

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางกระสัน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

The Leadership of Executive in Bang Krasan Subdistrict Municipality, Bang Pa-in District, Phranakhon Si Ayutthaya Province

อัษฎิพร เครือสุวรรณ / Anthiphron Kruesuwan

นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
Graduate student of the Master of Public Administration Program, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

กมลวรรณ วรณนัง / Kamonwan Wanthanang

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
Assistant Professor Dr. of the Master of Public Administration Program,
Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

วันที่รับบทความ 11 กรกฎาคม 2566 / แก้ไขบทความ 28 กันยายน 2566 / ตอรับบทความ 29 กันยายน 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางกระสัน อำเภอ
บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางกระสัน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกปัจจัยส่วน
บุคคล ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างตามภารกิจและพนักงาน
จ้างทั่วไป เทศบาลตำบลบางกระสัน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 116 คน
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.8 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการเปรียบเทียบความแตกต่าง
เป็นรายคู่ ด้วยวิธี Fisher's LSD กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางกระสัน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์รายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการใช้อิทธิพล
($\bar{\mu}$ = 4.38, S.D. = 0.53) รองลงมาด้านการสร้างการทำงานเป็นทีม ($\bar{\mu}$ = 4.37, S.D. = 0.49) ด้านการสร้าง
แรงกระตุ้น ($\bar{\mu}$ = 4.34, S.D. = 0.50) และด้านการโน้มน้าว ($\bar{\mu}$ = 4.34, S.D. = 0.47)

2. บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน
มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางกระสัน อำเภอบางปะอิน จังหวัด
พระนครศรีอยุธยาแตกต่างกัน

คำสำคัญ : จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เทศบาลตำบลบางกระสั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the leadership of executive in Bang Krasan subdistrict municipality, Bang Pa-in district, Phranakhon Si Ayutthaya province; and 2) to compare the personnel opinion toward the leadership of executive in Bang Krasan subdistrict municipality, Bang Pa-in district, Phranakhon Si Ayutthaya province, classified by personnel factors. The population used in this study were 116 employees including municipal employees, permanent employees, mission employees and general employees in Bang Krasan subdistrict municipality, Bang Pa-in district, Phranakhon Si Ayutthaya province. The research tool was a questionnaire. The reliability was 0.8 The statistics were analyzed by percentage, mean, standard deviation, T-test, F-test, and Fisher's LSD for different pair comparison. It was set at statistical significance of 0.05

The results of the research were as follows:

1. For the leadership of executive in Bang Krasan subdistrict municipality, Bang Pa-in district, Phranakhon Si Ayutthaya province, the overall was at the highest level. Considering with each aspect, the highest aspect was the influence ($\bar{\mu}=4.38$, S.D.= 0.53), followed by teamwork building ($\bar{\mu}= 4.37$, S.D.= 0.49), motivation ($\bar{\mu}= 4.34$, S.D.= 0.50), and persuasion, respectively ($\bar{\mu}= 4.34$, S.D. = 0.47)
2. The personnel factors with different age, level of education, monthly income and period of employment had different opinion on the leadership of executive in Bang Krasan subdistrict municipality, Bang Pa-in district, Phranakhon Si Ayutthaya province.

Keywords: Phranakhon Si Ayutthaya Province, Bang Krasan Subdistrict Municipality, Leadership of Executive

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้นำ (Leader) ถือว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในองค์การที่ทำหน้าที่ในการนำองค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ คุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำจำเป็นต้องมีนั้น คือ ผู้นำต้องสามารถชักจูง โน้มน้าว มีอิทธิพลต่อความรู้สึกและความต้องการในการทำงานของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Effective Leadership) เป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้องค์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะสามารถโน้มน้าวจูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้

ปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์เพิ่มระดับแรงจูงใจและเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความจงรักภักดีความผูกพันต่อองค์กร (Kouzes & Posner, 1995 อ้างถึงใน จุฑามาส พจน์สมพงษ์, 2560, หน้า 1) อีกหนึ่งปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้นคือบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานรับมอบนโยบายและแนวทางการดำเนินงานจากผู้นำและนำไปสู่ การปฏิบัติให้เป็นไปตามทิศทางและเป้าหมาย ขององค์กร ทั้งนี้ทุกองค์การล้วนคาดหวังว่าบุคลากรจะทำงานอย่างเต็มกำลัง การที่บุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างทุ่มเทจำเป็นต้องได้รับแรงจูงใจทั้งในรูปที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินเหล่านี้ก็จะทำให้บุคลากร รู้สึกว่าคุณค่าและความผูกพันต่อองค์กร โดยการแสดงออกถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทปฏิบัติงานเพื่อเป็นสิ่งที่ตอบแทนให้องค์การ

ตามพระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้ได้ให้ความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นหมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง โดยให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง และงานวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเทศบาลตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาซึ่งสอดคล้องกับกฎหมายจัดตั้งเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ส่วนที่ 3 หน้าที่ของเทศบาล บทที่ 1 เทศบาลตำบล มาตรา 50 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล เช่น (1) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (2) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ (3) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล เป็นต้น ละหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด มาตรา 51 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลตำบลอาจจัดทำกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาล เช่น (1) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (2) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ (3) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม เป็นต้น นายกเทศมนตรี มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 48 เตรส เช่น (1) กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมายและรับผิดชอบในการบริหารราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เทศบัญญัติ และนโยบาย (2) วางระเบียบเพื่อให้ทำงานของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นต้น (พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496)

เมื่อ วันที่ 28 เดือนมีนาคม 2564 ที่ผ่านมา ได้เปิดให้มีการการลงคะแนนเลือกตั้งเทศบาลทั่วประเทศ และเทศบาลตำบลบางกระสั้นได้เปลี่ยนผู้นำหน้าใหม่ ที่มีองค์ความรู้เกี่ยวกับระบบราชการและมีนโยบาย การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่น่าสนใจ เช่น การส่งเสริมบุคลากรประพฤติกรรมเป็น อย่างที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประมวลจริยธรรม กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และ ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตใน การทำงานที่ดี ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มี

ความพร้อมในการขับเคลื่อนองค์กรร่วมกัน เป็นต้น (ประกาศเทศบาลตำบลบางกระสั้น ณ วันที่ 3 มกราคม 2566)

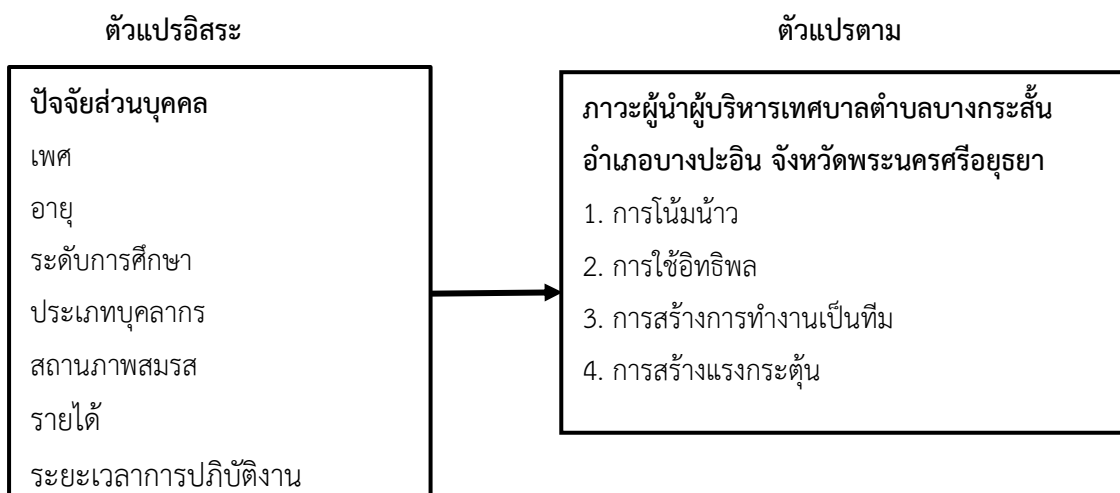
จากความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจในเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อเป็นข้อมูลจากการศึกษาไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงพัฒนา และแก้ไขให้เกิดการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรของเทศบาลตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบกับเป็นแนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงวิธีการขับเคลื่อนให้เกิดบรรลุวัตถุประสงค์ต่าง ๆ รวมทั้งกำหนดแนวคิดในการบริหารจัดการองค์การให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบล บางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำผู้บริหารเทศบาลตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี ภาวะผู้นำ และกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพ 1. ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

3. ระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางกระสั้น และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

3.1 ประชากร

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป สังกัดเทศบาลตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมจำนวนทั้งสิ้น 116 คน (เทศบาลตำบลบางกระสั้น, 2566) รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บุคลากร	จำนวน (คน)
พนักงานเทศบาล	26
ลูกจ้างประจำ	0
พนักงานจ้างตามภารกิจและ พนักงานจ้างทั่วไป	90 -
รวม	116

ที่มา : เทศบาลตำบลบางกระสั้น (2566)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา คือ แบบสอบถาม จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยให้สอดคล้องกับ

วัตถุประสงค์ ของการวิจัย และสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ครั้งนี้ จำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของประชากรที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร สถานภาพสมรส รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ใช้คำถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย การโน้มน้าว การใช้อิทธิพล และการสร้างการทำงานเป็นทีมและการสร้างแรงกระตุ้น

ใช้แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ตามแบบวิธีการของลิเคิร์ต (Likert Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยค่าแต่ละระดับมีความหมาย (Likert, 1932,p.140) ดังนี้

- | | |
|---------|--|
| 5 คะแนน | หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 คะแนน | หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก |
| 3 คะแนน | หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 คะแนน | หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อย |
| 1 คะแนน | หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลโดยอิงเกณฑ์หาค่าเฉลี่ยเมื่อทำการวิเคราะห์แปลผลและกำหนดระดับความคาดหวัง 5 ระดับ ซึ่งมีช่วงกว้างเท่าๆ กัน สามารถคำนวณได้ ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= 5-1 \\ &= 0.8\end{aligned}$$

การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาตรวัดแบบอันตรภาคหรือแบบช่วง (Interval Scale) มีเกณฑ์ดังนี้

- | | |
|-----------------------|--|
| คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 | หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด |
| คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 | หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก |
| คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 | หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง |
| คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 | หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อย |
| คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 | หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ โดยในส่วนนี้เป็นลักษณะคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นซึ่งจะตอบหรือไม่ตอบก็ได้

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยซึ่งเป็นแบบสอบถาม มีขั้นตอนดังนี้

(1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูล จากแนวคิด ทฤษฎี หนังสือหรือเอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ ผลงานวิจัยต่างๆ และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตในการวิจัย และเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

(2) สร้างแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

(3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน ของภาษา เนื้อหา ประเด็นคำถาม และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและหาดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถามตามวิธีของโรวินลลีและแฮมเบลตัน (Rowinelli & Hambeciom, 1977 อ้างถึงใน พิศิษฐ ตันทวนิช , และ พนา จินดาศรี, 2561, หน้า 4) โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษา การใช้ถ้อยคำและ นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

การทดสอบเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด พื้นที่ที่ทำการทดลองใช้ (Try out) เป็นเทศบาลตำบล ที่ราบลุ่มน้ำท่วมถึงส่วนใหญ่ทำนา แล้วนำผลการทดลองมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990, p.204) ให้ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.08 นำผลการทดลองใช้ในหัวข้อที่มีความเชื่อมั่นมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง และจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ โดยทำหนังสือ จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ไปยังเทศบาลตำบลบางกระสั้น เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล นักพัฒนาชุมชนในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 116 คน โดยใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามตั้งแต่ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2565 ถึง เดือน เมษายน พ.ศ. 2566

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย มีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

- (1) ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ถึงนายกเทศมนตรีตำบลบางกระสั้น เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้บุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลบางกระสั้น ตอบแบบสอบถาม โดยแจ้งวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูล
- (2) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เก็บข้อมูลจากบุคลากรสังกัดเทศบาลตำบลบางกระสั้นรวมจำนวน 116 ชุด
- (3) รับแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บข้อมูลแล้ว ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยทางสถิติ
- (4) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลตามขั้นตอนต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์ และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- (1) การตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถาม จำนวน 116 ฉบับ
- (2) การลงรหัส นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วทำการลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้ ล่วงหน้า แล้วนำมาบันทึกลงฐานข้อมูลในคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
- (3) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดจากการกรอกข้อมูล
- (4) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ ดังต่อไปนี้

