

การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น
Developing Transformational Leadership
in Local Government Executives in Khon Kaen Province

ธีรดนัย กัปโก¹,
พระมหาณัฐพันธ์ สุทสสนวิภาณี², พระมหากิตติ กิตติเมธี³,
แพรทอง กัปโก⁴ และ แพรวพรรณ ประจักษ์โก⁵
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น^{1,2,3,4,5}
Teedanai Kapko¹,
Phramaha Natthabhan Sudassanavibhāṇī²,
Phramahakitti kittimatee³, Praetong Kapko⁴ and Praewpan Prajakko⁵
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus^{1,2,3,4,5}
Corresponding Author, Email: teedanai.kap@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น 2. วิเคราะห์กระบวนการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น 3. พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งคณะผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีการเก็บข้อมูลโดยการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่ใช้เทคนิควิเคราะห์เอกสาร เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก และเทคนิคการสนทนากลุ่มเฉพาะ ใช้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น เป็นกรอบการวิจัย พื้นที่วิจัย คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ นายกเทศมนตรี นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 15 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิเคราะห์เนื้อหาแล้วเขียนบรรยายเชิงพรรณนา

* ได้รับบทความ: 20 มีนาคม 2568; แก้ไขบทความ: 21 มิถุนายน 2568; ตอรับตีพิมพ์: 30 มิถุนายน 2568

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า เป็นแบบอย่างที่ดี คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบอย่างเคร่งครัด มีคุณวิภาวะ มีความเสียสละ พัฒนาบุคคล ส่งเสริมความก้าวหน้า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มอบอำนาจตามความเหมาะสม ยึดหลักนิติธรรมในการบริหาร ประเมินความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความกล้าเสียสละ ความซื่อสัตย์ ทำงานด้วยความโปร่งใส เอาใจใส่บุคลากร ยกย่องชมเชยตามความเหมาะสม

2. ผลการวิเคราะห์กระบวนการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารต้องยอมรับความสามารถผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างแรงจูงใจภายใน สร้างความกระตือรือร้น สร้างทัศนคติในแง่บวก เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างวิธีการแสวงหาการบริหารงานแบบใหม่ที่สร้างสรรค์ มีวิธีคิดอย่างเป็นระบบ วางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายสร้างแรงจูงใจในการดำเนินชีวิต

3. ผลการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้บริหารต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่าง สร้างทีมงานและการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีจรรยาบรรณและจริยธรรมในการบริหาร มีจิตสาธารณะ ยึดหลักระเบียบในการบริหาร มอบหมายงานอย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ การกล้าวยกย่องชมเชย การสร้างทัศนคติที่ดี สร้างความสามัคคี ลดขั้นตอนการทำงาน สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย ทำงานด้วยความโปร่งใส เป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดี สร้างจุดเด่นของบุคลากรในงานให้เกิดประสิทธิภาพ มีความเสมอภาค ความเท่าเทียม และความเป็นธรรม ฝึกอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: การพัฒนาภาวะผู้นำ; ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น; การเปลี่ยนแปลง

Abstract

This article aims to 1. Study the transformational leadership of local administrative organization executives in Khon Kaen Province 2. Analyze the transformational leadership process of local administrative organization executives in Khon Kaen Province 3. Develop transformational leadership of local administrative organization executives in Khon Kaen Province. The research design is qualitative research. The researchers used the data collection method by Participatory Action Research using Documentary Analysis, In-depth Interview, and Focus Group Discussion techniques. The concepts of leadership, transformational leadership, and local government concepts, as the research framework, were used. The research area was local administrative organizations in Mueang District,

Khon Kaen Province. The key informants were mayors and sub-district administrative organization chiefs, totaling 15 people. The purposive selection method was used. Data were analyzed using content analysis and descriptive writing.

The research results were as follows:

1. The results of the study on transformational leadership found that it was a good model. Considering the benefits, strictly following the rules and regulations, being mature, sacrificing, developing people, promoting advancement, inspiring, delegating appropriate authority, adhering to the rule of law in management, evaluating the opinions of subordinates, continuously exchanging knowledge, building good human relations, having the courage to sacrifice, being honest, working with transparency, caring for personnel, and praising and complimenting appropriately.

2. The results of the analysis of the transformational leadership process found that executives must accept the abilities of subordinates, create internal motivation, create enthusiasm, create a positive attitude, see the benefits of participation as important, create a good working atmosphere, create a new creative way of seeking management, have a systematic way of thinking, systematically plan personnel development, have goals to create motivation in life.

