ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย

Leadership qualities of administrators that affect the levels of job satisfaction among organizational members within Local Government Organizations in Nong Khai, Thailand

[Received: June 5, 2024; Revised: July 16, 2024; Accepted: July 23, 2024]

ปวริศ เต็งณฤทธิ์ศิริ
นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Pawarit Tengnaritsiri
Master of Student of Public Administration,
Program, College of Local Administration,
Khon Kaen University

วิษณุ สุมิตสวรรค์
รองศาสตราจารย์
วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Vissanu Zumitzavan
Associate Professor,
College of Local Administration,
Khon Kaen University

CORRESPONDING AUTHOR
Vissanu Zumitzavan, Associate Professor, College of Local Administration, Khon Kaen University, Thailand. E-mail: visszu@kku.ac.th

บทคัดย่อ

บทวิจัยนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีภาวะผู้นำกับระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย โดยมีจุดประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่น 2) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่น 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น การศึกษานี้ประยุกต์ใช้วิธิวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Methodology) มีกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดหนองคาย จำนวน 109 คน เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถามออนไลน์ โดยการแจกในรูปแบบออนไลน์ผ่านระบบ Google Form โดยประยุกต์ใช้สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ในการทดสอบสมมติฐาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นมีผลต่อความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ ในองค์กรปกครองท้องถิ่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-Valve = <0.05) ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น ค่า β = 0.726 และที่น้อยที่สุดคือ ระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น ค่า β = - 0.084 โดยสัมประสิทธิ์การกำหนด (R2 = 0.444) สามารถทำนายความผันแปรของความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ 44.4 ที่ และ ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปลอิสระตัวหนึ่งเป็นบวก อีกตัวหนึ่งเป็นลบซึ่งสวนทางกัน กล่าวคือตัวแปรอิสระมีค่าเป็นบวกย่อมส่งผลให้ระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสูงมากขึ้น ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถพัฒนาพัฒนาระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) เริ่มต้นจากการพูดคุยผู้ปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา, วางแผนการทำงานในระยะยาว, พูดคุยเป็นการส่วนตัวเพื่อติดตามงาน สอบถามปัญหาโดยตรงกับบุคคลนั้น ๆ และกล่าวชมเชยและกระตุ้นผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ, ติดตามการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระยะแต่ไม่ถี่จนเกินไป คอยให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงานและกระตุ้นผู้ปฏิบัติงานให้เห็นคุณค่าในตัวเองและงานที่ทำอยู่เสมอ และสนับสนุนงบประมาณในการอบรบเพิ่มความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของแต่ละบุคคล ,การเข้าร่วมอบรมเพิ่มพูนความรู้ ในการทำงานในหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง และหากเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงและร่วมแก้ไขปัญหาไปพร้อมกัน หากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดความเข้าใจในเรื่องของทฤษฎีภาวะผู้นำไม่เพียงแต่าวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ผู้บริหารสามารถเรียนรู้ทักษะภาวะผู้นำ ได้ด้วยตนเองผ่านสื่อการเรียนออนไลน์ไม่ว่าจะทางแพลตฟอร์มวิดีโอออนไลน์ต่าง ๆ

และการเข้าอบรมเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติการตามโครงการที่ถูกจัดโดยหน่วยงานของรัฐหรือจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ

คำสำคัญ: ทฤษฎีภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ; ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน; ระดับความพึงพอใจในการทำงาน; องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

Embark on a scholarly exploration into the intricate relationship between leadership theory and the contentment of civil servants within Local Government Organizations (LGOs) nestled in the tranquil precincts of Nong Khai. This academic pursuit seeks to study on leadership qualities of administrators and job satisfaction levels among employees in local government organizations,uncover the interconnection between leadership theory and job satisfaction, deciphering their influence while crafting a blueprint to enhance the leadership proficiency of LGO administrators. Employing a quantitative research paradigm, this study directs its focus towards the dedicated members of LGOs in Nong Khai, totaling 109 respondents. Data collection unfolds through digital channels, with online surveys gracefully disseminated via Google Form. To illuminate the path of inquiry, the tools of descriptive and inferential statistics, including the venerable Pearson Correlation Coefficients and the esteemed Multiple Regression Analysis within the realm of SPSS, are summoned to test hypotheses. The research findings reveal a significant impact of leadership abilities among LGO administrators on the well-being of civil servants, with a notable statistical significance levels of 0.05 (P-Value = <0.001). Transformational Leadership Theories shine brightly with an influence of β = 0.726, whilst Transactional Leadership Theories, though less prominent, still play a role with a β = -0.084. The coefficient of determination (R2 = 0.444) sheds light on the extent of job satisfaction variation among LGO employees, with 55.6% attributed to other factors. Notably, one independent variable indicates a positive coefficient, enhancing job satisfaction, while its counterpart displays a negative coefficient, indicating a dampening effect on job satisfaction. This suggests that job satisfaction is influenced by a complex interplay of factors. Local government administrators can develop transformational leadership qualities starting with directly and honestly communicate with staff, long-term planning, private discussions to follow up on tasks, direct inquiries into individual issues, consistent praise and encouragement, periodic but not overly frequent monitoring of work, providing motivation, and highlighting the value of each employee's work. Additionally, they should support budget allocations for diverse training to enhance knowledge related to organizational tasks. If administrators lacking understanding of transformational leadership theories can self-educate through online

learning platforms, participate in academic and practical training projects organized by government agencies or universities.

***Keywords*:** Leadership Theory; Transformational Leadership; Transactional Leadership; Job Satisfaction; Local Government Organisations (LGOs)

บทนำ

ประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาใช้ระบบการปกครองในรูปแบบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2475 (ประคอง มาโตและปิยะตามพระหัตถ์, 2562) และในปัจจุบันมีระดับการบริหารราชการแผ่นดิน 3 ส่วน ได้แก่ 1.การบริหารราชการส่วนกลาง ใช้หลักการรวมอำนาจ โดยให้อำนาจการบังคับบัญชาและการวินิจฉัยสั่งการสูงสุดอยู่ในส่วนกลาง 2. การบริหารราชการส่วนภูมิภาค ใช้หลักการแบ่งอำนาจ โดยราชการส่วนกลางเป็นเจ้าของอำนาจ แล้วแบ่งอำนาจการบังคับบัญชาและการวินิจฉัย สั่งการให้แก่ภูมิภาคนำไปปฏิบัติให้ และการปฏิบัติของภูมิภาคต้องให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและขนบธรรมเนียมประเพณีของแต่ละพื้นที่ และไม่ขัดต่อนโยบายของส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค มี 2 ระดับ คือ จังหวัด และอำเภอ และ 3. การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ใช้หลักการกระจายอำนาจ ที่ส่วนกลางได้มอบอำนาจระดับหนึ่งให้ประชาชนในท้องถิ่นไปดำเนินการปกครองตนเองอย่างอิสระ โดยที่ต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย ของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน มีอิสระในการตัดสินใจ แก้ปัญหาหรือการสนับสนุนกิจกรรมของท้องถิ่น และออกข้อบังคับหรือระเบียบต่าง ๆ โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย (สุเทพ เอี่ยมคง,2552) การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มี 2 ประเภทด้วยกัน คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา (ศาสตราจารย์ ดร. สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2553) จากการแบ่งระดับการบริหารราชการแผ่นดินในประเทศไทยนั้น จะเห็นได้ว่าระดับที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดคือ การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นอกจากจะเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดแล้วยังเป็นองค์กรที่มีที่มาโดยตรงจากการเลือกตั้งของประชาชน เพราะฉะนั้นการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่และแก้ปัญหาต่าง ๆ