- (1) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร สถานภาพสมรส รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)
- (2) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางกระสั้น อำเภอ บางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- (3) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็น ทดสอบ ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ตามตัวแปร เพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม ตามตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร สถานภาพสมรส รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ของกลุ่มประชากรโดยการ

วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

4. ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป สังกัดเทศบาลตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร สถานภาพสมรส รายได้ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยการหาร้อยละ (Percentage)

บุคลากรเทศบาลตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 116 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90 และเป็นเพศชาย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10 อายุ ส่วนใหญ่อายุ 31–40 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 41.40 รองลงมา อายุ 47–50 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 อายุ 20–30 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่สมรส จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 54.30 รองลงมาโสด จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 45.70 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 รองลงมามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 35 คิดเป็นร้อยละ 30.20 อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 25.90 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 และมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.40 ประเภทบุคลากร ส่วนใหญ่เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ/พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 77.60 รองลงมาพนักงานเทศบาล จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 22.40 รายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่รายได้ 15,001–20,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 33.60 รองลงมา รายได้ 10,001–15,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 25.90 รายได้ 20,001–25,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 21.60 รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80 รายได้ 25,001–30,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6 และ รายได้ 35,001–40,000 บาท และ 30,001–35,000 บาท มีจำนวนเท่ากับ คือ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ 6 ปี – 10 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 รองลงมา 1 ปี – 5 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 35.30 11 ปี–15 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็น ร้อยละ 19.80 และ 16 ปี–20 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป สังกัดเทศบาลตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

พบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความคิดเห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{\mu}$ = 4.36, S.D. = 0.47) เมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการใช้อิทธิพล ($\bar{\mu}$ = 4.38, S.D. = 0.53) รองลงมาด้านการสร้างการทำงานเป็นทีม ($\bar{\mu}$ = 4.37, S.D. = 0.49) ด้านการสร้างแรงกระตุ้น ($\bar{\mu}$ = 4.34, S.D. = 0.50) และด้านการโน้มน้าว ($\bar{\mu}$ = 4.34, S.D. = 0.47)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป สังกัดเทศบาลตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบล บางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระดับการศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน ss df MS F Sig
ด้านการโน้มน้าว	ระหว่างกลุ่ม 4.629 4 1.157 6.329 .000* ภายในกลุ่ม 20.296 111 .183 รวม 24.925 115
ด้านการใช้อิทธิพล	ระหว่างกลุ่ม 5.624 4 1.406 5.933 .000* ภายในกลุ่ม 26.304 111 .237 รวม 31.929 115
ด้านการสร้างแรงกระตุ้น	ระหว่างกลุ่ม 4.588 4 1.147 5.963 .001* ภายในกลุ่ม 24.119 111 .217 รวม 28.707 115
ด้านการสร้างการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม 4.734 3 1.197 6.326 .000* ภายในกลุ่ม 21.030 112 .201 รวม 25.824 115

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบล บางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รายได้ต่อเดือน	แหล่งความ แปรปรวน ss df MS F Sig
ด้านการโน้มน้าว	ระหว่างกลุ่ม 4.589 6 .765 4.100 .001* ภายในกลุ่ม 20.335 109 .187 รวม 24.925 115
ด้านการใช้อิทธิพล	ระหว่างกลุ่ม 6.646 6 1.108 4.775 .000* ภายในกลุ่ม 25.283 109 .232 รวม 31.929 115
ด้านการสร้างแรงกระตุ้น	ระหว่างกลุ่ม 5.044 6 .841 3.873 .002* ภายในกลุ่ม 23.662 109 .217 รวม 28.707 115
ด้านการสร้างการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม 4.083 6 .681 3.231 .006* ภายในกลุ่ม 22.975 109 .211 รวม 27.060 115

5. สรุปผลการวิจัย

5.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์รายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการใช้อิทธิพล ($\bar{\mu}$ = 4.38, S.D.= 0.53) รองลงมาด้านการสร้างการทำงานเป็นทีม ($\bar{\mu}$ = 4.37, S.D.= 0.49) ด้านการสร้างแรงกระตุ้น ($\bar{\mu}$ = 4.34, S.D.= 0.50) และด้านการโน้มน้าว ($\bar{\mu}$ = 4.34, S.D. = 0.47)