3. The results of the development of transformational leadership found that executives must act as role models, create teams and participatory management, have ethics and morality in management, have public consciousness, adhere to the principles and regulations in management, assign work appropriately according to knowledge and abilities, give praise, create a good attitude, create unity, reduce work steps, build good human relations, listen to the opinions of all parties, work with transparency, be a good consultant, create outstanding personnel in the work to be efficient, have equality, equality and fairness, and continuously train and develop.

Keywords: Leadership Development; Local Government Executives; Change

บทนำ

การปกครองท้องถิ่นเป็นความสัมพันธ์ในเชิงอำนาจของการจัดสรรทรัพยากรให้กับท้องถิ่น เป็นลักษณะการจัดทำบริการสาธารณะในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใต้การถ่ายโอนอำนาจจากรัฐบาลกลางไปสู่การตัดสินใจของประชาชน มีเป้าหมาย เพื่อการส่งเสริมให้ประชาชนสามารถปกครองตนเอง ซึ่งโดยทั่วไปเป็นการมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการปกครอง การกำหนดสัดส่วน อำนาจของการปกครอง และความเป็นอิสระในการบริหารงานระหว่างรัฐบาลกลางกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เหมาะสม โดยที่การปกครองในระบอบประชาธิปไตยนั้น ความเข้มแข็งของประชาชนมีศักยภาพของการปกครองท้องถิ่นที่จะเป็นตัวที่ชี้ให้เห็นว่าอำนาจประชาธิปไตยย่อมเป็นของประชาชน โดยที่หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีการเลือกตั้งโดยอิสระ เพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่การบริหารปกครองท้องถิ่น มีอำนาจพร้อมความรับผิดชอบ (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2562)

กระบวนการสร้างภาวะผู้นำการบริหารท้องถิ่นนั้น ผู้นำท้องถิ่นเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการเป็นผู้ชี้แนะและช่วยเหลือให้กลุ่มหารองค์กรปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ จนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องไว้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งสำคัญของผู้นำท้องถิ่นที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ กระบวนการสร้างภาวะผู้นำจึงประกอบด้วย ด้านคุณลักษณะอำนาจและพฤติกรรมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรที่ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบใด ๆ ก็ตามให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถให้กับบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร จึงถือได้ว่าเป็นกระบวนการสำคัญที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานในการปรับต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (จุฑาทิพย์ สุจริตกุล, 2562)

ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงถือว่าเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหารภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากที่สุดในการบริหารองค์กร เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการกำหนดนโยบาย วางแผน และกำหนดเป้าหมายตลอดวิธีการดำเนินงาน เปรียบเป็นเข็มทิศในการเดินทางเพื่อให้การบริหารองค์กรบรรลุผลและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายรัฐบาล และจะต้องรับผิดชอบในการดำเนินงาน เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ รวมทั้งการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพ ต้องเป็นผู้ที่สร้างวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานสามารถเลือกที่จะกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม จนสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่บุคลากรทุกคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2554) ฉะนั้นการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาจึงมีความสำคัญ อันเนื่องมาจากผู้บริหารต้องรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นมากมาย จากเหตุการณ์ต่างๆ เช่น ปัญหาทางด้านการเมือง ทางด้านเศรษฐกิจ สังคมที่มีความแตกแยกทางความคิดสูงในปัจจุบัน องค์กรจะต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะ

ผู้นำที่สามารถบริหารจัดการองค์กรให้ดำรงอยู่ได้ความสามารถความเป็นผู้นำ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กร นำไปสู่การทำงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร (โกวิทย์ พวงงาม, 2552)

ปัญหาการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงปัจจุบันในการบริหารท้องถิ่น ได้แก่ 1) ขาดวิสัยทัศน์และไม่เข้าใจปัญหาตลอดจนถึงความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง 2) ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นหรือในการพิจารณางบประมาณพัฒนาหมู่บ้าน 3) ขาดทั้งวิสัยทัศน์ในการทำงานหรือไม่โปร่งใสในเรื่องการจัดซื้อจัดจ้าง 4) ขาดความรู้ความสามารถและขาดประสบการณ์ในการบริหารงาน บริหารงานโดยใช้ความรู้สึกลงตัวในการทำงานทำให้ไม่บริหารงานผิดพลาดในบางเรื่อง 5) ขาดการควบคุมตนเอง คาดว่ากล่าวผู้ได้บังคับบัญชาต่อหน้าสังคมหมู่บ้าน 6) การบริหารงานและการตัดสินใจในเรื่องสำคัญมักฟังความข้างเดียว 7) ขาดจริยธรรม คุณธรรม การบริหารงานทั้งด้านงบประมาณ และการบริหารงานบุคลากร และ 8) ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์รองรับแต่คำสั่งจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเพียงอย่างเดียว (พระนิทัศน์ วงศ์วังเพิ่ม, 2563)

