

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่खอดอน อำเภอเมือง
จังหวัดพิษณุโลก

The Situational Leadership of the Executive of Phai Khodorn Subdistrict
Administrative Organization, Mueang District,
Phitsanulok Province

นเรศ ช่างพินิจ*

Nares Changphinit

คณะวิทยาการจัดการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก*

Faculty of Management Science, Pacific Institute of Management Science*

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่खอดอน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่खอดอน และ (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่खอดอน จำนวนทั้งสิ้น 211 คน ได้แก่ ผู้นำท้องที่ 37 คน ข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล 39 คน ข้าราชการประจำตำบล 10 คน และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) 125 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test และ One-Way ANOVA พร้อมการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffé

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.56$) โดยด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการที่มีบทบาทเชิงรุกมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.23$) รองลงมาคือภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($\mu = 3.71$, $\sigma = 0.29$) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ($\mu = 3.66$, $\sigma = 0.31$) และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ($\mu = 3.46$, $\sigma = 0.17$) ตามลำดับ สะท้อนว่าผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดแนวทางการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม และให้การสนับสนุนต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และปัจจัยส่วนบุคคลบางประการ เช่น ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำบางด้าน ขณะที่เพศและสถานภาพการดำรงตำแหน่งไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ ผลการศึกษานี้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำและการบริหารงานบุคคลขององค์กรต่อไป

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำตามสถานการณ์, ปัจจัยส่วนบุคคล, องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่खอดอน

Abstract

The research titled Situational Leadership of Administrators of the Phai Khodon Subdistrict Administrative Organization, Mueang District, Phitsanulok Province aimed (1) to examine the level of personnel's opinions toward the situational leadership of the

administrators of the Phai Khodon Subdistrict Administrative Organization, and (2) to compare such opinions classified by personal factors: gender, educational level, position status, and length of service.

The study population consisted of 211 individuals associated with the Phai Khodon Subdistrict Administrative Organization, including 37 local leaders, 39 officials and employees of the Subdistrict Administrative Organization, 10 subdistrict civil servants, and 125 village health volunteers (VHVs). The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics frequency, percentage, mean, and standard deviation—and inferential statistics, including t-test and One-Way ANOVA with Scheffé's post-hoc test.

The findings revealed that the overall level of opinions toward the administrators' situational leadership was high ($\mu = 3.85$, $\sigma = 0.56$). Among the leadership dimensions, the highest mean score was found for proactive directive leadership ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.23$), followed by participative leadership ($\mu = 3.71$, $\sigma = 0.29$), supportive leadership ($\mu = 3.66$, $\sigma = 0.31$), and achievement-oriented leadership ($\mu = 3.46$, $\sigma = 0.17$), respectively. These results indicate that the administrators demonstrated strong abilities in setting work directions, promoting participation, and providing appropriate support for task performance. Moreover, certain personal factors such as educational level and work experience influenced perceptions of some leadership aspects, whereas gender and position status showed no significant difference in personnel's opinions. The results of this study can serve as a guideline for leadership development and human resource management planning within the organization.

Keywords: Situational Leadership, Personal Factors Phaikhodong, Subdistrict Administrative Organization

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในการกระจายอำนาจ การปกครองและส่งเสริมการพัฒนาประชาธิปไตย โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมเสรีภาพ ความเท่าเทียมกัน รวมถึงการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีการจัดตั้งตามกฎหมาย และความเหมาะสมของพื้นที่และลักษณะของชุมชน ทำหน้าที่เป็นการแบ่งอำนาจหน้าที่ระหว่างส่วนกลางและส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (ดาวนภา เกตุทอง, 2563) การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นแนวคิดที่มีมาอย่างยาวนาน ตั้งแต่การเริ่มมีรัฐธรรมนูญ ซึ่งถือเป็นรากฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่แท้จริง โดยมุ่งหวังให้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในระดับท้องถิ่น ทั้งยังเชื่อว่าจะช่วยลดความเหลื่อมล้ำในด้านต่าง ๆ ได้ การปกครองท้องถิ่นได้รับการรับรองในรัฐธรรมนูญหลายฉบับ แต่ที่ชัดเจนที่สุดคือรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งได้บัญญัติหลักการการปกครองท้องถิ่นไว้อย่างชัดเจน โดยกำหนดให้ท้องถิ่นมีความเป็นอิสระและสามารถปกครองตนเองได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงได้ถูกจัดตั้งขึ้นทั่วประเทศในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งแบบทั่วไปและแบบพิเศษ โดยมีอำนาจหน้าที่และภารกิจตามที่กฎหมายกำหนด (ภิรมย์พร ไชย