ซึ่งการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น หนึ่งองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือ บุคลากรภายในองค์การ เนื่องจากเป็นทรัพยากรสำคัญที่ส่งผลให้องค์การสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธีรชาติ คงสมัย และคณะ, 2565) หากบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานที่สูง มีความรู้สึกที่ดีในการทำงาน และมีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร (HREX, 2019) สิ่งที่ตามจากการประสบความสำเร็จขององค์กร ในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นความสำเร็จนั้นก็คือ ประชาชนได้รับการบริหารสาธารณะที่ดีมีคุณภาพ ปัญหาภายในพื้นที่ได้รับการแก้ไข และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้รับการตอบสนองอย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (Michie, J.,&Zumitzavan, V.,2016)

แต่อย่างไรก็ตาม อีกปัจจัยที่สำคัญนอกจากบุคลากรภายในองค์การแล้ว นั่นก็คือ ผู้นำขององค์กรในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นก็คือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของแต่ละแห่ง เพราะผู้นำขององค์กรมีอำนาจในการตัดสินใจรูปแบบของการทำงาน ขอบข่ายการทำงาน การแบ่งงานรวมไปถึง

ผลประโยชน์และผลตอบแทนของบุคลากรภายในองค์กรทั้งหมด ภาวะผู้นำในตัวของผู้นำองค์กรนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญ ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความสำเร็จลุล่วงของกิจกรรมต่าง ๆ และการสร้างภาวะผู้นำที่ดีนั้นเป็นสิ่งสำคัญจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกคน (อภิชญา มณีมา, 2560; Zumitzavan&Michie, 2015)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของของความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีภาวะผู้นำและความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และเพื่อให้ประชาชนได้รับผลการบริการสาธารณะที่มีคุณภาพมากที่สุด การทำงานภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยสองปัจจัยหลักนั่นก็คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความพึงพอใจในการทำงาน ทำงานอย่างมีความสุข แต่สิ่งนี้จะเกิดขึ้นได้ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บริหาร จะต้องมีภาวะผู้นำที่ดี ในการทำงานร่วมกับผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นที่มาที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีภาวะผู้นำและความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีภาวะผู้นำและความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเสนอแนวทางการพัฒนาระดับภาวะผู้นำของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถนำองค์กรฯ และทำงานรวมกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยกลุ่มเป้าหมายที่ผู้วิจัยสนใจคือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย เนื่องจากจังหวัดหนองคายเป็นจังหวัดที่มีเนื้อที่ประมาณ 3,026.534 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 1,891,583 ไร่ ลักษณะเป็นรูปยาวเรียงทอดไปตามลำน้ำโขง ซึ่งเป็นเส้นกั้นเขตแดนกับประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) มีความยาวทั้งสิ้น 210.60 กิโลเมตร ความกว้าง ของพื้นที่ที่ทอดขนานไปตาม ลำน้ำโขงโดยเฉลี่ย 20 -25 กิโลเมตรง มีองค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 48 แห่ง เทศบาล 18 แห่ง เทศบาลเมือง 2 แห่ง เทศบาลตำบล 16 แห่ง รวมทั้งสิ้นมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหมด 85 แห่ง และจังหวัดหนองคายเป็น 1 ใน จังหวัดชายแดนที่สำคัญทั้งทางด้านภูมิประเทศและด้านเศรษฐกิจ เป็นช่องทางการส่งสินค้าต่าง ๆ ออกสู่ประเทศเพื่อนบ้าน และเป็นช่องทางเข้าสู่ประเทศไทยทางรถยนต์ทำให้ปีหนึ่งจะมีประชาชนจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาจังหวัดหนองคายเป็นจำนวนมากทำให้การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดหนองคายทำปฏิบัติงานภายใต้บริบทที่หลากหลายนอกเหนือจากคนในพื้นที่ เพราะฉะนั้นการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท่องถิ่นจึงต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นอย่างสูงผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่สูงเพื่อที่จะนำองค์กรเดินหน้าได้อย่างมีคุณภาพพร้อมทั้งเจ้าหน้าที่ ในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานเพื่อที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ

คำถามการวิจัย

ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารและระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่น

2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่น

3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาระดับภาวะผู้นำในตัวของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาและทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีประเด็นสำคัญดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำนั้น ไม่ใช่สิ่งที่มีมาตั้งแต่เกิดแต่เป็นสิ่งที่บุคลากรในองค์กรต่าง ๆ นั้นสามารถเรียนรู้ได้และฝึกปรับเปลี่ยนวิธีคิดหรือรวมไปถึงคุณลักษณะส่วนตัวในการทำงานไม่ว่าจะเรียนรู้ผ่านการอบรมโดยหน่วยงานที่เป็นผู้จัดโครงการเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำหรือจะเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) ผ่านช่องทางต่าง ๆ โดย ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน โดยได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มนั้น สามารถกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่ม บุคคลอื่น มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่ม หรือองค์การเป็นเป้าหมาย (HermesDigital MarketingThailand, 2022)

ทฤษฎีภาวะผู้นำนั้นได้มีการพัฒนาตามกาลเวลาจากสมัยโบราณที่มีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำเป็นความสามารถเฉพาะตระกูล และสืบเชื้อสายกันได้และเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมและผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย แต่ต่อมาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลามาอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มตั้งแต่ ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) และทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories) (Sopit Rotchanaruk, 2010; Zumitzavan, 2022)

ในปัจจุบันนั้นทฤษฎีที่เหมาะกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและในประเทศไทยนั่นก็คือทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories)

โดยบัญชา บุญบำรุง (2561) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีนี้ เน้นกระบวนการที่ผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาจะสร้างแรงจูงใจและคุณค่าทางจริยธรรมร่วมกัน ส่งเสริมทัศนคติที่ดีของผู้ตาม กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากกว่าประโยชน์ของส่วนบุคคล ผู้นำจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อถือ ยอมรับในการเป็นผู้นำและกระตุ้นการทำงานในองค์กร พัฒนาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำต่อผู้ตามผ่านพฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และสร้างแรงบันดาลใจการกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล นอกจากนี้ผู้นำจะเปลี่ยนสภาพผู้ใต้บังคับบัญชาโดยยกระดับความตระหนัก ความสำนึกความผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตระหนักถึงความสำเร็จและคุณค่าในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาก้าวพ้นจากความสนใจของตนเองและเปลี่ยนระดับความต้องการของผู้ตามจากความต้องการขั้นต่ำไปสู่ความต้องการขั้นสูง โดยผู้นำมีลักษณะดังนี้ 1. เป็นผู้ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง 2. เป็นคนกล้าและเปิดเผย 3. เป็นคนที่มีความเชื่อมั่นไว้ใจผู้อื่น 4. ชี้นำผู้ตามตระหนักถึงคุณค่าในเป้าหมายและสร้างแรงผลักดัน 5. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต 6. สามารถที่จะเผชิญกับปัญหาที่สลับซับซ้อน และ 7. เป็นผู้มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล (บัญชา บุญบำรุง,2561) ประกอบกับจันทร์เพ็ญ ชูเพชร (2563) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำจะมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามมีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจวิสัยทัศน์ของทีมงานและองค์กร (จันทร์เพ็ญ ชูเพชร, 2563) และอีกหนึ่งทฤษฎีที่มีความน่าสนใจคือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)บัญชา บุญบำรุง (2561) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นแบบกระบวนการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ ผู้นำจะให้สิ่งของบางอย่างและรับผลตอบแทน ขณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะแลกเปลี่ยนความสามารถ เพื่อผลตอบแทนที่ตัวเองต้องการเช่นกัน ผู้นำจะนำโดยการให้รางวัลตอบแทนตามสถานการณ์อีกลักษณะหนึ่ง คือ ปล่อยให้ผู้ตามทำงานไปตามระบบ วางเฉยหากมีปัญหาจึงเข้าไปแทรกแซงหรือให้ความช่วยเหลือ ลักษณะความสัมพันธ์เป็นไปตามดังนี้ 1. ผู้นำจะพิจารณาว่าสิ่งใดคือสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจากการทำงานและพยายามให้ได้รับสิ่งที่ต้องการ 2. มีการแลกเปลี่ยนผลตอบแทนและสัญญาว่าจะพยายามให้ผลตอบแทน 3. ผู้นำตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถที่จะทำงานได้สำเร็จ (บัญชา บุญบำรุง,2561) ประกอบกับจันทร์เพ็ญ ชูเพชร (2563) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นการให้รางวัล และลงโทษ สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่ได้ผลที่ดีหรือล้มเหลว ผู้นำประเภทนี้จะใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเพื่อสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำหน้าที่ตามเป้าหมายได้ดีขึ้น (จันทร์เพ็ญ ชูเพชร,2563; Zumitzavan, 2011)