5.2 บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกัน

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยของนักวิชาการมาอภิปรายผล ดังนี้

6.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า เทศบาลตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นอย่างดี ทำให้บุคลากรเกิดเชื่อมั่นในการทำงาน เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านที่บุคลากรเทศบาลตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านการใช้อิทธิพล รองลงมา ได้แก่ ด้านการสร้างการทำงานเป็นทีม ด้านการโน้มน้าว และด้านการสร้างแรงกระตุ้น

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการใช้อิทธิพล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามระเบียบ บุคลากรจึงมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการทำงานโดยใช้ระเบียบกฎหมายทำให้กลไกในการทำงานเป็นไปอย่างถูกต้อง และเป็นการปกป้องผู้ปฏิบัติงานในการทำงานอีกด้วย ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของอัครพันธ์ คงจันทร์ วิรัตน์ ธรรมาภรณ์ สุภารัตน์ สุดสมบูรณ์ วิลาศลักษณ์ สมศักดิ์ และจุฑามาศ อิงโพธิ์ชัย (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ใน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้านได้แก่ ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจตามลำดับ (2) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีเพศ ประสพการณ์ทำงาน ระดับการศึกษาสาขาวิชาที่จบการศึกษา ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า ผู้บริหารที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาที่ต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) ปัญหาและข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารเทศบาลตำบล ได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลตำบลจะต้องปรับตัวให้ทันกับยุคการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือการบูรณาการร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและที่สำคัญต้องสร้างความน่าเชื่อถือและสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรอุมา สีนุพันธ์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงแบบอำนาจามีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอมืองจังหวัดอุดรธานี 1) ภาวะผู้นำเชิงอำนาจามีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอมืองจังหวัดอุดรธานีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงอำนาจามีของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอมืองจังหวัดอุดรธานีจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) การพัฒนาเชิงอำนาจามีของ

นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดอุดรธานีพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการใช้อำนาจส่วนบุคคล รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารด้วยความมั่นใจ ด้านการใช้กลยุทธ์วิธีทุกรูปแบบ ด้านการเปลี่ยนความยึดติดของผู้ตาม ด้านการประเมินสถานการณ์รอบข้างตลอดเวลา ด้านวิสัยทัศน์กว้างไกลและด้านความกล้าเสี่ยงตามลำดับ

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป สังกัดเทศบาลตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนก ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า มีทั้งแตกต่าง และไม่แตกต่าง

6.2.1 บุคลากรเทศบาลตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะผู้บริหารเทศบาลตำบลบางกระสั้นมีแนวทางในการบริหารบุคคลโดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แบ่งแยกเพศหรือเอาเพศมาเป็นตัวตัดสินใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมือนกันจึงอาจทำให้เพศไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สอดคล้องกับงานวิจัยของอัครพันธ์ คงจันทร์ วิรัตน์ ธรรมาภรณ์ สุดาร์ตน์ สุดสมบูรณ์ วิลาศลักษณ์ สมศักดิ์ และจุฑามาศ อิงโพธิ์ชัย (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า (1) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ (2) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีเพศ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษาสาขาวิชาที่จบการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า ผู้บริหารที่สำเร็จการศึกษา ในสาขาวิชาที่ต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) ปัญหาและข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารเทศบาลตำบล ได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลตำบลจะต้องปรับตัวให้ทันกับยุคการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีส่วนร่วมในการดำเนินหรือการบูรณาการร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและที่สำคัญต้องสร้างความน่าเชื่อถือและสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา

6.2.2 บุคลากรเทศบาลตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านการใช้อิทธิพล และด้านการสร้างแรงกระตุ้น อาจเป็นเพราะอายุเป็นสิ่งที่บ่งบอกเกี่ยวกับประสบการณ์ บุคลากรที่มีอายุมากอาจความคิดเห็นที่ต่าง

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครพันธุ์ คงจันทร์ วิรัตน์ ธรรมาภรณ์ สุดารัตน์ สุดสมบูรณ์ วิลาศลักษณ์ สมศักดิ์ และจุฑามาศ อิงโพธิ์ชัย (2561) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจตามลำดับ (2) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีเพศ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษาสาขาวิชาที่จบการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า ผู้บริหารที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาที่ต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) ปัญหาและข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารเทศบาลตำบล ได้แก่ ผู้บริหารเทศบาลตำบลจะต้องปรับตัวให้ทันกับยุคการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือการบูรณาการร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและที่สำคัญ ต้องสร้างความน่าเชื่อถือและสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา

7. ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางกระสัน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

7.1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

7.1.1 ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นในบุคลากร พร้อมทั้งกระตุ้นเชิงบวกให้บุคลากรกระตือรือร้นแสวงหาองค์ความรู้และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

7.1.2 ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากรภายในองค์กรเป็นสำคัญ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรสร้างขวัญ กำลังใจ สร้างความเป็นกันเอง พร้อมทั้งมอบหมายงานสำคัญให้รับผิดชอบ

7.1.3 ผู้บริหารควรกระตุ้นให้บุคลากรแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ๆ เสมอ เช่น การศึกษาต่ออบรมและศึกษาดูงาน เนื่องจากผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญขององค์ความรู้ต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการทำงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้บริหารจึงควรกระตุ้นบุคลากรให้แสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร

7.1.4 ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นทีม เพื่อสร้างเป้าหมาย
แห่งความสำเร็จร่วมกัน

7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางกระสั้น อำเภอบางปะอิน จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา โดยการสัมภาษณ์บุคคลภายนอกที่ได้ติดต่อหรือประสานงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลรอบด้าน

7.2.2 ควรศึกษา ปัญหาอุปสรรคภาวะผู้นำในการบริหารงานเทศบาลในระดับอื่น ๆ เช่น เทศบาล
เมือง หรือเทศบาลนคร เพื่อให้เกิดผลการศึกษาวิจัยที่หลากหลาย

8. บรรณานุกรม

กิตติกร ธรรมกิจวัฒน์. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

กุลชลี จงเจริญ. (2558). ภาวะผู้นำและการบริหารการเปลี่ยนแปลงในประมวลสาระชุดวิชาพัฒนา.
วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต/สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.

จุฑามาส พจน์สมพงษ์. (2560). ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. การค้นคว้า
อิสระหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

โชติวัฒน์ สกวลวิริยะโรจน์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้บริโภคและการกลับมาใช้
บริการซ้ำของผู้บริโภคที่เลือกชมภาพยนตร์ไทยในโรงภาพยนตร์ของผู้บริโภคที่อยู่เขต
กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ณรงค์ศักดิ์ ปู่ปิว. (2561). พฤติกรรมและปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดบริการที่มีอิทธิพลต่อ
ผู้ใช้บริการสถานน้ำมันเชลล์ ในเขตจังหวัดอุดรธานี. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ณรงค์ศักดิ์ เวโร. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์หลักสูตรการศึกษา
มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณททัย มุขดีสุทธวัฒน์. (2564). ความคาดหวังและการรับรู้ด้านสิ่งดึงดูดใจทางท่องเที่ยว ของ
นักท่องเที่ยวชาวไทยที่เดินทางมายังพื้นที่อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์. การค้นคว้าอิสระ
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาอุตสาหกรรมบริการและการท่องเที่ยว,
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- ดาราวดี บรรจงช่วย. (2560). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร.** การค้นคว้าอิสระหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ปัทมา รอดศรี. (2565). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลตำบลพุก่าง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดสระบุรี.** การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พัทธธาดาณต์ ไสภณเชาว์กุล. (2563). **พฤติกรรมและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการที่มีต่อการใช้จ่ายเงินส่วนประกอบการตลาดของรถโดยสารประจำทางขนาดเล็ก สาย 36 กรุงเทพฯ-สัตหีบ-รังสิต.** การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- พุดชาดิ ภูจอมจิต. (2562). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุสิตมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เพ็ญภา ศรีภูธร. (2562). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ปัญญา บุญบำรุง. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อัครพันธ์ คงจันทร์ วิรัตน์ ธรรมาภรณ์ สุดารัตน์ สุดสมบูรณ์ วิลาศลักษณ์ สมศักดิ์ และจุฑามาศ อิงโพธิ์ชัย (2562). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช.** วารสารเทคโนโลยีภาคใต้ วิทยาเทคโนโลยีภาคใต้.
- อรอุมา สีนุพันธ์. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงแบบอำนาจนิยมของนายกเทศมนตรี เทศบาลตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี.** วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา.