ปลัด 1 คน, รองปลัด 1 คน, หัวหน้าสำนักปลัด 1 คน, ผู้อำนวยการกองคลัง 1 คน, ผู้อำนวยการกองช่าง 1 คน, ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข 1 คน, ผู้อำนวยการกองการศึกษา 1 คน, ผู้อำนวยการกองพัสดุ 1 คน

4. **องค์การบริหารส่วนตำบล 72 แห่ง** ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลจะแนะ, องค์การบริหารส่วนตำบลช้างเผือก, องค์การบริหารส่วนตำบลดุซงญอ, องค์การบริหารส่วนตำบลผดุงมาตร, องค์การบริหารส่วนตำบล จวบ, องค์การบริหารส่วนตำบลบูกิต, องค์การบริหารส่วนตำบลมะรือโบออก, องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสะท้อน, องค์การบริหารส่วนตำบลโฆสิต, องค์การบริหารส่วนตำบลนาค, องค์การบริหารส่วนตำบลบางขุนทอง, องค์การบริหารส่วนตำบลพร่อน, องค์การบริหารส่วนตำบลไพรวัน, องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาใหม่, องค์การบริหารส่วนตำบลกาเยาะมาตี, องค์การบริหารส่วนตำบลบาเราะใต้,

องค์การบริหารส่วนตำบลบาละเหนือ, องค์การบริหารส่วนตำบลปะลุกาสาเมาะ, องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะสาวอ, องค์การบริหารส่วนตำบลบาเจาะ, องค์การบริหารส่วนตำบลกะลุวอ, องค์การบริหารส่วนตำบลโคกเคียน, องค์การบริหารส่วนตำบลบางปอ, องค์การบริหารส่วนตำบลมะนังตายอ, องค์การบริหารส่วนตำบลลำภู, องค์การบริหารส่วนตำบลจอบะ, องค์การบริหารส่วนตำบลตะปอเยาะ, องค์การบริหารส่วนตำบลละหาร, องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะบายะ, องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา, องค์การบริหารส่วนตำบลยิงอ, องค์การบริหารส่วนตำบลตันหยงมัส, องค์การบริหารส่วนตำบลกาลิซา, องค์การบริหารส่วนตำบลเฉลิม, องค์การบริหารส่วนตำบลตันหยงลิมอ, องค์การบริหารส่วนตำบลบองอ, องค์การบริหารส่วนตำบล บาโงสะโต, องค์การบริหารส่วนตำบลมะรือโบตก, องค์การบริหารส่วนตำบลรือเสาะ, องค์การบริหารส่วนตำบล โคกสะตอ, องค์การบริหารส่วนตำบลบาตง, องค์การบริหารส่วนตำบลรือเสาะออก, องค์การบริหารส่วนตำบลเรียง, องค์การบริหารส่วนตำบลลาโละ, องค์การบริหารส่วนตำบลสามัคคี, องค์การบริหารส่วนตำบลสาวอ, องค์การบริหารส่วนตำบลสุวารี, องค์การบริหารส่วนตำบลแว้ง, องค์การบริหารส่วนตำบลกายูคละ, องค์การบริหารส่วนตำบลฆอเลาะ, องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ตง, องค์การบริหารส่วนตำบลไเละจูด, องค์การบริหารส่วนตำบลเอราวัณ, องค์การบริหารส่วนตำบลกาหลง, องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงคีรี, องค์การบริหารส่วนตำบลชากอ, องค์การบริหารส่วนตำบล ตะมะยูง, องค์การบริหารส่วนตำบลศรีบรรพต, องค์การบริหารส่วนตำบลสุคริน, องค์การบริหารส่วนตำบลเกียร์, องค์การบริหารส่วนตำบลภูเขาทอง, องค์การบริหารส่วนตำบลมาโมง, องค์การบริหารส่วนตำบลร่มไทร, องค์การบริหารส่วนตำบลบูโยะ, องค์การบริหารส่วนตำบลมูโนะ, องค์การบริหารส่วนตำบลภาวะ, องค์การบริหารส่วน ตำบลไต่เต้แดง, องค์การบริหารส่วนตำบลรีโก้, องค์การบริหารส่วนตำบลสากอ, องค์การบริหารส่วนตำบลศรีสาคร, องค์การบริหารส่วนตำบลสุไหงปาดิ, องค์การบริหารส่วนตำบลปะลุก: แต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลเก็บบุคลากรส่วนราชการจำนวน 8 คน ประกอบด้วย ปลัด 1 คน, รองปลัด 1 คน, หัวหน้าสำนักปลัด 1 คน, ผู้อำนวยการกองคลัง 1 คน, ผู้อำนวยการกองช่าง 1 คน, ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข 1 คน, ผู้อำนวยการกองการศึกษา 1 คน, ผู้อำนวยการกองพัสดุ 1 คน