ทิศทางในการขับเคลื่อนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จากการที่องค์กรในปัจจุบันต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี ที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา รวมถึงความท้าทายในการดำเนินธุรกิจที่เกิดจากการแข่งขันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา องค์กรต่าง ๆ ที่มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ จำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง มีความมุ่งมั่นที่จะเป็นผู้นำในตลาดอีกทั้งต้องมีการปรับตัวการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากร เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร (อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และธีรวัฒน์ จันทิก, 2559)

สำหรับการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทุกองค์กรจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง องค์กรจะต้องแข่งขันทุกสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงจำเป็นที่จะต้องมีการนำแนวคิดและทฤษฎีของภาวะผู้นำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ เพื่อเป็นทางเลือกที่สำคัญในการบริหารงานขององค์กรต่อไป อาทิ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมายถึง บุคคลที่มีความพยายามจะปรับปรุงสภาพขององค์กรให้ดีขึ้น การเปลี่ยนแปลงอาจเกิดจากผู้บริหารกำหนดเอง หรือเกิดจากการจ้างบุคคลภายนอกมาเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทักษะที่สำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ ความสามารถในการพิจารณาว่าควรเปลี่ยนแปลงอย่างไร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น ซึ่งคาดว่าจะได้ข้อมูลสารสนเทศ เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อวิเคราะห์กระบวนการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ซึ่งคณะผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธี การเก็บข้อมูลโดยการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) ที่ใช้เทคนิค วิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และ เทคนิคการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) แล้วการบูรณาการข้อมูลที่ได้จาก การสัมภาษณ์ในพื้นที่การศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัย โดย

พื้นที่ในการวิจัยและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น กำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัย คือ นายกเทศมนตรี จำนวน 10 คน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 5 คน รวมเป็น 15 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย งานวิจัยนี้เน้นการมีส่วนร่วมของทีมวิจัยและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การจัดเวที สนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์กลุ่ม (Group Interview) การสำรวจ (Participatory Observation) และ การประชุมกลุ่มย่อย โดยมีเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล ได้แก่ การจดบันทึก ถ่ายภาพ การบันทึกวีดีโอ การทำ mind Mapping และการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม เป็นต้น ตลอดจนการวิเคราะห์แบบมีส่วนร่วมของ ทีมวิจัย โดยมีขั้นตอนการวิจัย แบ่งเป็น 5 ช่วงคือ 1) การพัฒนาโจทย์วิจัยและนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 2) เตรียมทีม คน และสร้างความเข้าใจกับสถานประกอบการร้านอาหาร และผู้ที่เกี่ยวข้อง 3) เก็บรวบรวม ข้อมูลบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสภาพปัญหาหรือประเด็นที่น่าสนใจขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น 4) การประชุมเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และ 5) สรุปผลและจัดทำรายงานการวิจัยฉบับ สมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นที่ 1 : พัฒนาโจทย์วิจัยและนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ ขั้นที่ 2 : เตรียมทีม คน และสร้างความเข้าใจกับชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้อง 1) กิจกรรมประชุมทีมวิจัย 2) กิจกรรมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การเตรียมความพร้อมนักวิจัยในการศึกษาข้อมูล 3) กิจกรรมเปิดโครงการวิจัย ขั้นที่ 3 : เก็บรวบรวมข้อมูล ภาคสนาม 1) กิจกรรมศึกษาผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขั้นที่ 4 : การสัมภาษณ์เชิงลึก ขั้นที่ 5 : การ สนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ขั้นที่ 6 : การประชุมเชิงปฏิบัติการ ขั้นที่ 7 : การสรุป และจัดทำรายงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์และสรุปข้อมูลจากการศึกษาเชิงเอกสาร จากการทบทวนวรรณกรรมทางวิชาการ โดยศึกษาวิเคราะห์จากเอกสาร กฎหมาย ระเบียบ บทความ และงานวิจัยในหน่วยงาน ที่เกี่ยวกับเรื่องที่ทำการศึกษา ผู้วิจัยนำวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้นัยสำคัญของค่าในข้อมูลมาวิเคราะห์หาแนวคิดที่ปรากฏขึ้นตามประเด็นที่กำหนด และสรุปตามประเด็นของกรอบการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์โดยการจำแนกถ้อยคำหรือข้อความ ที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับความเป็นไปได้ วิธีการและกลไกการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น แล้วนำมาวิเคราะห์ ทัศนคติ และสังเคราะห์ ด้วยหลักแห่งเหตุผล อภิปรายถึงข้อเท็จจริงที่ค้นพบตามสภาพการณ์ปรากฏการณ์ ความสัมพันธ์ และประเด็นสำคัญ เพื่อหาลักษณะร่วม (Common Character) ของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อตอบคำถามการวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา

จากการทบทวนเอกสารแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยกำหนดเนื้อหาจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาในการวิจัย ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ พฤติกรรมของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสามารถคิดและตัดสินใจได้ตนเอง กระตุ้นจิตใจให้ผู้ร่วมงานให้กระทำมากกว่าที่คาดหวังไว้ สร้างความผูกพันให้ต่อองค์กร มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถกระตุ้นการสร้างความคิดสร้างสรรค์หาทางเลือกหรือวิธีการใหม่ๆ การแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน สามารถเผชิญปัญหา และคุณลักษณะที่เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนให้แก่ผู้ตาม ส่งผลให้องค์กรได้รับการพัฒนาเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น

1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเป็นแบบอย่างที่ดี โดยยึดมั่นในจริยธรรม ซื่อสัตย์ ไม่แสวงหาประโยชน์ส่วนตน ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด แต่งกายเหมาะสม มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ เคารพผู้อื่น รับฟังความคิดเห็น ส่งเสริมทีมงานและความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงสนับสนุนการมีส่วนร่วมและการอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่น

2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สามารถสรุปผลการให้สัมภาษณ์ได้ ดังนี้ ผู้บริหารควรมอบหมาย

งานตามความเหมาะสมของความรู้และความสามารถของแต่ละบุคคล มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน ภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด โดยใช้หลักการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาบุคลากร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มอบอำนาจตามภารกิจ และสั่งการตามสายบังคับบัญชา ใช้การจูงใจและให้คำปรึกษา เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ยึดหลักคุณธรรม ความเสมอภาค ชื่นชมเมื่อทำงานสำเร็จ สร้างทัศนคติที่ดี มีความอ่อนน้อม เป็นกันเอง และนำแนวคิดการบริหารมาปรับใช้เพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความพึงพอใจ 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม ความสามัคคี และเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก ลดขั้นตอนการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ รับฟังความคิดเห็น เสริมสร้างความมั่นใจ ความซื่อสัตย์ และความโปร่งใส เป็นที่ปรึกษาและให้คุณค่ากับเจ้าหน้าที่ ยอมรับความแตกต่าง ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ วิเคราะห์ปัญหาจากข้อมูลจริง พัฒนาทักษะ เสริมความก้าวหน้าในหน้าที่ปลูกฝังน้ำใจทำงานเป็นทีม และสร้างทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่บวก และรักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรดูแลเอาใจใส่บุคลากร ชมเชยความสามารถ ส่งเสริมการพัฒนาและเรียนรู้สิ่งใหม่ ใช้จุดเด่นของแต่ละคนให้เกิดประสิทธิภาพ ไม่เลือกปฏิบัติ เปิดโอกาสให้มีอิสระในการตัดสินใจ เป็นกันเอง ให้คำปรึกษา จัดหาสวัสดิการที่จำเป็น สื่อสารภายในชัดเจน สร้างบรรยากาศและสภาพลักษณ์ที่ดี ใช้ถ้อยคำสุภาพ ปลูกฝังน้ำใจ ตอบสนองผู้รับบริการ ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็น พิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม ไม่สนับสนุนการประจบ และรับฟังความคิดเห็นอย่างรอบด้าน

2. ผลการวิเคราะห์กระบวนการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น

1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ผู้บริหารควรเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและให้ความอิสระในการแก้ไขปัญหา เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและคุณค่าในการทำงาน ควรใช้ดุลยพินิจลดข้อจำกัดจากกฎระเบียบ ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ เพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม เปิดเผยข้อมูลสำคัญ เช่น นโยบายและพันธกิจ เพื่อให้บุคลากรเข้าใจทิศทางองค์กร และประเมินศักยภาพของตนได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้รับผิดชอบ ตรวจสอบได้ และได้รับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง. 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำที่ดีควรกระตุ้นแรงบันดาลใจภายในผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการสร้างทัศนคติเชิงบวก มองเป้าหมายองค์กรเป็นหลัก มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ แก้ปัญหาได้ และเห็นคุณค่าในตนเอง เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น เลือกวิธีทำงาน และร่วมตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วม พร้อมทั้งเป็นที่ปรึกษา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ใช้การสื่อสารสองทางและสร้างความไว้วางใจ ใช้อำนาจอย่างมีเหตุผล ชมหรือตำหนิอย่างเหมาะสม ทำงานร่วมกันแบบคณะกรรมการ ให้ความสำคัญกับบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง มอบอำนาจการตัดสินใจ และจัดการความขัดแย้งด้วยเหตุผล เพื่อสร้างความร่วมมือ

