

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ
ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์¹

THE TRANSFORMATION LEADERSHIP THAT INFLUENCES THE EFFICIENCY OF
LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN BUENGSAMPHAN DISTRICT
PHETCHABUN PROVINCE

รุ่งเพชร นากแก้ว²

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารคนปัจจุบัน ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมไปถึงความสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างใช้ประชากรทั้งหมด ได้แก่ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 135 คน ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพงาน ปริมาณงานและระยะเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงานที่แตกต่างกัน อายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพงานที่แตกต่างกันและอิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านของคุณภาพงาน ปริมาณงานและระยะเวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเป็นการวิจัยเชิงสำรวจด้วยแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า 1) ความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์ ที่ต่างกันระดับความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ต่างกันอยู่ในระดับที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์, การสร้างแรงบันดาลใจ, ด้านการกระตุ้นทางปัญญา, มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรีขอนแก่น มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The objective of this research study was to study the level of change leadership of local government executives and to compare the transformational leadership of local government executives. Classified by gender, age, level of education, position type, and length of time working with current executives. Feedback on leadership development approaches Changes in local governing bodies, including relationships, the sample uses the entire population, namely civil servants. Locally, in Bueng Samphan District, Phetchabun Province. 135 people, performance- quality. The amount of work and time spent performing different tasks, different position levels, affects the dash. Quality of work different aspects Ironical age varies in performance. Ironically, job quality and leadership influence change correlate with job quality. The amount of work and time it takes to perform tasks is survey research with questionnaires. The results showed that 1) Demographic differences, different levels of opinions about change leadership that influence the performance of local government executives in Bueng Sam thousand Phetchabun province are different levels. Statistically significant at the level of 0.05 2) Ideological influence, motivational aspects, intellectual stimulation, individual considerations influenced the performance of local government executives in Bueng Samphan District, Phetchabun Province, statistically significant at the level of 0.05 For the consideration of individuals, the efficiency of local administrative organizations in Bueng Sam Phan District, Phetchabun Province has not been influenced by the efficiency of local administrative organizations.

ในปัจจุบันการดำเนินงานในองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือองค์กรภาคเอกชน ต่างเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมโลก เทคโนโลยีที่พัฒนาอยู่ตลอดเวลา ทำให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์นั้นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดคือผู้นำหรือผู้บริหารที่จะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ และกำหนดแนวทางในการบริหารเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ทั้งด้านการบริหารและการจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากผู้นำหรือผู้บริหารแล้ว การจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากหลาย ๆ ฝ่าย โดยกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ก็คือ คนหรือทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ จะส่งผลดีและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นส่วนสำคัญลำดับต้น ๆ และเพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กรจึงต้องพัฒนาศาสตร์ด้านอื่น ๆ ควบคู่ไปกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย

มีแนวคิดทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับและกล่าวถึงกันมาก ซึ่งก็คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม โดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรม 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยเป็นแนวคิดทฤษฎีที่มีงานวิจัยหลายชิ้นทั่วโลกยืนยันว่าสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ และสามารถพัฒนาภาวะผู้นำได้ในทุกองค์กรและในประเทศต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่อยู่ในอเมริกา ยุโรป หรือในเอเชีย สำหรับในเอเชียมีการศึกษาวิจัยในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ โดยเฉพาะในฮ่องกง ญี่ปุ่น สิงคโปร์ และในประเทศไทยซึ่งพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผลสำเร็จขององค์กร ผลการปฏิบัติงานของทั้งกลุ่มและผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรพฤติกรรมความเป็นพลเมืองดี รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เป็นต้น (รัตติกรณ์ จงวิศาล 2554: ออนไลน์)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีอิทธิพลโดยตรงต่อพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งส่งผลถึงการทำงานที่สามารถช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้ ดังนั้นหากองค์กรมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะสามารถช่วยให้การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีประสิทธิภาพ ในการทำงานมากยิ่งขึ้น จึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กรในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารได้นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำใน ได้ถูกต้องตามหลักการเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด ซึ่งส่งผลถึงความสำเร็จของงาน

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นผู้กำหนดทิศทาง การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร เป็นหัวใจของการบริหาร เป็นผู้ที่สามารถดำเนินงานให้สำเร็จได้จากความร่วมมือของผู้อื่น ผู้นำที่ดีมีหน้าที่ประสานเพื่อนำไปสู่จุดหมาย เป็นผู้วิสัยทัศน์กว้างไกลและสามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับและยินดีที่จะเป็นผู้ตาม ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องมี “ภาวะผู้นำ” (Leadership) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร หากองค์กรใดมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ คือ มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ รวมทั้งมี

คุณธรรม จริยธรรม องค์การนั้นจะได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำในปัจจุบันต้องมีกิจกรรมต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นทั้งกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กร ผู้นำจึงจำเป็นต้องมี “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์” (Strategic Leadership) เพื่อพัฒนาศักยภาพการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ซับซ้อนมากขึ้น พัฒนาความสามารถในการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ของตน และที่สำคัญอย่างยิ่งต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม (Boal and Schultz, 2007) เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

จากหลักการและเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบึงสามพันจังหวัดเพชรบูรณ์ จึงสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อศึกษาว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบึงสามพันจังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับใด ประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับใด ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานการพัฒนาและเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้มีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์สูงสุดและให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ประสิทธิภาพ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน อำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ หรือไม่
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ หรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์

3. เพื่อศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอ บึงสามพันจังหวัดเพชรบูรณ์ มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต อำเภอ บึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

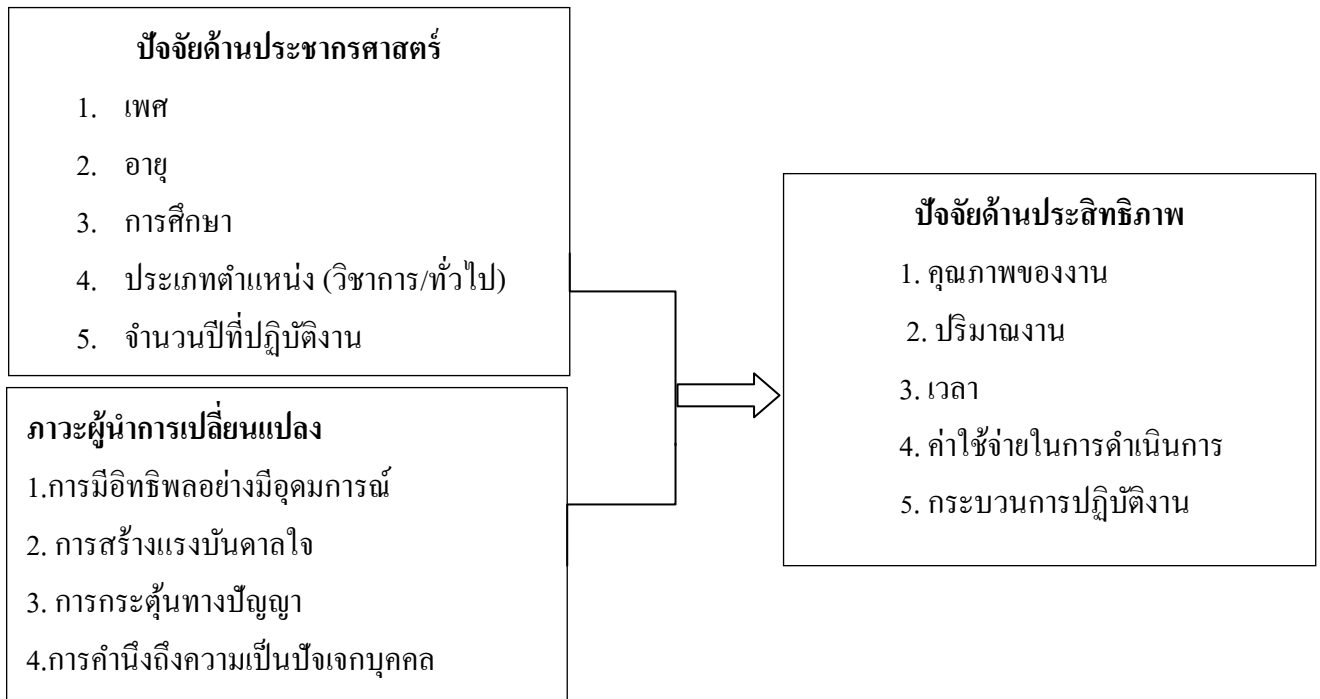
การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยได้ รวบรวมแนว ความคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง
 - แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพ
 - แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์
 - แนวคิด และทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต้นและตัวแปรตาม
3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ระเบียบวิธีวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม เพื่อใช้เก็บข้อมูล ที่เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะ เป็นแบบสอบถามปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ ประกอบด้วย