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำนั้น อาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือกระบวนการที่บุคคลหนึ่ง พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน โดยได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม สามารถกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลอื่นในกลุ่มกระทำการใด เพื่อเป็นการบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มหรือองค์กรได้ โดยภาวะผู้นำจำแนกได้หลายแบบโดยผ่านการ

เปลี่ยนแปลงตามบริบทของแต่ละยุคสมัยมาเรื่อย ๆ ตั้งแต่ ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories) และทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theories) และอีกหนึ่งทฤษฎีนั่นก็คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership Theories) โดยทฤษฎีที่ผู้วิจัยจะใช้ในการศึกษา ในการวิจัยในครั้งนี้คือผู้นำเชิงปฏิรูปหรือทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) และ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ทั้งสองทฤษฎีเป็นทฤษฎีที่เข้ากับบริบทในยุคสมัยปัจจุบันและสามารถนำมาใช้กับการบริการองค์กรในยุคสมัยปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Zumitzavan & Kantavong, 2018)

2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หากจะศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคงต้องเริ่มจาก “การปกครองท้องถิ่น” คืออะไร พระมหากฤษดาพงศ์สุทธจิตโต (สุคำภา) และคณะ (2566) ได้กล่าวว่า “การปกครองท้องถิ่น” หมายถึง การปกครองส่วนหนึ่งของประเทศซึ่งมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามสมควร อำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของท้องถิ่นจะต้องไม่มาก จนมีผลกระทบต่ออำนาจอธิปไตยของรัฐเพราะองค์การปกครองท้องถิ่นมิใช่เป็นชุมชนที่มีอำนาจอธิปไตยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิ์ตามกฎหมาย (Legal Rights) และมีองค์การ ที่จำเป็น (Necessary Organization) เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การปกครองท้องถิ่น (พระมหากฤษดาพงศ์สุทธจิตโต (สุคำภา) และคณะ, 2566)

การปกครองส่วนท้องถิ่นหรือองค์กรปกครองท้องถิ่นมีความสำคัญต่อการให้บริหารงานภาครัฐและการให้บริหารสาธารณะต่อประชาชนในพื้นที่เป็นอย่างมากจากที่ รองศาสตราจารย์ ดร.นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ (2551) ได้กล่าวว่า การบริหารปกครองประเทศที่ประกอบไปด้วยประชากรมากมายและพื้นที่อันกว้าง โดยรัฐบาลที่มีศูนย์กลาง แต่เพียงสถาบันเดียวการบริหารงานย่อมเป็นไปได้ยาก หรือเกิดสภาพความ “ไม่ประหยัดในเชิงขนาด” (‘Diseconomies Of Scale’) จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการกระจายอำนาจในทางการเมืองการปกครองให้อยู่ในมือขององค์กรหรือสถาบันที่อยู่นอกศูนย์กลางออกไป ด้วยเหตุนี้ ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น นั้นก็คือ การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาของประชาชนในท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ แต่ละที่ย่อมมีความแตกต่างกันไปตามบริบทของท้องถิ่นนั้น ๆ การปกครองที่มีลักษณะของการรวมศูนย์อำนาจอยู่ที่รัฐบาลเพียงแห่งเดียว จึงไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและปัญหาภายในชุมชนนั้น ๆ จึงต้องมีกระจายระบบงานให้มีลักษณะคล่องตัวและปรับตัวให้ยืดหยุ่น นั่นก็คือ การสร้างหน่วยการปกครองที่เรียกว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อจัดทำบริการและแก้ปัญหาของประชาชนในท้องถิ่น และยังจะเป็นการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้กับหลักความรับผิดชอบตาม ระบอบประชาธิปไตย (Democratic Accountability) การปกครองท้องถิ่นเป็นโรงเรียนประชาธิปไตยในระดับ**รากหญ้า**ระบบการปกครองท้องถิ่นมีการเลือกตั้ง มีระบบ**พรรคการเมือง**ระดับท้องถิ่น มีการแข่งขันทางการเมือง ในที่สุดจะทำให้ประชาชนเข้าใจถึง

ระบบการปกครองตนเอง เข้าใจถึงบทบาทของแต่ละฝ่ายที่อยู่ภายใต้โครงสร้างทางการบริหารและที่สำคัญคือการเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของประชาชน ถือเป็นสถาบันฝึกสอนประชาธิปไตยให้ประชาชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสร้างการมีส่วนร่วม (Participation) การมีอยู่ของรัฐบาลในระดับท้องถิ่น ย่อมเอื้อต่อประชาชนในการมีส่วนร่วมในทางการเมืองได้มากกว่า เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชุมชนของตน และ การเข้ามาบริหารกิจการสาธารณะต่าง ๆ ภายในชุมชน ทำให้ให้ประชาชนได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ในทางการเมืองการปกครองตามหลักการปกครองตนเอง และนำไปสู่การเติบโตของความเป็นพลเมืองเป็นการสร้างความชอบธรรม (Legitimacy) ความห่างไกลทั้งในทางภูมิศาสตร์และในทางการเมือง ย่อมทำให้การตัดสินใจโดยสถาบันทางการเมืองที่ห่างไกลออกไปจากชุมชนท้องถิ่น อาจจะไม่ได้รับการยอมรับ ในทางตรงกันข้ามหากการตัดสินใจกระทำในระดับชุมชนท้องถิ่น มีแนวโน้มที่จะได้รับการยอมรับและเป็นการสมเหตุสมผลมากกว่า ทำให้การตัดสินใจในทางการเมืองการปกครองนั้นมีความชอบธรรม และ เป็นการดำรงหลักเสรีภาพ (Liberty) หากอำนาจทางการเมืองการปกครองถูกรวมอยู่ที่ศูนย์กลางมากเกินไป อาจทำให้เกิดการใช้อำนาจในทางที่ลิดรอนสิทธิเสรีภาพของประชาชน และสร้างความเสียหาย ให้กับสังคมได้ง่าย

ในทางกลับกันการกระจายอำนาจจึงเป็นวิธีหนึ่งในการปกป้องเสรีภาพของประชาชน ให้อำนาจมีการกระจายออกไป และนำไปสู่การสร้างโครงข่ายของการตรวจสอบและถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน (Checks and Balances) ระหว่างศูนย์กลางกับพื้นที่นอกศูนย์กลาง (รองศาสตราจารย์ ดร.นครินทร์ เมฆไตรรัตน์, 2551)

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจะเห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองที่มาจากประชาชนในพื้นที่โดยตรงผ่านการเลือกตั้งและการกระจายอำนาจจากรัฐบาลส่วนกลาง เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาในพื้นที่ได้ถูกต้องตามบริบทของแต่ละพื้นที่ และตรงตามความต้องการของประชาชนรวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุดที่สุด เพราะฉะนั้น การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะอย่างดีที่สุด

3. แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

การศึกษาแนวคิดของความพึงพอใจต้องเริ่มจากการศึกษากรว่าความพึงพอใจคืออะไร พัฒนา พรหมณี และคณะ ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ (Satisfaction) หมายถึง ภาวะของอารมณ์ ความรู้สึกร่วม ของบุคคลที่มีต่อการเรียนรู้ประสบการณ์ที่เกิดจากแรงจูงใจซึ่งเป็น พลังภายในของแต่ละบุคคล อันเป็นความสัมพันธ์ ระหว่างเป้าหมายที่คาดหวังและความต้องการ ด้านจิตใจ นำไปสู่การค้นหาสิ่งที่ต้องการมาตอบสนอง เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ แล้วจะเกิดความรู้สึกมีความสุข กระตือรือร้น มุ่งมั่น เกิดขวัญกำลังใจ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการกระทำกิจกรรมที่นำไปสู่ เป้าหมายนั้น สำเร็จตามที่กำหนดไว้ อีกนัยหนึ่ง ความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกในเชิงการประเมินค่า อันเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการเรียนรู้ที่สัมพันธ์ กับผลสัมฤทธิ์ของการเรียนประสบการณ์ของแต่ละบุคคล (พัฒนา พรหมณี และคณะ, 2563)

เมื่อมีความพึงพอใจเกิดขึ้น ความพึงพอใจนี้จะมีความสำคัญต่อการทำงานหรือการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยชนกนันท์ ทรงรัมย์และนเรศ ขันธะรี (2563) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจมีความสำคัญต่อการดำเนินการกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานต่าง ๆ ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ในการปฏิบัติงานหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ หากมีความพึงพอใจจะส่งผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานหรือทำกิจกรรมส่งผลให้เกิดผลงานที่ดี นำมาซึ่งผลตอบแทนที่สูงขึ้น มีการดำรงชีวิตและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความเชื่อมั่นและความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพึงพอใจทำให้เกิดความสุขจากการปฏิบัติงาน ต้องการให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดช่วยให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจสามารถกำหนดลักษณะการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานที่ดี มีคุณภาพ ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการที่เหมาะสม เกิดความประทับใจ ทั้งยังช่วยพัฒนาคุณภาพของงาน หากมีความพึงพอใจจะเกิดความเต็มใจ ทุ่มเท สร้างสรรค์และส่งเสริมมาตรฐานของงานให้สูงขึ้น สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ มีความสำคัญต่อบุคคลต่องานและหน่วยงานทำให้เป็นความสุขทำให้เกิดแรงจูงใจและกำลังใจที่ดี มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานทำให้ระบบงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นเรียบร้อย และหน่วยงานมีบรรยากาศและภาพลักษณ์ ที่ดีอีกทั้งช่วยให้เกิดความรักความสามัคคีมีพลังผลักดันให้หน่วยงานเจริญก้าวหน้าที่สำคัญที่สุด ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจในระดับสูงสุด (ชนกนันท์ ทรงรัมย์และนเรศ ขันธะรี , 2563)

การเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือดำเนินการกิจกรรมใด ๆ นั้นประกอบไปด้วยองค์ประกอบของการเกิดความพึงพอใจ 3 ปัจจัย โดยชนกนันท์ ทรงรัมย์และนเรศ ขันธะรี (2563) ได้กล่าวว่าเติมศักดิ์ คทวณิช(2546: 22) ได้อธิบายองค์ประกอบของการเกิดความพึงพอใจว่า ปัจจัยแรกคือ ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการของร่างกาย เป็นการตอบสนองความต้องการในปัจจัยที่จำเป็นเพื่อการดำรงชีวิต (Existence Needs) ได้แก่อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค และความปลอดภัย เกิดความอบอุ่นและมั่นคงในชีวิต เป็นความต้องการระดับแรกของมนุษย์เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจะเกิดความต้องการองค์ประกอบอื่นต่อไป ปัจจัยที่สองคือ ความพึงพอใจที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการของจิตใจ เป็นแรงจูงใจในการตอบสนองความต้องการทาง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Relatedness Needs) เช่น สมาชิกในครอบครัว หรือเพื่อนร่วมงาน เป็นความปรารถนาที่จะสร้างมิตรภาพหรือมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น หรือต้องการควบคุมผู้อื่น ความต้องการอำนาจ (Needs for Power) ด้านความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) ได้แก่ ความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมของสังคมได้รับการยอมรับ ในสังคมได้รับการยกย่องหรือมีชื่อเสียง รวมถึงความสำเร็จความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพและการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย และ ด้านความต้องการ ที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ ส่วนมากเป็นเรื่องการอยากจะเป็น อยากจะได้ ตามความคิดของตนเอง แต่ไม่สามารถเสาะแสวงหาได้และปัจจัยที่สามคือ ความพึงพอใจที่เกิดจาก การได้รับการตอบสนองความต้องการในการเรียนรู้การเรียนรู้เกิดจากการสร้างความสัมพันธ์บางอย่างระหว่างสิ่งเร้ากับ

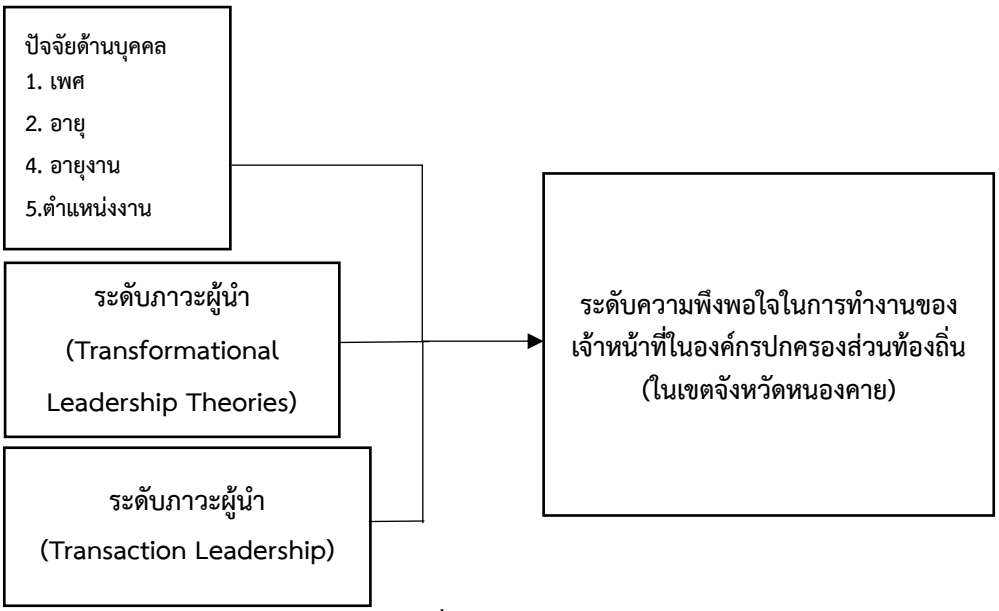
พฤติกรรมการตอบสนองกล่าวคือ เมื่อสถานการณ์หรือสิ่งที่เป็นปัญหาเกิดขึ้นร่างกายจะเกิดความพยายามที่จะแก้ปัญหานั้น โดยแสดงพฤติกรรมการตอบสนองออกมาหลาย ๆ รูปแบบ ซึ่งบุคคลจะเลือกพฤติกรรมตอบสนองที่พอใจที่สุดไปเชื่อมโยงสิ่งเร้าหรือปัญหานั้น ทำให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์เดิมซึ่งประสบการณ์จะมีอิทธิพลต่อการรับรู้สถานการณ์และเกิดแรงจูงใจสู่เป้าหมาย เมื่อถึงเป้าหมายแล้วจะเกิดความพึงพอใจ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการของร่างกายและจิตใจจนเป็นที่พึงพอใจแล้วจะเกิดความต้องในการเรียนรู้ที่เกิดจากแรงจูงใจเพื่อสนองความต้องการสิ่งใหม่เพิ่มขึ้นไม่ซ้ำสิ่งเดิม โดยที่บุคคลนั้นต้องมีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจก่อนจึงจะมีความต้องการในการกระทำหรือปฏิบัติการเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ๆ เมื่อได้ปฏิบัติแล้วจะเกิดความพอใจหากไม่ได้กระทำหรือปฏิบัติการเพื่อตอบสนองความต้องการจะเกิดความรำคาญใจ และหากบุคคลไม่พร้อม แต่ถูกบังคับให้กระทำหรือปฏิบัติการบางอย่างก็จะเกิดความไม่พอใจอาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจนำไปสู่การเรียนรู้เพื่อตอบสนองความต้องการ จนเกิดความพึงพอใจทำให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้สูงขึ้น และผลของการเรียนรู้นำไปสู่ความพึงพอใจ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและผลการเรียน จะถูกเชื่อมโยงด้วยปัจจัยอื่น ๆ ผลการเรียนรู้ที่ดีจะนำไปสู่การตอบสนองความพึงพอใจในรูปของรางวัลหรือผลตอบแทน ทั้งที่เป็นผลตอบแทนภายใน (Intrinsic Rewards) หรือผลตอบแทนภายนอก (Extrinsic Rewards) สุดท้ายคือการสร้างความพึงพอใจให้เกิดแก่บุคลากรในองค์กร โดย สุนันทา เลาหนันท์ (2551: 67) ได้กล่าวว่า การสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นในบุคคลสามารถสร้างได้โดย การจัดหาหรือให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายด้วยสิ่งที่มีคุณภาพตามความต้องการของบุคคล การอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงสิ่งที่บุคคลต้องการอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันตามความสามารถ และมีการอำนวยความสะดวกตามความเหมาะสม ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานควรจัดแนวปฏิบัติที่เหมาะสมและท้าทายตามความสามารถของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในสังคมหรือในการวางแผนการดำเนินงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงานประการหนึ่งที่นำไปสู่การเกิดความพึงพอใจ ให้การยกย่องชมเชยด้วยความจริงใจมอบความไว้วางใจให้รับผิดชอบมากขึ้น ให้อำนาจเพิ่มขึ้น เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นให้ความมั่นคงและความปลอดภัย ให้ความเป็นอิสระในการทำงาน เปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้มีโอกาสเข้าร่วมฝึกอบรม ศึกษาดูงานการหมุนเวียนงานและการสร้างประสบการณ์จากการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ให้เงินรางวัลหรือรางวัลตามลักษณะงาน และให้โอกาสในการแข่งขันเพื่อความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานอันเป็นแรงกระตุ้นในการแสวงหาแนวคิดใหม่ ๆ สำหรับนำมาใช้ในการปฏิบัติงานสรุปได้ว่า การสร้างความพึงพอใจภายในตัวบุคคลต้องเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย อำนวยความสะดวกในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจภายในตัวบุคคลอันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน (ชนกนันท์ ทรงรัมย์และนเรศ ขันธะรี , 2563)