ยนต์, 2557) ในส่วนของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ถือเป็นบทบาทที่สำคัญในการบริหารองค์กร ผู้นำที่ดีควรมีลักษณะดังนี้ 1. เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์ (Figurehead) ผู้นำต้องทำหน้าที่เป็นตัวแทนขององค์กรในทุก ๆ สถานการณ์ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการประชุม, การพบปะกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือการแสดงตัวในโอกาสต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร 2. เป็นนักพูดที่ดี (Spokesperson) ผู้นำต้องมีความสามารถในการพูดและการนำเสนอกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้ชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย รวมถึงต้องมีการวางแผนที่ดีและมีวิสัยทัศน์ที่ดีเพื่อที่จะสามารถเชื่อมโยงกับบุคคลและฝ่ายต่าง ๆ ได้ และ 3. เป็นนักเจรจาต่อรอง (Negotiator) ผู้นำต้องมีความสามารถในการเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดในทุกสถานการณ์ และสามารถรับมือกับการเจรจาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2551)

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เนื่องจากเป็นผู้กำหนดทิศทาง นโยบาย และวางแผนการดำเนินงานในระดับพื้นที่ ความสามารถในการบริหารจัดการ การตัดสินใจ และภาวะผู้นำของผู้บริหารจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของหน่วยงาน ทั้งในด้านการพัฒนาท้องถิ่น การให้บริการประชาชน และการบริหารทรัพยากรต่าง ๆ หากผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ และจริยธรรมในการบริหารงาน ย่อมส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับของประชาชนในพื้นที่ ในทางกลับกัน หากขาดวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำที่เหมาะสม ก็อาจนำไปสู่ความล้มเหลวและการสูญเสียความไว้วางใจจากสังคมได้

หนึ่งในแนวคิดสำคัญที่สามารถอธิบายลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้อย่างชัดเจน คือ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ หมายถึง พฤติกรรมและการกระทำของผู้นำที่ปรับตัวให้เหมาะสมกับวุฒิภาวะและความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละสถานการณ์ เพื่อให้การดำเนินงาน ประสบความสำเร็จ ได้แก่ ทฤษฎีของ House & Mitchell (1974, PP.81-97) ตามแนวคิดนี้ ภาวะผู้นำสามารถแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ 1) ผู้นำแบบสั่งการ 2) ผู้นำแบบสนับสนุน 3) ผู้นำแบบร่วมงาน และ 4) ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ดังนั้นการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำในองค์กรท้องถิ่น เนื่องจากผู้นำต้องเผชิญกับความท้าทายและสถานการณ์ที่หลากหลาย เช่น การจัดการทรัพยากรบุคคล การบริหารโครงการ การแก้ไขปัญหาชุมชน หรือการดำเนินนโยบายพัฒนาท้องถิ่น ดังนั้น การใช้ภาวะผู้นำตามสถานการณ์จึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้นำสามารถเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างมาก เมื่อผู้นำสามารถปรับสไตล์การนำให้เหมาะสมกับความต้องการและสถานการณ์ของผู้ร่วมงาน ผู้นำจะสามารถกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความร่วมมือที่ดีในการทำงาน นอกจากนี้ การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรยังเป็นผลลัพธ์หนึ่งที่ได้จากภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจและตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานในองค์กรท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ยอดอน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ต้องเผชิญกับสถานการณ์และปัญหาฉุกเฉินที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เช่น ภัยธรรมชาติหรือวิกฤติทางการเงิน ซึ่งในสถานการณ์เหล่านี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการตัดสินใจอย่างรวดเร็วและมั่นคง โดยอาจต้องใช้แนวทางภาวะผู้นำในลักษณะ การตัดสินใจโดยตรง (Directive Leadership) เพื่อให้เกิดการจัดการที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังต้องใช้ ภาวะผู้นำที่สนับสนุน (Supportive Leadership) ซึ่งมุ่งเน้นการกระตุ้นและเสริมสร้างความร่วมมือในทีมงาน เพื่อให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพสูงสุดและปรับตัวได้ตามสถานการณ์ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารต้องสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับระดับความพร้อมและทักษะของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งต้องพิจารณาสถานการณ์ต่าง ๆ ที่