และความสำเร็จร่วมกัน. 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา การที่ผู้นำส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหาในหน่วยงาน คิดอย่างเป็นระบบ แสวงหาแนวทางใหม่ในการแก้ไข และกล้าคิดสร้างสรรค์ ผู้นำควรเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นโดยไม่วิจารณ์ความคิดที่แตกต่าง สนับสนุนให้มองปัญหาเป็นโอกาสในการพัฒนา สร้างความเชื่อมั่นว่าทุกปัญหามีทางแก้ และเน้นความร่วมมือของทีมงาน กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งคำถามกับตนเองและพัฒนาความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ.

4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผู้นำควรทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา ใส่ใจความต้องการเฉพาะบุคคล เพื่อพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมการเติบโตของผู้ตาม ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ จัดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงาน ส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีปฏิสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด มองผู้ตามเป็นมนุษย์ไม่ใช่แค่แรงงาน มอบหมายงานที่เหมาะสม ท้าทาย และส่งเสริมให้ใช้ความสามารถเต็มที่ พร้อมให้คำแนะนำและสนับสนุนความก้าวหน้าในสายงาน.

3. ผลการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น

1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านวัตถุและจิตใจ โดยยึดมั่นจรรยาบรรณและจริยธรรม เริ่มจากตนเอง เช่น ซื่อสัตย์ มีเมตตา ยุติธรรม ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบอย่างเคร่งครัด แต่งกายเหมาะสม ควบคุมอารมณ์ได้ดี และเสียสละเพื่อส่วนรวม รับฟังและเคารพผู้อื่น ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและรักษาวินัยธรรมท้องถิ่น มอบอำนาจและตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ไม่ใช้อำนาจหาผลประโยชน์ส่วนตัว พร้อมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถ กล้าตัดสินใจ และรับผิดชอบงานด้วยความภาคภูมิใจเพื่อประโยชน์ส่วนรวมสูงสุด 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชนภายใต้ทรัพยากรจำกัด เน้นพัฒนาบุคลากรและจัดทำร่างตกลงปฏิบัติราชการตามสายบังคับบัญชา มอบอำนาจให้หัวหน้าฝ่ายใช้หลักประสานงานและบริหารจัดการ กระตุ้นขวัญกำลังใจด้วยคุณธรรม ความเสมอภาค การยอมรับผลการปฏิบัติงาน ส่งเสริมทีมงาน และชมเชยเมื่อสำเร็จ ผู้บริหารต้องถ่อมตน เป็นกันเอง นำแนวคิดบริหารมาใช้ประสานงานภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อให้การทำงานราบรื่นและสร้างความพึงพอใจแก่ประชาชน 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้นำควรกระตุ้นบุคลากรให้มีความสามารถ สามัคคี คุณธรรม และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก ลดขั้นตอนการทำงาน สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รับฟังความคิดเห็นทุกฝ่าย เสริมความเชื่อมั่นในตนเอง ส่งเสริมความซื่อสัตย์ โปร่งใส และเป็นที่ปรึกษาที่ดี ยอมรับความแตกต่าง ส่งเสริมนวัตกรรม วิเคราะห์ปัญหาด้วยข้อมูลจริง ส่งเสริมความก้าวหน้าและพัฒนาทักษะ พร้อมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การดูแลเอาใจใส่บุคลากร ชื่นชมความสามารถ ส่งเสริมพัฒนาตนเองและการเรียนรู้ใหม่ นำจุดเด่นแต่ละคนมาใช้ให้เกิด