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจนั้น อาจสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ (Satisfaction) คือการที่บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการ และเกิดความรู้สึกมีความสุข กระตือรือร้น มีขวัญกำลังใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการกระทำกิจกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายนั้นสำเร็จตามที่กำหนด

เมื่อเกิดความพึงพอใจแล้วส่งผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานหรือทำกิจกรรมส่งผลให้เกิดผลงานที่ดี มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความสุขจากการปฏิบัติงาน ต้องการให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสมและผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจในระดับสูงสุด

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำในตัวผู้นำหรือผู้บริหาร กับระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดหนองคาย กำหนดกรอบแนวคิดดังนี้ 1. ปัจจัยด้านบุคคล 2. ระดับภาวะผู้นำในตัวบุคคลเป็นตัวแปลต้น ระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ในเขตจังหวัดหนองคาย) เป็นตัวแปรตาม และหาว่าระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่น มากขึ้นหรือลดลงตามระดับภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในประเด็นที่ผู้วิจัยสนใจนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณเพื่อหาระดับภาวะผู้นำในตัวบุคคลของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหาระดับระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีนี้เพราะเมื่อสามารถหาค่าเฉลี่ยของระดับภาวะผู้นำและระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะทำให้ได้ข้อมูลตัวเลขที่

น่าเชื่อถือและเห็นภาพที่ชัดเจนในการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างค่าระดับภาวะผู้นำและระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย จำนวน 1450 คน กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนที่แน่นอน จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรคำนวณหากลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน +- 5% มีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
N = จำนวนประชากร
e = ค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 0.1
แทนค่า n = $1450/1 + 1450(0.1)^2$
n = 93.54 ≈ 94

มีขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 94 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็นโดยการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการกำหนดกรอบเลขบัญชีรายชื่อข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดหนองคาย จำนวน 1450 คน และทำฉลากจำนวน 1450 ใบ โดยกำหนดหมายเลขให้แต่ละคนและซุ่มหยิบออกมาจำนวน 94 คน และจะได้กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ แต่ในการเก็บข้อมูลจริง มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามมากกว่าจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 109 คน ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและแม่นยำมากขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์ในการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีภาวะผู้นำและความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่งลิงค์แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ให้เจ้าหน้าที่จากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดหนองคายที่ปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอแต่ละอำเภอ เพื่อประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคายทั้งหมด 85 แห่ง ร่วมตอบแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ 1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน

และตำแหน่งงาน 2. แบบสอบถามวัดระดับภาวะผู้นำในตัวบุคคล และ 3. แบบสอบถามวัดระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย

ผู้วิจัยได้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยทดสอบด้วยวิธี Cronbach's Alpha ซึ่งมีค่าสถิติของแบบสอบถามอยู่ที่ระหว่าง 0 – 1 และค่าที่ยอมรับได้คือมากกว่า 0.70 ผู้วิจัยได้นำคำถาม รวม 15 คำถาม ผลการทกสอบปรากฏว่าทุกตัวมีค่า Cronbach's Alpha มากกว่า 0.70 ซึ่งสรุปได้ว่าแบบสอบถามใควาน่าเชื่อถือและสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับถัดไป โดยมีรายละเอียดผลการทดสอบดังนี้ ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) มีผลการทดสอบอยู่ที่ 0.940 ระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) มีผลการทดสอบอยู่ที่ 0.913 และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีผลการทดสอบอยู่ที่ 0.901 ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha

ตัวแปร	Cronbach's Alpha
ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories)	0.940
ระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership)	0.913
ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	0.901

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) โดยส่งลิงค์ทำแบบสอบถามให้กับตัวแทนของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดหนองคาย เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามออนไลน์ดังกล่าว โดยกลุ่มตัวอย่างนั้นมีจำนวน 94 คน แต่มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 115.9

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามออนไลน์ โดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีภาวะผู้นำและความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis - MRA) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหา ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตาม (Dependent Variable) จำนวนหนึ่งตัวแปรกับตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ตั้งแต่ 2 ตัวแปรขึ้นไป

2. สถิติพรรณนา (Descriptive) ใช้ในการนาเสนอข้อมูลเพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยแบบสอบถามวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กาหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูลในการประเมินด้านทฤษฎีภาวะผู้นำและความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย ออกเป็น 6 ระดับดังนี้

1 หมายถึง ภาวะผู้นำในตัวบุคคลที่อยู่ในระดับน้อยมาก/ระดับความพึงพอใจในองค์กรฯน้อยมาก

2 หมายถึง ภาวะผู้นำในตัวบุคคลอยู่ในระดับน้อย/ระดับความพึงพอใจภายในองค์กรฯน้อย

3 หมายถึง ภาวะผู้นำในตัวบุคคลในระดับค่อนข้างน้อย/ระดับความพึงพอใจในองค์กรค่อนฯข้างน้อย

4 หมายถึง ภาวะผู้นำในตัวบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง/ระดับความพึงพอใจในองค์กรฯปานกลาง

5 หมายถึง ภาวะผู้นำในตัวบุคคลอยู่ในระดับมาก/ระดับความพึงพอใจในองค์กรฯมาก

6 หมายถึง ภาวะผู้นำในตัวบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด/ระดับความพึงพอใจในองค์กรฯมากที่สุด

กำหนดเกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยที่ 5.16 - 6.00 ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยที่ 4.33 – 5.15 ระดับมาก
ค่าเฉลี่ยที่ 3.50 – 4.32 ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยที่ 2.67 – 3.49 ระดับค่อนข้างน้อย
ค่าเฉลี่ยที่ 1.84 – 2.66 ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยที่ 1.00 – 1.83 ระดับน้อยมาก

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยเชิงพรรณนา

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ผลการตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีจำนวนมากถึง 68 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 เพศชาย จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 ผู้ตอบแบบสอบส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงอายุ น้อยกว่า 31 ปี และมากกว่า 31 ปี แต่ไม่เกิน 43 ปี โดยมี จำนวน 41 คน เท่ากัน และคิดเป็นรอยละ 37.6 เท่ากัน รองลงมามีอายุมากกว่า 43 - 52 ปี จานวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 และ อายุมากกว่า 52 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 ด้านสถานภาพ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ด้านระดับการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จานวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 69.7 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 และปริญญาเอก จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานพบว่าส่วนใหญ่มีอายุการปฏิบัติงานอยู่ที่ น้อยกว่า 9 ปี จานวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 69.7 รองลงมาเป็นผู้ที่มีอายุการปฏิบัติงานมากกว่า 9 - 18 ปี จานวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 รองลงมาเป็นผู้ที่มีอายุการปฏิบัติงานมากกว่า 18-27 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 และอายุการปฏิบัติงานมากกว่า 27-36 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5 ด้านระดับตำแหน่งพบว่า ระดับปฏิบัติการ มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 รองลงมาคือ ระดับชำนาญการ มีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 รองลงมาคือ ระดับชำนาญการพิเศษ มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 และอื่น ๆ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 และด้านรายได้ ผู้ที่มีรายได้ 9000 บาท ไม่เกิน 23500 บาท มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 67.8 รองลงมาคือผู้ที่มีรายได้ 23500 บาท ไม่เกิน 38000 บาท มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0 รองลงมาคือผู้ที่มีรายได้ 38000 บาท ไม่เกิน 52500 บาท มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 และสุดท้าย คือผู้ที่มีรายได้ 52500 บาท ไม่เกิน 67000 บาท มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ดังที่ปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม

N = 109

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ	
เพศ			
ชาย	41	37.6	
หญิง	68	62.3	

อายุ			
31 ปี และน้อยกว่า	41	37.6	
31 ปี ไม่เกิน 43 ปี	41	37.6	
43 ปี ไม่เกิน 52 ปี	17	15.5	
52 ปี ขึ้นไป	10	9.1	
สถานภาพ			
โสด	47	43.1	
สมรส	58	53.2	
หม้าย/หย่าล้าง	4	3.6	
ระดับการศึกษา			
ปริญญาตรี	76	69.7	
ปริญญาตรี	33	30.2	
ปริญญาตรี	0	0	
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			
น้อยกว่า 9 ปี	76	**69.7**	
9 ปี ไม่เกิน 18 ปี	15	**13.7**	
18 ปี ไม่เกิน 27 ปี	12	**11.0**	
27 ปี ไม่เกิน 36 ปี	6	**5.5**	
ระดับตำแหน่ง			
ปฏิบัติการ	51	46.7	
ชำนาญการ	21	19.2	
ชำนาญการพิเศษ	7	6.4	
เชี่ยวชาญ	0	0	
อื่น ๆ	30	27.5	

รายได้ต่อเดือน			
9000 ไม่เกิน 23500	74	67.8	
23500 ไม่เกิน 38000	24	22.0	
38000 ไม่เกิน 52500	9	8.2	
52500 ไม่เกิน 67000	2	1.8	

1.2 ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น

จากการวิเคราะห์แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น ผลปรากฏว่า ข้อที่ 1. ผู้บริหารองค์กร ฯ ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานภายในองค์กรปกครองท้องถิ่นไปในทางที่ดี และมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล วางแผนการทำงานในระยะยาว มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.79 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.08 อยู่ในระดับมาก ข้อที่ 2. ผู้บริหารองค์กร ฯ มีบุคลิกเป็นคนกล้าและเปิดเผย และเชื่อมั่นไว้ใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.68 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.01 อยู่ในระดับมาก ข้อ 3. ผู้บริหารองค์กร ฯ สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงคุณค่าในเป้าหมายขององค์กร ฯ และสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.57 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.15 อยู่ในระดับมาก ข้อ 4. ผู้บริหารองค์กร ฯ เป็นผู้เรียนรู้และหาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาองค์กรฯ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.55 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.10 อยู่ในระดับมาก และข้อ 5. เมื่อปัญหาที่สลับซับซ้อนหรือปัญหาที่ยากต่อการแก้ไข ผู้บริหารองค์กร ฯ สามารถแก้ไขปัญหานั้นได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.57 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.12 อยู่ในระดับมาก ตามที่ปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น

คำถาม	mean	s.d.	แปลผล
1.ผู้บริหารองค์กร ฯ ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานภายในองค์กรปกครองท้องถิ่นไปในทางที่ดี และมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล วางแผนการทำงานในระยะยาว	4.79	1.08	มาก
2.ผู้บริหารองค์กร ฯ มีบุคลิกเป็นคนกล้าและเปิดเผยและเชื่อมั่นไว้ใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	4.68	1.01	มาก

3.ผู้บริหารองค์กร ฯ สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงคุณค่าในเป้าหมายขององค์กร ฯ และสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน	4.57	1.15	มาก
4.ผู้บริหารองค์กร ฯ เป็นผู้เรียนรู้และหาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาองค์กรฯ	4.55	1.10	มาก
5. เมื่อปัญหาที่สลับซับซ้อนหรือปัญหาที่ยากต่อการแก้ไข ผู้บริหารองค์กร ฯ สามารแก้ไขปัญหานั้นได้	4.57	1.12	มาก
รวม	4.63	1.365	มาก

1.3 ระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น

จากการวิเคราะห์แบบสอบถาม ระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น ผลปรากฏว่า ข้อ 1. ผู้บริหารองค์กร ฯ ให้ผลตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสมตามความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.34 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.30 อยู่ในระดับมาก ข้อ 2. ผู้บริหารองค์กร ฯ มีการแลกเปลี่ยนผลตอบแทนและสัญญาว่าจะพยายามให้ผลตอบแทน หากผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ดีหรือสำเร็จลุล่วง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.16 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.33 อยู่ในระดับปานกลาง ข้อ 3. ผู้บริหารองค์กร ฯ ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเป็นแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.36 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.37 อยู่ในระดับมาก ข้อ 4.ผู้บริหารองค์กร ฯ ให้รางวัลหรือผลตอบแทนอื่นใด หากผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.17 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.41 อยู่ในระดับปานกลาง และข้อ 5. ผู้บริหารองค์กร ฯ ลงโทษหรือว่ากล่าวตักเตือน สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับที่ไม่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.11 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.33 อยู่ในระดับปานกลาง ตามที่ปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น

คำถาม	mean	s.d.	แปลผล
1. ผู้บริหารองค์กร ฯ ให้ผลตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสมตามความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.34	1.30	มาก

2. ผู้บริหารองค์กร ฯ มีการแลกเปลี่ยนผลตอบแทนและสัญญาว่าจะพยายามให้ผลตอบแทน หากผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ดีหรือสำเร็จลุล่วง	4.16	1.33	ปานกลาง
3. ผู้บริหารองค์กร ฯ ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเป็นแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.36	1.37	มาก
4. ผู้บริหารองค์กร ฯ ให้รางวัลหรือผลตอบแทนอื่นใด หากผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ดี	4.17	1.41	ปานกลาง
5. ผู้บริหารองค์กร ฯ ลงโทษหรือว่ากล่าวตักเตือนสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ไม่ดี	4.11	1.33	ปานกลาง
รวม	4.22	1.08	ปานกลาง

1. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่น

จากการวิเคราะห์แบบสอบถามระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่น ผลปรากฏว่า ข้อ 1. เจ้าหน้าที่มีความสุขและมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.65 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.02 อยู่ในระดับมาก ข้อที่ 2. เจ้าหน้าที่มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และอยากพัฒนางานในหน้าที่ของตนเองให้มีคุณภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.62 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.007 อยู่ในระดับมาก ข้อที่ 3. เจ้าหน้าที่อยากหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความสามารถของตนเองและนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.88 อยู่ในระดับมาก ข้อ 4. เจ้าหน้าที่เห็นคุณค่าในหน้าที่ ที่ตนเองปฏิบัติและอยากจะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.91 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.95 อยู่ในระดับมาก และข้อ 5. บรรยากาศการทำงานระหว่างผู้บริหารองค์กร ฯ และผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปในทิศทางเชิงบวก เมื่อเกิดปัญหาใด ๆ จากการทำงาน เจ้าหน้าที่กล้าที่จะรายงานให้ผู้บริหารองค์กร ฯ ทราบ และร่วมแก้ไขปัญหานั้นไปพร้อมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.49 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.20 อยู่ในระดับมาก ตามที่ปรากฏในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่น

คำถาม	mean	s.d.	แปลผล
1. เจ้าหน้าที่มีความสุขและมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง	4.65	1.02	มาก

2. เจ้าหน้าที่มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และอยากพัฒนางานในหน้าที่ของตนเองให้มีคุณภาพมากขึ้น	4.62	1.007	มาก
3. เจ้าหน้าที่อยากหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาความสามารถของตนเองและนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.96	0.88	มาก
4. เจ้าหน้าที่เห็นคุณค่าในหน้าที่ ที่ตนเองปฏิบัติและอยากจะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด	4.91	0.95	มาก
5. บรรยากาศการทำงานระหว่างผู้บริหารองค์กร ฯ และผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปในทิศทางเชิงบวก เมื่อเกิดปัญหาใด ๆ จากการทำงาน เจ้าหน้าที่กล้าที่จะรายงานให้ผู้บริหารองค์กร ฯ ทราบ และร่วมแก้ไขปัญหานั้นไปพร้อมกัน	4.49	1.20	มาก
รวม	4.67	1.01	มาก

2. ผลการวิจัยสถิติเชิงอนุมาน

การศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำและระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียรสัน (Pearson Correlation Coefficients) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยตัวแปรทุกตัวนั้นต้องมีอิสระจากกันจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร (Correlation Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันหรือทิศทางตรงกันข้าม และผลจากการวิเคราะห์ตัวแปร ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น ระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่น ผลปรากฏว่าตัวแปรทุกตัว มีค่า Pearson Correlation ไม่เกิน 0.80 หมายความว่า ตัวแปรทุกตัวเป็นอิสระจากกัน ไม่สามารถก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity ดังที่แสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

Correlations			
Pearson Correlation	**TL**	**TSL**	**WS**
TL	1.000	0.743**	0.664**
TSL		1.000	0.455**
WS			1.000
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

โดยที่ TL = ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น

TLS = ระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น

WS = ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่น

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง ระดับภาวะผู้นำและระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานดังนี้

H^0 : ชุดตัวแปรทำนายไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

H^1 : ชุดตัวแปรทำนายมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำและระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีค่า P-Valve เท่ากับ $<.001^b$ ซึ่งมีค่าต่ำกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H^0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H^1) หมายความว่า ชุดตัวแปรทำนายมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังที่แสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยระหว่างตัวแปร

Predictors	Sig.
1. ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น	**<.001[b]**
2. ระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น	

a. Dependent Variable: WS (ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่น)
b. Predictors: (Constant), TSL(ระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น), TL (ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น)

จากการพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ในองค์กรปกครองท้องถิ่นพบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น (TL) มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่นมากที่สุดมีค่า β เท่ากับ 0.726 รองลงมาคือ ระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น (TSL) มีค่า β เท่ากับ - 0.084 ตามลำดับ จากผลการวิเคราะห์ข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น (TL) มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่น (WS) มากกว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลน้อยที่สุด คือ ระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น (TSL) นอกจากนี้ สัมประสิทธิ์ การกำหนด (R2= 0.444) แสดงให้เห็นว่า ระดับภาวะผู้นำ ได้แก่ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน สามารถพยากรณ์ความผันแปรของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ 44.4 ที่เหลืออีกร้อยละ 55.6 เป็นผลเนื่องจากตัวแปรอื่น

จากผลการทดสอบทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรอิสระ คือ ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองทิ้งถิ่น ได้แก่ ระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น (TSL) และระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น (TL) มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่นสามารถเขียนให้อยู่ในรูปสมการเชิงเส้นตรงที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ เพื่อทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ได้ดังนี้

Y = 0.726 (TL) + (- 0.084) (TSL)

จากสมการเชิงเส้นตรงดังกล่าว จะเห็นว่าค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกคือ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น (TL) และค่าสัมประสิทธิ์ที่เป็นลบคือระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น (TSL) แสดงว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น (TL) และระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น (TSL) มีความสัมพันธ์ต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่นในทิศทางที่ตรงข้ามกัน

ก่อนหน้าตัวแปรอิสระเข้าสู่สมการถดถอย ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรอิสระด้วยการตรวจสอบ Multicollinearity โดยใช้ค่า Variance Inflation Factor (VIF) ซึ่งค่า VIF ควรมีค่าไม่เกิน 10 และ ค่า Tolerance ไม่ควรต่ากว่า 0.1 ผลวิเคราะปรากฏว่า ค่า VIF ของตัวแปรอิสระ มีค่าต่ำกว่า 10 ทุกตัวแปรและมีค่า

Tolerance มากกว่า 0.1 ทุกตัวแปร หมายความว่า ตัวแปรเป็นอิสระจากกัน ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity ดังที่แสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์ VIF และ Tolerance

Coefficients[a]			
Model	β	Tolerance	VIF
1. ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น	.726	0.448	2.230
2. ระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น	-.084	0.448	2.230
R^2= 0.444 , Adjusted R^2 = 0.433 , Sig.(F) = <.001b			

a. Dependent Variable: WS (ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่น)

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีภาวะผู้นำและระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดหนองคายผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำหรือภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ <.001[b] ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่นในจังหวัดหนองคายมากที่สุดคือ คือ ระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น โดย มีค่า β เท่ากับ 0.726 เนื่องจาก ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มีการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงาน เห็นถึงคุณค่าของงานในหน้าที่ของแต่ละบุคคลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกอยากพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพมากขึ้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอยากเรียนรู้หรือพัฒนาความสามารถส่วนตัวบุคคลให้สูงขึ้นเพื่อนำมาใช้ในงานในหน้าที่ของตนเอง อีกทั้งผู้นำประเภทนี้มักจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี มีความเชื่อมั่นผู้ปฏิบัติงานสามารถรวมเผชิญปัญหากับผู้ปฏิบัติงานได้และพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาไปพร้อมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ บัญชา บุญบำรุง,(2561) ได้กล่าวไว้ จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตนเองภายในองค์กรปกครองท้องถิ่นสังกัดของตนเอง และสอดคล้องกับทฤษฎีที่ทรงรัมย์และนเรศ ขันธะรี, (2563) ได้