ที่มา : สำนักงานส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนราธิวาส (2565)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นแบบสอบถาม ศึกษาข้อความที่เกี่ยวกับ เพื่อศึกษาถึงความสอดคล้อง ครอบคลุม และตรงประเด็นกับแนวคิดและทฤษฎี ที่ต้องการศึกษาในเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา



และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดัดแปลงและปรับปรุงจากการศึกษาของ ภัทรกร วงศ์สกุล (2555) ซึ่งเป็นคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1=น้อยที่สุด และเกณฑ์การแปลผล 4.51-5.00 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด 3.51-4.50 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงปานกลาง 2.51-3.50 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อย และ 1.00-1.50 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส ด้านการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ การบริหารราชการมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ การบริหารราชการแบบลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดัดแปลงและปรับปรุงจากการศึกษาของ วรานิษฐ์ ลำไย (2557) ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1=น้อยที่สุด และเกณฑ์การแปลผล 4.51-5.00 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารมีประสิทธิภาพมากที่สุด 3.51-4.50 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารมีประสิทธิภาพมาก 2.51-3.50 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารมีประสิทธิภาพปานกลาง 1.51-2.50 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารมีประสิทธิภาพน้อย และ 1.00-1.50 หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารมีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ติดต่อประสานงาน เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 นำแบบสอบถามไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลเมือง 3 แห่ง เทศบาลตำบล 13 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 72 แห่ง และติดต่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง 348 ชุด พร้อมทั้งกำหนด วัน เวลา เพื่อเก็บแบบสอบถามคืน

3.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) วิเคราะห์ โดยการหาค่าความถี่ (f) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบ สรุป และเสนอเป็นความเรียง

ตอนที่ 2 การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาสวิเคราะห์ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ

ตอนที่ 3 การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาสวิเคราะห์ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.31	0.41	มาก
การสร้างแรงบันดาลใจ	4.25	0.44	มาก
การกระตุ้นทางปัญญา	4.23	0.47	มาก
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.26	0.46	มาก
รวม	4.26	0.45	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.45 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.31 รองลงมาการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 การสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.23 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส

ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดนราธิวาส	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน	4.26	0.45	มาก
การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ	4.25	0.46	มาก
การบริหารราชการมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ	4.28	0.50	มาก
การบริหารราชการแบบลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	4.26	0.42	มาก
การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ	4.22	0.45	มาก
การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน	4.26	0.50	มาก
การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	4.21	0.54	มาก
รวม	4.24	0.47	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.47 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารราชการมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.28 รองลงมาการบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 การบริหารราชการแบบลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 การบริหารราชการเพื่อให้

เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจของรัฐ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 4.21 ตามลำดับ

3. ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมมติฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส ซึ่งประกอบด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.057	0.180		8.389	0.000
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X ₁)	0.076	0.042	0.088	1.786	0.075
การสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	0.061	0.041	0.076	1.482	0.139
การกระตุ้นทางปัญญา (X ₃)	0.231	0.038	0.308	6.130	0.000
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₄)	0.277	0.036	0.363	7.624	0.000

* R = 0.667, R² = 0.445, Adjusted R² = 0.438, S.E = 0.266

**ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X₁) การสร้างแรงบันดาลใจ (X₂) การกระตุ้นทางปัญญา (X₃) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X₄) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส ได้ร้อยละ 43.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปแบบคะแนนดิบ เท่ากับ 0.076 0.061 0.231 และ 0.277 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ 0.088 0.076 0.308 และ 0.363 ตามลำดับ และค่า sig การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X₁) การสร้าง

แรงบันดาลใจ (X_2) มีค่า sig เท่ากับ 0.075 และ 0.139 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรเกณฑ์และตัวพยากรณ์ มีค่าเท่ากับ 0.667 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 43.80 และมีค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.266

อภิปรายผลการวิจัย

การวิเคราะห์จากการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีลักษณะวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลมีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถสร้างแรงจูงใจให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อต้องเผชิญอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และคอยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสและการฝึกอบรมจนเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชานั้นเกิดแรงบันดาลใจในการทำงานขึ้นซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นลักษณะของบุคคลที่มีการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส ส่วนใหญ่แสดงออกให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ทางการบริหาร มีอุดมการณ์และประพฤติตนเป็นที่นับถือเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร ทำให้บุคลากรรู้สึกยินดีและเต็มใจในการได้ร่วมปฏิบัติงาน โดยจะมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้ในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารมีการแสดงศักยภาพในการพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และกล้าที่จะเผชิญต่อปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ จุฑาทิพย์ สุจริตกุล (2562) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดภูเก็ต พบประเด็นที่สำคัญคือ มีอุดมการณ์อันแน่วแน่ ที่จะทำงานตามที่เราได้หาเสียงเอาไว้ โดยน่านโยบายที่ได้นำเสนอให้กับประชาชนมากำหนดเป็น วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน โครงการต่าง ๆ อาทิเช่น โครงการสร้างความอุ่นใจในด้านความปลอดภัยให้กับประชาชน

1.2 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส ส่วนใหญ่มีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มอบหมายงานที่ตรงตามความสามารถของบุคลากรแต่ละคน มีการสื่อสารที่ดี รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อพัฒนา

ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ นาทยา อิ่มมาก (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงาน การประชุมหาญใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 13 The 13th Hatyai National and International Conference 1712 เขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรวด พบประเด็นที่สำคัญคือ ผู้บริหารปฏิบัติต่อคณะครู ด้วยความเคารพ ยึดความ ต้องการและความสามารถพิเศษของครูเป็นรายบุคคลและสนับสนุนคณะครูให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนา ความรู้และทักษะตลอดจนสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารที่จำเป็นในการปฏิบัติงานแก่คณะครูทุกคน

1.3 การสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส ส่วนใหญ่มีการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรได้ร่ากำลังใจจากการทำงานที่ตนเองปฏิบัติ ด้วยบุคลากรส่วนใหญ่ มองว่าการที่ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานต่างๆ เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วง ตามแผนที่กำหนดไว้ การให้กำลังใจ ชื่นชม ยินดีก็เป็นอีกส่วนหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีความสุขที่ได้ ปฏิบัติงานที่ต้องเองรับผิดชอบ ซึ่งผู้บริหารจะมีส่วนอย่างมากที่สร้างแรงบันดาลใจ และมีการกระตุ้นโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ฤทธิชัย บัลลังค์ (2559) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน อำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบประเด็นที่สำคัญคือ เพราะผู้บริหาร สถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม และเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ของ ผู้บริหาร ที่สนับสนุนให้เกิดผลสำเร็จของการดำเนินการภายใน สถานศึกษาได้อย่างชัดเจน อีกทั้งผู้บริหาร ประพฤติตนให้เกิดแรงบันดาลใจกับครู แสดงความเชื่อมั่นให้ เห็นถึงความตั้งใจที่จะบรรลุเป้าหมาย ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเหตุ มีผล เห็นความสำคัญของครู โน้มน้าวจูงใจครูในการปฏิบัติงาน และทำให้ครูตระหนักถึงความเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน นั้นๆ เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

1.4 การกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส ส่วนใหญ่มีการกระตุ้นทางปัญญา เป็นสิ่งที่บุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในยุคปัจจุบันต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง ให้ออกมาใช้งานได้มากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจึงมีการกระตุ้นการใช้ปัญญาของบุคลากร โดยให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและเหตุผล ในรูปแบบต่างๆ เช่น การจัดการทำงานในช่วงสถานการณ์การแพร่ ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 การกระตุ้นทางปัญญานั้น เป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถ ของบุคลากร ในการตระหนักและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ภรณ์สุดา นาคี (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับความผูกพัน ต่อองค์การของครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบประเด็นที่สำคัญคือ เพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมีศักยภาพ



ในการกระตุ้นการใช้ปัญญาของครูให้ตระหนักถึง การใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหาต่างๆ ภายในโรงเรียน และกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นและเหตุผลต่างๆ

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารราชการ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน การบริหารราชการแบบ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ การปรับปรุงภารกิจของส่วน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ อาจเป็นเพราะว่า การบริหารราชการที่สามารถตอบสนอง ต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวกต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน การบริหารเพื่อให้ได้รับผลลัพธ์ ตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยมีการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงานในทุกๆระดับ การบริหารที่จะต้องพิจารณาในเชิงเปรียบเทียบให้สามารถวิเคราะห์ความเป็นไปได้และความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆ และเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดระบบการวางแผนเป้าหมายการทำงานและวัดผลงานของแต่ละบุคคล ที่เชื่อมโยงกับระดับองค์กร การกำหนดระยะเวลาปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และจัดให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวกับประชาชน การทบทวนและปรับปรุงกระบวนการและขั้นตอนทำงานใหม่อยู่เสมอ การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการและความพึงพอใจของประชาชน ผู้รับบริการเป็นหลัก โดยมีการสำรวจความต้องการของประชาชน และความพึงพอใจของผู้รับบริการ มีการตรวจสอบและวัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดระบบ ซึ่งจะทำได้สามารถผลักดันการ ปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ วรียา เอี่ยมวิบูลย์ (2542) กล่าวว่า คณะกรรมการสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) มีความคิดเห็นต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมของคณะกรรมการบริหาร อบต. อยู่ ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง และมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในมิติน้อยในด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติพงษ์ พิพิธกุล, ภูวนิดา คุณผลิน, และ กนกกร บุญมี (2562) กล่าวว่า การจัดการภาครัฐแนวใหม่ มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลการ จัดการภาครัฐแนวใหม่ให้ความสำคัญกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงาน โดยนำวิธีการบริหารจัดการในเชิงธุรกิจ หรือการบริหารจัดการแบบภาคเอกชนเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพประสิทธิผลของการให้บริการหรือการส่งมอบบริการให้แก่ประชาชนให้ดีขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ พิชิต บุญบันดาล (2551) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีจุดมุ่งหมาย คือ การบรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น การที่องค์การจะมีประสิทธิผลที่ดี ผู้บริหาร ต้องอาศัยการทำงานอย่างจริงจังทั้งนี้เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับพนักงาน เพราะสาเหตุที่จะทำให้คนแสดงพฤติกรรม โดย เฉพาะพฤติกรรมในการ



ทำงานอย่างทุ่มเทได้นั้น ต้องได้รับอิทธิพลการกระทำมาจากบุคคลอื่นที่ได้มีการกำหนดแนวทาง ไว้อย่าง เฉพาะ นั่นคือ หากผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นได้ พนักงานก็พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิผลเช่นกัน

3. ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนราธิวาส ด้วยสมการพยากรณ์ พบว่า ทุก ด้านที่ร่วมกัน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้เป็นอย่างดี โดยส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ร้อยละ 43.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา ที่เป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำที่ดี สามารถเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรขององค์กรเป็นผู้มีความสามารถ มีทักษะ สามารถนำความชำนาญจากการ ทำงานให้เกิดความคล่องตัวขึ้น และนำประสบการณ์ที่เกิดจากการทำงานมาแก้ไข้ปัญหาและคิดหาวิธีในการ ไม่ให้ปัญหาเกิดขึ้นอีก และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความเสียสละในการปฏิบัติงาน ทั้งผู้นำและผู้ร่วมงานจะต้องมี เป้าประสงค์ร่วมกันเพื่อความสำเร็จขององค์กร จึงจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพได้ และเน้นการสร้างแรงจูงใจ ภายในด้วยการกระตุ้นจิตวิญญาณของสมาชิกในองค์กรให้มีชีวิตชีวาที่จะสร้างสรรค์งาน มีความคิดในแง่บวก ต่อการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัย สุธิดา สมานพันธ์ (2548) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณี : องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดยะลา พบว่า การบริหารส่วนตำบลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบล ปรากฏว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้นำ การสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ การใช้การกระตุ้นทางปัญญาผู้ ตามของผู้นำ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้นำ ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยให้รางวัล และผู้นำแบบการ จัดการแบบกระตือรือร้นภายใต้เงื่อนไขขยอกเว้น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล ในการนี้ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาพฤติกรรม ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงในการแสดงออกหรือปฏิบัติ เพราะจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารต้องสร้างพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ เข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถใช้ภาวะผู้นำและ เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมสร้างความตระหนักและแรงจูงใจให้แก่ผู้ร่วมงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัย พบว่า การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา มีผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงาน ดังนั้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานมากยิ่งขึ้น ควรมีการพัฒนาตนเอง เพิ่มขึ้นอยู่ตลอดเวลา เช่น การอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งนี้ เพื่อนำองค์ความรู้มาถ่ายทอดแก่พนักงาน