อาจมีผลกระทบต่อการบริหารงาน ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ในการบริหารงาน ซึ่งเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้เกิดการวิจัยในหัวข้อ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ขอดอน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก การศึกษาครั้งนี้มุ่งเน้นที่การช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงและพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ เพื่อให้การบริหารจัดการองค์กรท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในชุมชนได้ดียิ่งขึ้น การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ขอดอน จะช่วยวิเคราะห์การปรับตัวตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น และการตัดสินใจในการบริหารจัดการภายในองค์กร โดยคำนึงถึงลักษณะเฉพาะของตำบลและ ความท้าทายที่ผู้บริหารต้องเผชิญในแต่ละช่วงเวลา เพื่อให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ขอดอน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่แตกต่างกันต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ขอดอน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีผลทำให้ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ขอดอน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีผลทำให้ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ขอดอน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลกแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกันมีผลทำให้ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ขอดอน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลกแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีผลทำให้ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ขอดอน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลกแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1. เพศ 2. ระดับการศึกษา 3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง 4. ประสบการณ์การทำงาน และตัวแปรตาม ประกอบด้วย ภาวะผู้นำตาม

สถานการณ์ของผู้บริหาร ได้แก่ 1) ผู้นำแบบสั่งการที่มีบทบาทเชิงรุก 2) ผู้นำแบบสนับสนุน 3) ผู้นำแบบร่วมงาน และ 4) ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน

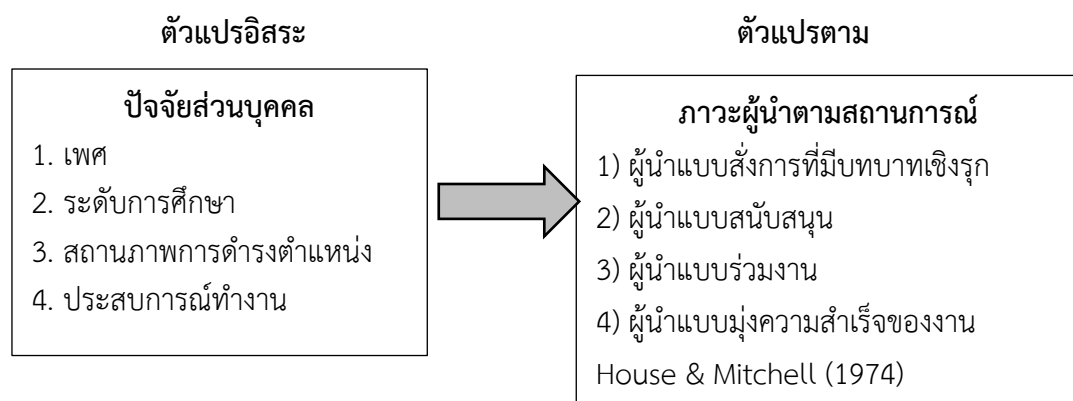
ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ขอตอน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ดังนี้ 1. ผู้นำท้องที่ จำนวน 37 คน 2. ข้าราชการพลเรือนสามัญของ อบต. 39 คน 3. ข้าราชการประจำตำบลไผ่ขอตอน 10 คน และ 4. อสม.ตำบลไผ่ขอตอน 125 คน รวมทั้งหมด 211 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ขอตอน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการศึกษาใช้ระยะเวลา ช่วงภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2568 (ตั้งแต่วันที่ 1 เดือนกุมภาพันธ์ ถึง วันที่ 31 เดือน ธันวาคม 2568)

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ขอตอน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 211 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ขอตอน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก, 2568)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีลักษณะคำถามแบบปลายปิด จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1. เพศ 2. ระดับการศึกษา 3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และ 4. ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ขอตอน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก โดยเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales)

ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ผู้นำแบบสั่งการที่มีบทบาทเชิงรุก 2) ผู้นำแบบสนับสนุน 3) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และ 4) ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ชอนดอนอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยตนเอง
2. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ
3. จำแนกแบบสอบถามโดยการคัดแยกฉบับตามสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามแล้ว นำคะแนนที่ได้จัดพิมพ์ลงเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์
3. การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยจากแบบสอบถามตามเกณฑ์ของ กัลยา วาณิชย์บัญชา (2550) ดังนี้

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) การวิเคราะห์ข้อมูล สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)
- 2) การวิเคราะห์ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ชอนดอน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)
- 3) ทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ชอนดอนอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) จำแนกตาม ระดับการศึกษา สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง เดียว (One Way Analysis of Variances) กรณีพบความแตกต่างการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิจัย

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างเพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ชอนดอน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะทางปัจจัยส่วนบุคคลที่หลากหลาย ทั้งในด้าน เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างของบริบทและประสบการณ์ของบุคลากรในพื้นที่อย่างชัดเจน เมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.60 ขณะที่เพศชายมีร้อยละ 38.40 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างมี

สัดส่วนเพศหญิงมากกว่าเพศชายอย่างชัดเจน อันอาจสะท้อนบทบาทของสตรีในงานภาคชุมชนและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี ในด้านระดับการศึกษา กลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุดคือผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 46.9 รองลงมาคือระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. ร้อยละ 22.3 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 19.4 และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. ร้อยละ 11.4 ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีพื้นฐานการศึกษาค่อนข้างสูง ซึ่งเอื้อต่อความเข้าใจในบทบาทภาวะผู้นำและกระบวนการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นสำหรับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าส่วนใหญ่เป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำตำบล (อสม.) คิดเป็นร้อยละ 59.2 รองลงมาคือข้าราชการหรือลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ร้อยละ 19.0 และผู้นำท้องที่ ร้อยละ 17.5 ส่วนลูกจ้างหรือพนักงานจ้างมีสัดส่วนเพียงร้อยละ 4.3 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนงานด้านสาธารณสุขและการพัฒนาชุมชนในระดับพื้นที่ ในด้านประสบการณ์ทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากมีประสบการณ์ทำงานยาวนาน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.2 และกลุ่มที่มีประสบการณ์ 11–15 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.3 รองลงมาคือกลุ่มที่มีประสบการณ์ 1–5 ปี และ 6–10 ปี ตามลำดับ ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ตรงต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่खอดอนอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่खอดอน พบว่า โดยภาพรวม บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถปฏิบัติภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการเชิงรุก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความชัดเจนในการสั่งการ ตัดสินใจรวดเร็ว และสามารถกำกับควบคุมการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรสามารถปรับตัวและยอมรับภาวะผู้นำแบบนี้ได้ตามความจำเป็น รองลงมาคือภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ที่สะท้อนว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือแก้ไขปัญหา ขณะที่ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน บ่งบอกว่าผู้บริหารให้คำปรึกษาช่วยเหลือ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ส่วนภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ แม้จะมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แต่ยังสะท้อนว่าผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายและติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ข้อมูลยังชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหาร มีความสามารถในการปรับใช้ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม มีจุดแข็งเด่นในด้านการสั่งการเชิงรุก และสามารถสร้างความร่วมมือ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน ด้านมุ่งความสำเร็จยังมีโอกาสพัฒนาเพิ่มเติมโดยเฉพาะเรื่องการสร้างแรงจูงใจและการส่งเสริมให้บุคลากรตัดสินใจด้วยตนเองเพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กรโดยรวมแล้ว ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่खอดอนมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของบุคลากร สามารถสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่खอดอน อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก

ผลของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และ ประสบการณ์การทำงาน ต่อความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ชอดดอนพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถแสดงบทบาทผู้นำได้อย่างเหมาะสมกับบริบทขององค์กรและความคาดหวังของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และ พระณัด วทพโน (2561) ที่ชี้ให้เห็นว่าผู้นำมีบทบาทสำคัญในการประสานความร่วมมือ สร้างความสามัคคี และขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชน ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ประเสริฐ จันทโรโส และ อภิชาติ พานสุวรรณ (2568) ที่พบว่าภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านการตัดสินใจ แสดงให้เห็นว่าผู้นำท้องถิ่นที่มีความชัดเจนในการกำหนดทิศทางและกล้าตัดสินใจจะได้รับการยอมรับจากประชาชนและบุคลากร เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า