1. คำถามเกี่ยวกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำนวน 5 ข้อ
2. คำถามเกี่ยวกับการสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 5 ข้อ
3. คำถามเกี่ยวกับการกระตุ้นทางปัญญา จำนวน 5 ข้อ
4. คำถามเกี่ยวกับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบึงสามพันจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และ กระบวนการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 25 ข้อ ประกอบด้วย

1. คำถามเกี่ยวกับคุณภาพของงาน จำนวน 5 ข้อ
2. คำถามเกี่ยวกับด้านปริมาณงาน จำนวน 5 ข้อ
3. คำถามเกี่ยวกับเวลา จำนวน 5 ข้อ
4. คำถามเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ จำนวน 5 ข้อ
5. คำถามเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเป็นคำตอบแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ที่ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น

โดยข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัย ใช้คำถามเป็นระดับความคิดเห็นมีลักษณะเป็นมาตรส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เกณฑ์การให้คะแนนการตอบแบบสอบถามเป็นรายข้อ ดังนี้

มากที่สุด	=	5
มาก	=	4
ปานกลาง	=	3
น้อย	=	2
น้อยที่สุด	=	1

เกณฑ์การแปรผล แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยให้ค่าคะแนนสูงสุด ลบด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วนำไปหารด้วยระดับที่ต้องการ

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	แปลความว่า	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	แปลความว่า	เห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	แปลความว่า	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	แปลความว่า	เห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	แปลความว่า	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือ ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับ

3. นิยามตัวแปร สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิด คำนิยามเชิงปฏิบัติการ และตัวบ่งชี้ แล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความแม่นยำเชิงเนื้อหา

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค ไม่ต่ำกว่า 0.70

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่นไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยทดสอบความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

1. หาคความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา (content validity) ก่อนนำไปทดลองใช้

2. หาคความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try - out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยพิจารณาจาก ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha, อ้างถึงบุญเรียง, 2543, หน้า 58 - 60) โดยคำถามที่มีค่า Cronbach's Coefficient Alpha ต่ำกว่า 0.6 จะถูกตัดทิ้ง ผลการทดสอบ พบว่า

ตารางที่ 3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าความเชื่อมั่น
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.73
การสร้างแรงบันดาลใจ	0.77
การกระตุ้นทางปัญญา	0.71
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.74
คุณภาพของงาน	0.72
ปริมาณงาน	0.74
เวลา	0.73
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ	0.75
กระบวนการปฏิบัติงาน	0.71
แบบสอบถามโดยรวม	0.75

ตารางที่ 3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามจากการคำนวณหาค่าเชื่อมั่นด้วย Cronbach's Alpha โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ได้ค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างได้จริง

3.4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 135 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้น

รวบรวมจนครบจำนวน 135 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 135 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ จากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและ การวิเคราะห์สรุปผล

3.5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive analysis) และ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative Analysis) ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

เพื่ออธิบายความคิดเห็นของคำตอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ การวิเคราะห์ ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis)

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายระดับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลระดับความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และความเห็นเกี่ยวกับ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบ กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน คุณภาพของงาน การตรงตามเวลาที่กำหนด ความคุ้มค่า และกระบวนการปฏิบัติงาน โดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อพยากรณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson Product – Moment Correlation Coefficient) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทดสอบเพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร มีเกณฑ์การพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีดังนี้

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

ระดับความสัมพันธ์

0.100 – 0.200	ต่ำมาก
0.201 – 0.400	ต่ำ
0.401 – 0.600	ปานกลาง
0.601 – 0.800	สูง
0.801 – 0.999	สูงมาก

3.การทดสอบสมมติฐานด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนด คำนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ $p < 0.0$ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์

ผลการศึกษา

1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 36-45 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประเภทตำแหน่งงาน วิชาการ ปฏิบัติงานกับผู้บริหารคนปัจจุบัน 5 ปีขึ้นไป

2 ผลการวิเคราะห์ ระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จากกลุ่มตัวอย่างพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 135 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้าน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน

อำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ เรียงลำดับดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน ซึ่งเท่ากับ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ลำดับถัดมา คือ ด้านเวลา ด้านสุดท้าย คือ กระบวนการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในแต่ละด้านที่ได้ผลคะแนนน้อยที่สุดมาวิเคราะห์เป็นข้อเสนอแนะในครั้งนี้ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหาร สามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤติได้ดี ควรมีการฝึกอบรมหรือการสร้างแนวทางของผู้บริหารเรื่องการควบคุมอารมณ์และขั้นตอนการปฏิบัติในสถานการณ์วิกฤติ

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารให้โอกาสท่านในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ในการให้โอกาสในการแก้ไขปัญหา เช่น การขยายเวลาในการทำงาน การปรับปรุงวิธีการทำงาน โดยการระดมความคิด การสร้างทีมงานที่มีคุณภาพเพื่อลดโอกาสการเกิดความผิดพลาดขึ้นอีก

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผู้บริหารสนับสนุนความร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหา ผู้บริหารควรสร้างทีมงานให้มีความสามัคคี มาตรการแบ่งหน้าที่ที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ปฏิบัติหน้าที่ตามคำแนะนำของผู้บริหารได้ดี ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการชักจูงผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งต้องมีความชัดเจน มีขั้นตอนที่สามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1 ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีความชัดเจน ในการกำหนดภารกิจ แต่ละตำแหน่งในหน้าที่ ควรกำหนดแนวทางการทำงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม ซึ่งอาจออกคำสั่งหรือกำหนดเป็นนโยบายหลักของหน่วยงาน เพื่อ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

2.2 ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายในการประหยัดค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน โดยการ ลดต้นทุนในการดำเนินงานไม่ว่าจะเป็นวัสดุสำนักงาน บุคลากรที่ใช้ในการดำเนินงานแต่ละโครงการ รวมไปถึง พลังงานและไฟฟ้า ควรวางนโยบายลดพลังงาน เช่น แพลตฟอร์มต่างๆ ลดการใช้กระดาษ การรับเรื่องในการติดต่อราชการ ผ่านระบบออนไลน์ที่ทันสมัย ประชาชนสามารถเข้าถึงได้สะดวก มีความชัดเจน เพื่อ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

2.3 ด้านเวลา ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบาย และขั้นตอน ที่ชัดเจนในการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของแต่ละโครงการตามกำหนดการหรือ ประเภทงานนั้นๆ

3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรทำการวิจัยวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประเมิน ประสิทธิภาพของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเพชรบูรณ์

3.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่อง หลักธรรมาภิบาล ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่อาจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบึงสามพันจังหวัดเพชรบูรณ์

บรรณานุกรม

- กันตยา เพิ่มผล. (2547). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- เกศสุดา วรรณสินธุ์.(2560).ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27.มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จิรวินธุ์ บุญวัฒนาภรณ์. (2556). ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม กองบัญชาการ ตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- ชัยวุฒิเทโพธิ์. (2563).อิทธิพลของสมรรถนะพนักงานจ้างตามภารกิจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2. ดุษฎีนิพนธ์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชยาภาภรณ์ ทองบ่อ.(2562).อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแกจังหวัดนครพนม.มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นาสิทธิ์ แก้วคำ. (2554).ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษา อำเภไพรบึง จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) ศรีสะเกษ : มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- นพวรรณ บุญฤทธิ์.(2558).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บรรยงค์ โตจินดา. 2545. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2538). การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์จังหวัดที่สัมพันธ์กับ