ประสิทธิภาพ ให้ความเสมอภาค เท่าเทียม และเป็นธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรตัดสินใจอย่างอิสระ ผู้บริหารต้องเป็นมิตร ส่งเสริมการศึกษาต่อและฝึกอบรม ใช้วิจิตรใจ มีเมตตาและให้คำปรึกษา สื่อสารภายในองค์กรชัดเจน รู้จักบุคลากรอย่างลึกซึ้ง สร้างบรรยากาศและภาพลักษณ์ดี ใช้ถ้อยคำสุภาพ ปลุกฝังน้ำใจ ตอบสนองผู้รับบริการ ส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นและพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม ไม่ส่งเสริมการประจบสอพลอ และฟังความเห็นรอบด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 1. ผู้นำแบบมีอุดมการณ์และสร้างบารมี ผู้นำที่เป็นแบบอย่างดี ได้รับความเคารพนับถือ มีวิสัยทัศน์ชัดเจน กล้าทำสิ่งใหม่ พร้อมรับนวัตกรรม มีความสามารถควบคุมอารมณ์ในวิกฤติ และสนับสนุนการทำงานเป็นทีม รวมทั้งเป็นผู้จัดการความขัดแย้งและบุกเบิกริเริ่มงานใหม่ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำจูงใจให้บุคลากรมีแรงกระตุ้นในงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างความมั่นใจ เชื่อมมั่นในความสำเร็จ พร้อมยกย่องชมเชย เปิดโอกาสแสดงความสามารถ ส่งเสริมทัศนคติบวกและนวัตกรรม รวมถึงโค้ชให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3. การกระตุ้นทางปัญญา ผู้นำกระตุ้นให้พนักงานตระหนักปัญหา คิดหาแนวทางแก้ไขใหม่ๆ ด้วยความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนการคิดนอกกรอบและนวัตกรรม โดยฟัง วิเคราะห์ และช่วยให้ทีมงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ 4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผู้นำดูแลเอาใจใส่รายบุคคล ส่งเสริมพัฒนาความสามารถและมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน ใช้วิจิตรใจที่เหมาะสม พร้อมเป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา สร้างความรู้สึกคุณค่าและความสำคัญแก่สมาชิกตามสถานการณ์ และบริบท สอดคล้องกับ อับดุลรอมาน อับซี และ สรัญญ์ อุเสินยาง ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบจำนวน 5 ประการ ได้แก่ 1) การเป็นผู้มีบารมี 2) การเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ 3) การเป็นผู้กระตุ้นทางปัญญา 4) การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ กับผู้ตามเป็นรายบุคคล 5) ความเป็นมืออาชีพระดับสูงของภาวะผู้นำ ดังนั้นหากผู้บริหาร มีการเปลี่ยนแปลงการบริหารที่ดี สิ่งที่จะเกิดขึ้นสามารถเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กร และ บุคลากร ซึ่งสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ 1. ผู้นำแบบมีอุดมการณ์และสร้างบารมี ผู้นำที่มีอุดมการณ์สูงสุดคือผู้ไม่เห็นแก่ตัว อุทิศตนเพื่อส่วนรวม มีบุคลิกภาพดี ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และจริยธรรม พร้อมบริการผู้อื่นด้วยความเคารพ กระจายอำนาจให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมตัดสินใจ เพื่อประโยชน์สาธารณะสูงสุด 2. การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจโดยเน้นการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

ส่งเสริมความรู้และความคิดริเริ่ม ช่วยเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมให้ผู้ตามมุ่งมั่นทำงานเกินเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง 3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้นำส่งเสริมให้ผู้ตามแสดงความคิดอย่างอิสระ ไม่ตัดสินแม้แต่ต่าง สร้างความเชื่อมั่นว่าปัญหาทุกอย่างมีทางแก้ไข กระตุ้นให้ใช้เหตุผล คิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา 4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผู้นำให้ความสำคัญกับความแตกต่างของบุคคล ปรับวิธีการบริหารให้เหมาะสมกับความต้องการและศักยภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศสนับสนุนสื่อสารสองทาง และดูแลเอาใจใส่รายบุคคล เพื่อพัฒนาศักยภาพและขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับ จุฑาทิพย์ สุจริตกุล (2562) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดภูเก็ต พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องมีคุณธรรมจริยธรรม ทำตัวเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุ่มเทในการทำงานส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาระบบหรือวิธีการที่จะผลิตผลงานให้ได้ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยควรสร้างแรงจูงใจในรูปแบบการให้รางวัลการยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับบุคลากรอื่นในหน่วยงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ ด้านการกระตุ้นเขavn ปัญหา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวว่า ทางหน่วยงานมีการประชุมเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา และหาแนวทางในการทำงานที่ดีนอกจากนั้น ทางหน่วยงานยังมีการตั้งทีมนวัตกรรมเพื่อออกแบบระบบในการจัดเก็บข้อมูลออนไลน์ ในการดูแลนักเรียนที่อยู่ในกำกับของเทศบาลนคร โดยครูประจำชั้นจะกรอกข้อมูลลงไปข้อมูลจะบ่งบอกว่า มีนักเรียนมาเรียนกี่คน ผลการเรียนรู้เป็นอย่างไร สามารถเช็คข้อมูลได้ทันทีโดยไม่ต้องเดินทางไปโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวว่า บุคลากรมีการประชุมทุกเดือน ทุกคนสามารถแจ้งปัญหาที่ได้รับจากการทำงานหรือข้อเสนอแนะต่างๆ ได้อย่างอิสระเสรีนอกจากนั้น มีการจัดโครงการทุกปีเพื่อที่จะให้พนักงานในเทศบาลไปทำกิจกรรมและทัศนศึกษาดูงานพร้อมๆกัน เพื่อที่จะละลายพฤติกรรมเด็กใหม่รู้จักเด็กเก่ามีการทำกิจกรรมเพื่อให้ทราบถึงความต้องการของพนักงานแต่ละคน รวมถึงการสอบถามจากหัวหน้างานที่ใกล้ชิด

3. ผลการสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการบังคับบัญชา มีความรวดเร็วคล่องแคล่วเอกชน โดยนำหลักการของการบริหารภาครัฐแนวใหม่ (NPM) มาประยุกต์ใช้กับระบบราชการเดิมที่ล่าช้า เช่น การวางแผนพัฒนาท้องถิ่น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) การประเมินผลงาน และการใช้จิตวิทยาผู้นำในงานต่าง ๆ นอกจากนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้แนวคิดผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เน้นนักบริหารมืออาชีพ มีความรู้

ความเชี่ยวชาญ และวิสัยทัศน์ มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ชัดเจน โปร่งใส โดยกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดวัดผลที่เป็นรูปธรรม รวมถึงการบริหารแยกหน่วยงานตามลักษณะงานและงบประมาณเฉพาะ (One line Budgets) การบริหารภาครัฐแนวใหม่นี้ยังเน้นการแข่งขันภายในรัฐ เช่น การจ้างเหมาและประมูลงาน เพื่อยกระดับคุณภาพบริการและลดต้นทุน พร้อมทั้งส่งเสริมการนำแนวทางบริหารภาคเอกชนที่ยืดหยุ่นมาใช้แทนระบบสั่งการแบบเดิม (Military-style) และให้ความสำคัญกับวินัยการใช้ทรัพยากรของรัฐอย่างคุ้มค่าและประหยัดสูงสุด

สอดคล้องกับ ปรีธดา วโรภาสรุ่งเรือง อธิราชพงษ์ ฐิริปาณิก และ อนรรตน์ อนันตนาธร ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้บริหารทุกระดับขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีควรพัฒนาผู้บริหารองค์กรให้เป็นผู้ดำเนินแบบเล่นเป็นทีมสร้างความสมดุลระหว่างผู้ปฏิบัติงานและการทำงานส่งเสริมภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นมีการเข้าถึงจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บริหารองค์กรควรมีการกำหนดโครงสร้างของการทำงานให้มีความชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยในครั้งนี้

1.1 ผู้นำแบบมีอุดมการณ์และสร้างบารมี ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ได้รับความเคารพและไว้วางใจ ควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤติได้ดี พร้อมมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และความอดทน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารจงใจและสร้างแรงบันดาลใจภายใน กระตุ้นการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมพลังอำนาจให้พนักงานมีความสุขในการทำงานและบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัด (KPIs)

1.3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารส่งเสริมให้พนักงานตระหนักและคิดค้นแนวทางแก้ไข ปัญหาใหม่ ๆ สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

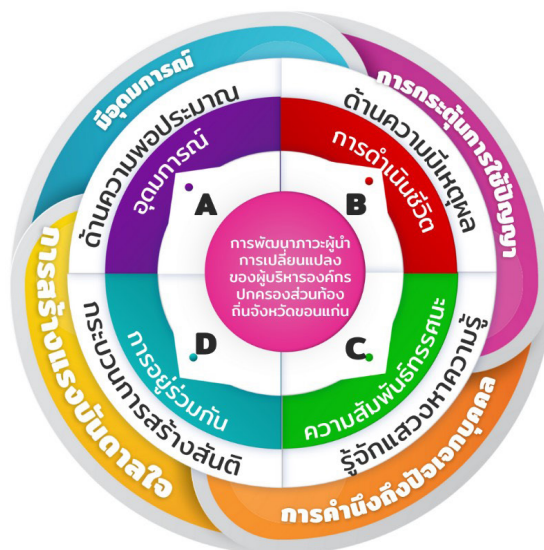
1.4 การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่พนักงานเป็นรายบุคคล สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สร้างความไว้วางใจและความสามัคคี เพื่อให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการทำวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัย การวิจัยและพัฒนา (R & D Research) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากแต่ละแห่งมีบริบทเฉพาะที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยที่ได้จะตอบโจทย์ปัญหาและความต้องการตรงกัน