ภาวะผู้นำแบบสั่งการที่มีบทบาทเชิงรุก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ โดยการสั่งการเชิงรุกดังกล่าวช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากร และเอื้อต่อการปรับตัวให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารตามความจำเป็น โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรสามารถปรับตัวและยอมรับภาวะผู้นำแบบสั่งการได้เมื่อจำเป็น รองลงมา คือ การสั่งการแบบเด็ดขาดช่วยให้องค์กรดำเนินงานได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารมีการควบคุมติดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ซึ่งทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Robert Tannenbaum & Warren H. Schmidt (1973) ที่เสนอแนวคิดความต่อเนื่องของพฤติกรรมผู้นำ (Leadership Continuum) ซึ่งระบุว่าผู้นำควรเลือกใช้ระดับการตัดสินใจและการสั่งการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ลักษณะงาน และความพร้อมของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้ ในบริบทที่ต้องการความรวดเร็ว ความชัดเจน และการลดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงาน การใช้ภาวะผู้นำแบบสั่งการย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลัดดา ศิริรุ่งเรืองไกร (2565) ที่พบว่าสมรรถนะผู้นำด้านความยืดหยุ่นทางอารมณ์ แรงจูงใจภายใน และความสามารถในการโน้มน้าว ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมิได้จำกัดอยู่เพียงการสั่งการอย่างเด็ดขาด แต่ต้องผสมผสานทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การสร้างแรงจูงใจ และความยืดหยุ่นในการบริหารควบคู่กัน อย่างไรก็ตาม แม้ว่าภาวะผู้นำแบบสั่งการเชิงรุกจะมีความเหมาะสมในบางสถานการณ์ โดยเฉพาะเมื่อองค์กรเผชิญกับภารกิจเร่งด่วนหรือปัญหาที่ต้องการการตัดสินใจทันที แต่หากใช้รูปแบบดังกล่าวอย่างต่อเนื่องโดยไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม อาจส่งผลให้การพัฒนาความคิดริเริ่มและความรับผิดชอบของบุคลากรลดลงได้ ดังนั้น ผู้บริหารควรประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำแบบสั่งการควบคู่กับรูปแบบการมีส่วนร่วมและการสนับสนุน เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพของงานและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในระยะยาว

ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ชอดดอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกัน การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม และการสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ

บรรยากาศในการทำงานส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ผู้บริหารกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมเสนอความคิดเห็นในการวางแผนงาน แม้จะอยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่สะท้อนว่าการมีส่วนร่วมในระดับเชิงนโยบายหรือการวางแผนอาจยังสามารถพัฒนาเพิ่มเติมได้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานของ สุรกิจ สุวรรณแกม (2561) ที่พบว่าด้านสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม แสดงให้เห็นว่าการสร้างความสัมพันธ์ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการเปิดพื้นที่ให้เกิดปฏิสัมพันธ์ทางความคิด เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุตาพร ย่องแก้ว และคณะ (2567) ที่พบว่าด้านการกระตุ้นความสามารถและการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาชุมชน ซึ่งสะท้อนว่าผู้นำที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างแรงบันดาลใจ จะสามารถขับเคลื่อนการพัฒนา ทั้งนี้ ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้บุคลากรและประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินงาน จะสามารถสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในระดับการวางแผนและกำหนดทิศทางองค์กรให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน และนำไปสู่การพัฒนาองค์กรในระยะยาว

ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการดูแลเอาใจใส่บุคลากร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นบุคลากรเป็นศูนย์กลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำแก่บุคลากรเมื่อเกิดปัญหา รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเอื้อต่อความร่วมมือในองค์กร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรรู้สึกมั่นใจและปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร แม้จะอยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่สะท้อนให้เห็นว่ายังมีช่องว่างในการเสริมสร้างความไว้วางใจและความปลอดภัยทางจิตใจ (psychological safety) ภายในองค์กร ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Robert J. House, 1974 ผู้พัฒนาทฤษฎี Path-Goal Theory ซึ่งระบุว่าผู้นำแบบสนับสนุนจะมุ่งสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ให้ความช่วยเหลือ และคำนึงถึงความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของผลการศึกษาของ นริศรา ขารี และคณะ (2566) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน โดยผู้นำจำเป็นต้องสร้างความเข้าใจสื่อสารอย่างทั่วถึง และประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายภายใต้ข้อจำกัดที่มีอยู่

ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ผู้บริหารคาดหวังผลสัมฤทธิ์สูงจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรแก้ปัญหาและตัดสินใจด้วยตนเองเพื่อไปสู่เป้าหมาย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลัดดา ศิริรุ่งเรืองไกร (2565) ที่ศึกษาสมรรถนะผู้นำของนายกเทศมนตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดชัยภูมิ พบว่า สมรรถนะผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการยึดมั่นในหลักการ ความทุ่มเท มุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน ไม่ส่งผลให้ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ บุคลากรที่มีลักษณะทาง

ประชากรศาสตร์แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารในระดับใกล้เคียงกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การรับรู้และการประเมินภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารไม่ได้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แต่มีแนวโน้มเป็นการรับรู้ที่เกิดจากประสบการณ์การทำงานร่วมกับผู้บริหารโดยตรง หรือพฤติกรรมกรรมการบริหารงานที่แสดงออกอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ ทั้งนี้ ผลการศึกษามีลักษณะสอดคล้องกับแนวคิดของ Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988) ซึ่งอธิบายว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเกิดจากความเหมาะสมระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับระดับความพร้อมของผู้ตาม มากกว่าปัจจัยพื้นฐานทางประชากรศาสตร์ของผู้ตามเอง โดยสรุปสามารถกล่าวได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่เป็นตัวแปรที่ก่อให้เกิดความแตกต่างของความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนถึงความเป็นเอกภาพในการรับรู้ของบุคลากรภายในองค์กรเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ขอตอนและปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับภาวะผู้นำ สรุปข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารและบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ขอตอน ดังนี้

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ โดยเฉพาะการส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสแก้ปัญหาและตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้น ควบคู่กับการสร้างแรงจูงใจ การกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางดำเนินงาน ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เสริมสร้างความรับผิดชอบ และยกระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานในองค์กรอย่างยั่งยืน

2. การพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ แม้ว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมในหลายด้าน แต่ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จในข้อ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรแก้ปัญหาและตัดสินใจด้วยตนเองเพื่อไปสู่เป้าหมาย ยังมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด จึงควรให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและตั้งเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจของบุคลากร

3. การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมเป็นอีกด้านที่ได้รับ ความสำคัญ ซึ่งสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรและเพิ่มความร่วมมือในการทำงาน ดังนั้น ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยการจัดกิจกรรมหรือเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในหน่วยงานหรือองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆ ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีลักษณะหรือบริบทต่างกัน เพื่อดูความแตกต่างในด้านการรับรู้ภาวะผู้นำของบุคลากร รวมถึงการศึกษาภาวะผู้นำในหน่วยงานอื่นๆ เช่น องค์กรภาครัฐและเอกชน

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการที่ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การพัฒนาทักษะ และการสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และ พระณัด วฑฒโน.(2561). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาชุมชน. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 6(sp1), 527-538.

ประเสริฐ จันทโรโส และ อภิชาติ พานสุวรรณ (2568). การพัฒนาภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีต่อการบริหารงานเทศบาลเมืองบ้านกรวดตำบลบ้านกรวด อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.วารสารมณีเชษฐาราม.ปีที่ 8 ฉบับที่ 4 กรกฎาคม – สิงหาคม 2568.

นริศรา ชารี. (2565). ภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณี นายกาว เมฆา นายกเทศมนตรีตำบลสามขา อำเภอโพธาราม จังหวัดร้อยเอ็ด. สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะนิติรัฐศาสตร์. ร้อยเอ็ด:มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

ลัดดา ศิริรุ่งเรืองไกร.(2565). สมรรถนะผู้นำของนายกเทศมนตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดชัยภูมิ.วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์. ปีที่ 9 ฉบับที่ 8 (สิงหาคม 2565).

สุดาพร ย่องแก้ว ธูพล ทองอินทราช และสุพัฒพงศ์ แยมอิม. (2567). ภาวะผู้นำที่มีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลตำบลวัดประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี.วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สุรกิจ สุวรรณแกม. (2561). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). *Management of organization behavior: utilizing human resources*. (5 th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.