ผู้ได้บังคับบัญชา รวมถึงทำให้เป็นผู้มีความรู้แบบรอบด้าน เข้าใจ และแก้ไข ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้บริหารควรเน้นการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชา โดยการกำหนดโครงสร้างขององค์การให้มีความยืดหยุ่น และสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูล สัมภาษณ์ระดับลึก จัดกลุ่มสนทนาซึ่งอาจได้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงและน่าเชื่อถือมากที่สุด

2.2 ควรศึกษาแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แยกเฉพาะตำแหน่งในการศึกษาวิจัย ว่าในแต่ละตำแหน่งมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างไร และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

กานติมา พงษ์นัยรัตน์. (2563). ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดระยอง. *วารสารสังคมศาสตร์*. 7 (9), 21-27.

กิตติพงษ์ พิพิธกุล, ภูวนิดา คุณผลิน และกนกอร บุญมี. (2562). การจัดการภาครัฐแนวใหม่กับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารวิชาการ ธรรมศาสตร์*. 19(4), 189-198.

จุฑาทิพย์ สุจริตกุล. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดภูเก็ต. *วารสารมหาจุฬานาครธรรมศาสตร์*, 6 (10), 4930-4943.

ชุตินันท์ แดงสกล. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร: มหาวิทยาลัยบูรพา. นฤมล จิตรเอื้อ, เฉลิ้มชัย กิตติศักดิ์นาวัน และนลินณัฐ ดีสวัสดิ์. (2560). บทบาทภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้. *Veridian E-Journal, Silpakorn University สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 10 (2), 1738-1754.

นатыา อิ่มมาก. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ กศม. การบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยบูรพา

-
- พริจิต บุญบันดาล. (2551). *คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ แรงจูงใจไม่ล้มเหลว กับประสิทธิภาพองค์กร*. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภรณ์สุดา นาคี. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความ
ผูกพันต่อองค์กรของครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตระยอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. การบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยบูรพา
- ภัทรกร วงศ์สกุล. (2555). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียน สังกัด
กรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัด
การศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ฤทธิชัย บัลลังค์. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. การบริหาร
การศึกษา: มหาวิทยาลัยบูรพา
- วรานิษฐ์ ลำไย. (2557). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพัฒนา
ชุมชนในพื้นที่ภาคตะวันตก*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา:
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วริยา เอี่ยมวิบูลย์. (2540). *ศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล.
ภาคินพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม): สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- สำนักงานส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนราธิวาส. (2565). *ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานส่งเสริมการ
ปกครองท้องถิ่นจังหวัดนราธิวาส*. Retrieved from:
<https://narathiwatlocal.go.th/public/visiomisiondata/index/menu/244>.
- สุจิตา สมานพันธุ์. (2548). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษา
กรณี: องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดยะลา*. ภาคินพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต: สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์. (2556) *การศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะขององค์
การบริหารส่วนตำบลบางขุน อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี*. นนทบุรี: วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- โสภณ ภูเกล้าวัน. (2550). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. บันทึก Gotoknow. Retrieved from:
<http://www.gotoknow.org>.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities.
Educational and Psychological Measurement, 30 (3), 607-610.