องค์ความรู้ใหม่

การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น
สามารถสรุปองค์ความรู้ได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น

การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดขอนแก่น ผู้บริหารการเปลี่ยนแปลง สามารถ ปรับแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง นำไปสู่การสร้างบุคลากรให้สอดคล้องกับบริบทของงาน มอบหมายงานอย่างเหมาะสม เน้นเกณฑ์มาตรฐาน เป็นที่ตั้ง สร้างแรงจูงใจ พัฒนารายบุคคลเน้นจุดเด่นในการทำงาน ให้เกิดประสิทธิภาพเพื่อสร้างประสิทธิผล ให้องค์กรอย่างต่อเนื่อง คือ 1. การมีอุดมการณ์และความพอประมาณที่บูรณาการร่วมกัน หมายถึง การดำเนินชีวิตหรือการบริหารจัดการที่มีเป้าหมายชัดเจนและมั่นคง (อุดมการณ์) แต่ในขณะเดียวกันก็ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความพอประมาณ ความเหมาะสม และความไม่สุดโต่ง (ความพอประมาณ) ซึ่งเมื่อ บูรณาการทั้งสองแนวคิดเข้าด้วยกัน จะช่วยให้เกิดการพัฒนามั่นคงและยั่งยืน ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม 2.การกระตุ้นการใช้ปัญญาและความมีเหตุผลที่บูรณาการร่วมกัน หมายถึง การส่งเสริม ให้บุคคลหรือกลุ่มคน ใช้สติปัญญา ความรู้ ความเข้าใจเชิงลึก (ปัญญา) ควบคู่ไปกับ การใช้เหตุผลอย่างมี วิจารณญาณ (ความมีเหตุผล) ในการคิด วิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยไม่ใช้อารมณ์

ความลำเอียง หรือความเชื่อแบบไร้เหตุผลเป็นตัวนำ 3. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลและความสัมพันธ์ทางทัศนคติที่บูรณาการร่วมกัน หมายถึง แนวคิดหรือกระบวนการที่ให้ความสำคัญทั้งกับเอกลักษณ์ความต้องการ และคุณค่าของแต่ละบุคคล (ปัจเจกบุคคล) พร้อมกับ การเคารพและเข้าใจมุมมองความเชื่อ และทัศนคติที่แตกต่างของผู้อื่น (ความสัมพันธ์ทางทัศนคติ) โดยบูรณาการทั้งสองแนวคิดเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขและสร้างสรรค์ 4.การสร้างแรงบันดาลใจ การอยู่ร่วมกัน และกระบวนการสร้างสันติที่บูรณาการร่วมกัน หมายถึง การผสมผสานแนวคิดทั้งสามด้าน ได้แก่ แรงบันดาลใจ (Inspiration), การอยู่ร่วมกัน (Coexistence) และ กระบวนการสร้างสันติ (Peacebuilding) เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาในระดับบุคคล กลุ่ม และสังคม โดยมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างมีความหมาย เกิดความเข้าใจ ยอมรับ และร่วมมือกันอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- โกวิท พวงงาม.(2552). การปกครองท้องถิ่นไทย. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.
- จุฑาทิพย์ สุจริตกุล. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคประเทศไทย 4.0กรณีศึกษา:องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดภูเก็ต. วารสารมหาจุฬาลงกรณ์วารสาร, 6 (10), 4930-4944.
- ปรีดา วโรภาสรุ่งเรือง ชีระพงษ์ ภูริปาณิก และ อนรรักษ์ อนันทนารถ 2565 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี, วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย, 14 (2), 76-98.
- พระนิทัศน์ วงศ์วังเพิ่ม.(2563). ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดขอนแก่น. (รายงานการวิจัย). เลย: มหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์.(2554). การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2562). การปกครองส่วนท้องถิ่นและอำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน. กรุงเทพมหานคร: สำนักการพิมพ์สำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และ ชีรวัฒน์ จันทิก. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : เปลี่ยนความท้าทายมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน. วารสารฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์, 9(10), 845-860.
- อัปดุลรอมาน อัซซี และ สรัญณี อุเส็น. 2565. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 2 (1),1-16.