- ประสิทธิ์ผลองค์กรสำหรับศึกษาราชการจังหวัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์
ดุสิตบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544).จิตวิทยาบริหารงานบุคคล.กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
เพ็ญพร ทองคำสุก. (2553). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำ
ใหม่ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
เพ็ญพร ทองคำสุก. (2553). ตัวแบบสมการโครงสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
พิรญา ชื่นวงศ์. (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งในจังหวัด
เชียงราย. วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ.
พิชญาลิทธิ วงศ์กระจ่าง.(2557).อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพ
การทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอ็มพีเอ็ม เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
รังสรรค์ อินทน์จันทน์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในจังหวัด
นครปฐม.วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
รุ่งฤดี อัมมาตย์. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
กับการสร้างทีมงาน ในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอุดรธานี หนองคายและ
หนองบัวลำภูตามความคิดเห็นของครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ปริญญาโท วท.ด. (พฤติกรรมศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
วชิรวัชรงามละม่อม.(2558).แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์
เข้าถึงข้อมูลจาก <http://learningofpublic.blogspot.com> Online
ศิริวรรณ เสรีรัตน์.(2550). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ บริษัท ซีระฟิล์ม
วันชัย แซ่ซุ.(2561).กระบวนการตัดสินใจซื้ออุปกรณ์ไอทีผ่านเว็บไซต์ออนไลน์ของประชากร
กรุงเทพมหานคร.การค้นคว้าอิสระ.สาขาการตลาด คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง.
เสาวนิต เสาวนานนท์. (2542). ภาวะผู้นำ. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครราชสีมา.
สัจญา สัจญาวิวัฒน์. (2544). สังคมวิทยาองค์การ.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
สุนทรี พิชรพันธ์. (2551). รูปแบบการดา เนินชีวิตและพฤติกรรมการซื้อขายสินค้าจากร้านค้า

- สะดวกซื้อในสถานีบริการน้ำมันเขตเมืองและชานเมืองของกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ชั้นศ.ม. (ประชาสัมพันธ์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุภารัตน์ พิมลรัตนกานต์ และคณะ.(2560) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การ. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/89459>
- สุภชัย เอาะน้อย.(2550). ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดขอนแก่น. รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุภาวดี จิตดิตรัตนกุล. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรี กรณีศึกษาเทศบาลเมืองพังงา อำเภอเมือง จังหวัดพังงา. รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- อัจฉริยา หุ่นแจ่ม .(2560) .ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกรับชมรายการผ่านทางสื่อออนไลน์.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา.มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุทัย เลหาวิเชียร .(2556) .ความสำคัญของการบริหารและการพัฒนา
- อุทัย กนกวุฒิพงศ์. (2547). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการรับบริการแบบศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จของประชาชนที่มาใช้บริการ ณ สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- Avolio, B. J. (1999). Full range leadership development: Building the vital forces in organizations. Thousand Oaks, CA: Sage, 1999.
- Bass, Bemnard M. & Riggio, Ronald E. (2006). Transformational Leadership (2nd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Burns, J., M. (1978). Leadership. New York: Harper & Row.
- Coulter, M. (2002). Management. (7th ed). Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall. Rose, R.C., Beh, L.S., Uli, J. & Idris, K. (2006).
- Draft, R. L. 2005. The leadership experience. 3rd ed. Mason, OH: Thomson South-Western. DuBrin, A. J. 1998. Leadership: research, findings, practice.
- Peterson, E & Plowman, E.G. (1989). Business Organization and Management. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin

- Tichy, N.M. and Devanna, M.A. (1990). "The Transformational Leader," Training and Development. 19(11).
- Bass, B. M, (1990). Bass & Stogdill's handbook of leadership theory, research, and managerial applications. (ed.). New York: The Free Press.
- . (1985)' Leadership and performance beyond expectations. New York: The Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organization effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks, CA: Sage, 1994.
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). Leaders: The strategies for taking change. New York: Harper and Row
- Ryan, T.A. and Smith, P.C. 1954. Principle of Industrial Psychology. New York : The Mcnanla Press Company.
- Simon, Herbert A. 1960. Administrative Behavior. New York : The McMillen Company
- Schermerhorn, J. R. (2008). Management(9th ed.). New York: John Wiley & Sons. Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2003).
- Harrington, H. (1996). James and James S. Harrington. High performance benchmarking – 20 steps to success. New York: McGraw-Hill.
- Woodcock, M. (1989). Team Development Manual. 2 nd ed. Great Britain : Billing and Son.
- Zaleanick et al. (1958). Motion productivity and Satisfaction of worker. Massachusettes: Division of Research, Harward University