กล่าวไว้ และอีกตัวแปรอิสระที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่น ในจังหวัดหนองคาย น้อยที่สุด คือ ระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นโดย มีค่า β เท่ากับ -0.084 สาเหตุที่ภาวะผู้นำประเภทนี้มีอิทธิพลน้อยหรืออาจจะไม่มีผลเลย เนื่องจาก เงินเดือนหรือค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่นนั้นถูกกำหนดจากกฎหมายอยู่แล้วว่า ตำแหน่งงานประเภทใดจะได้รับเงินจำนวนเท่าใด รวมทั้งเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนของข้าราชการท้องถิ่นก็มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ตามระเบียบ กฎหมาย และหนังสือสั่งการของกระทรวงมหาดไทย จึงทำให้ระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ซึ่งเป็นผู้นำแบบกระบวนการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ ผู้นำจะให้สิ่งของบางอย่างหรือรับผลตอบแทน ขณะที่ผู้ปฏิบัติงานจะแลกเปลี่ยนความสามารถ เพื่อผลตอบแทนนั้น มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่น ในจังหวัดหนองคาย ที่น้อยมากหรืออาจจะไม่มีเลย นอกจากนี้ ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด R^2= 0.444 แสดงว่าทฤษฎีภาวะผู้นำ หรือระดับภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นทั้งภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดหนองคาย คิดเป็นร้อยละ 44.4 อีกที่เหลือ ร้อยละ 55.6 เป็นผลจากตัวแปรอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากที่ผู้วิจัยได้ศึกษา ทั้งนี้พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ของสองตัวแปรนั้นมีผลที่ส่วนทางกัน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ค่า β เท่ากับ 0.726 แต่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) กลับมีค่า β เท่ากับ -0.084

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยมีความเห็นว่าภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) มีผลต่อความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุดในบริบทการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย การที่ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ที่สูงขึ้นจึงเป็นส่วนสำคัญในการเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น หากผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นในจังหวัดหนองคาย อยากจะเพิ่มระดับความพึงพอใจของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่นของตนเอง ผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นควรที่จะพัฒนาระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นแนวทางในการพัฒนาระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นสามารถพัฒนาทักษะหรือระดับภาวะผู้นำได้ ตัวอย่างเช่น การฝึกอบรมเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ นอกจากการอบรมแล้ว ผู้บริหารสมารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านสื่อการสอนออนไลน์ต่าง ๆ เมื่อผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นมีระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ที่สูงมากขึ้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะรายงานปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรฯ และแก้ไขปัญหาไปด้วยกันช่องว่างระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาลด

น้อยลงเกิดเป็นบรรยากาศที่ดีในการทำงาน อีกทั้งผู้ปฏิบัติงานมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคุณภาพงานในหน้าที่ของตนเองเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น อีกทั้งยังมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาความสามารถของตัวเองเพื่อนำมาใช้ในงานในหน้าที่ของตน และที่สำคัญผู้ปฏิบัติงานจะมีความสุขกับงานในหน้าที่ที่ทำและเห็นคุณค่าในงานของตนเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถเริ่มต้นพัฒนาระดับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ของตนเองได้อย่างง่ายโดย เริ่มต้นจากการพูดคุยผู้ปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมาเพื่อหารือแนวทางการปฏิบัติงานภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ในส่วนนี้จะเป็นการพัฒนาและแสดงออกถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ในส่วนของการก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานภายในองค์กรปกครองท้องถิ่นไปในทางที่ดี และมีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล วางแผนการทำงานในระยะยาว ต่อมาคือการพูดคุยเป็นการส่วนตัวเพื่อติดตามงาน สอบถามปัญหาโดยตรงกับบุคคลนั้น ๆ และกล่าวชมเชยและกระตุ้นผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ ในส่วนนี้จะเป็นการพัฒนาและแสดงออกถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ในส่วนของเป็นคนบุคลิกที่กล้าและเปิดเผย และเชื่อมั่นไว้ใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ต่อมาคือการติดตามการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระยะแต่ไม่ถี่จนเกินไป คอยให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงานและกระตุ้นผู้ปฏิบัติงานให้เห็นคุณค่าในตัวเองและงานที่ทำอยู่เสมอ และสนับสนุนงบประมาณในการอบรบเพิ่มความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ของแต่ละบุคคล ในส่วนนี้จะเป็นการพัฒนาและแสดงออกถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ในส่วนของการทำผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงคุณค่าในเป้าหมายขององค์กร ฯ และสร้างแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน ต่อมาคือการเข้าร่วมอบรมเพิ่มพูนความรู้ในการทำงานในหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง ในส่วนนี้จะเป็นการพัฒนาและแสดงออกถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ในส่วนของการเป็นผู้เรียนรู้และหาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาองค์กรฯ และหากเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรงและร่วมแก้ไขปัญหาไปพร้อมกัน ในส่วนนี้จะเป็นการพัฒนาและแสดงออกถึงคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) ในส่วนของการแก้ไขปัญหาที่สลับซับซ้อนหรือปัญหาที่ยากต่อการแก้ไข แต่หากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังขาดความเข้าใจในเรื่องของทฤษฎีภาวะผู้นำไม่เพียงแต่าวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership Theories) แต่รวมไปถึงทฤษฎีภาวะผู้นำด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหาร

สามารถเรียนรู้ทักษะภาวะผู้นำ ได้ด้วยตนเองผ่านสื่อการเรียน ออนไลน์ไม่ว่าจะทางแพลตฟอร์มวิดีโอออนไลน์ต่าง ๆ หรือทางแพลตฟอร์มสื่อการเรียนรู้ออนไลน์เฉพาะทางที่มีให้เลือกตามความสนใจหลากหลายช่องทาง และการเข้าอบรมเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติการตามโครงการที่ถูกจัดโดยหน่วยงานของรัฐหรือจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นมีทักษะและระดับภาวะผู้นำที่สูงขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กระทรวงมหาดไทย โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ซึ่งเป็นหน่วยงานกำกับดูแลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองท้องถิ่นโดยตรง ควรที่จะมีนโยบายจัดโครงการอบรมเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติการโดยผู้เชียวชาญ เกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำ เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นได้สมัครเข้าร่วมอบรมเพื่อศึกษา เรียนรู้ทฤษฎีภาวะผู้นำ พัฒนาทักษะ และระดับภาวะผู้นำในตัวของตนเองและนำไปปรับใช้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองท้องถิ่น เพิ่มสื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำมากขึ้นไม่ว่าจะเป็นการส่งหนังสือเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำ ให้องค์กรปกครองท้องถิ่นเพื่อให้ผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นนำไปเรียนรู้และปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ประชาสัมพันธ์หนังสือเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำที่เขียนโดยผู้เชี่ยวชาญที่เชื่อถือได้ผ่านหนังสือราชการให้ผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นเลือกสรรที่จะใช้ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และเพิ่มวิดีโอสื่อการเรียนออนไลน์เกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำลงแพลตฟอร์มสื่อการเรียนออนไลน์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อให้ผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นเลือกเข้าไปเรียนรู้ด้วยตนเอง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งนี้เป็นเพียงการวิจัยในมุมของทฤษฎีภาวะผู้นำเพียงอย่างเดียวยังเหลืออีกร้อยละ 55.6 เป็นตัวแปรในด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกันเอง และเจ้าหน้าที่กับผู้บังคับบัญชา ปริมาณงานในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่น หรือเงินเดือนของข้าราชการและลูกจ้างขององค์กรปกครองท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดนั้นเพียงพอหรือไม่ เป็นต้น อีกทั้งกลุ่มเปาหมายในการศึกษาครั้งนี้เป็นเพียงกลุ่มเป้าหมายในจังหวัดหนองคายเพียงจังหวัดเดียว เพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่หลากหลายมากขึ้นเห็นควรที่จะเพิ่มขอบเขตกลุ่มเป้าหมายที่ใหญ่และครอบคลุมมากขึ้นมากกว่าจังหวัดเดียวตัวอย่างเช่น กลุ่มเป้าหมายเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หรือกลุ่มเป้าหมายเจ้าหน้าที่ในองค์กรปกครองท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัด 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นต้น วิธีวิจัยควรจะเป็นแบบผสมผสานนำวิธีวิชัยเชิงปริมาณและวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ มาวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมที่สุด โดยมีแบบสัมภาษณ์ที่เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างลึกซึ่งและควรเพิ่มจำนวนตัวแปรต้นที่เป็นทฤษฎีภาวะผู้นำมากขึ้นเพื่อความคิดเห็นที่หลากหลายต่อไป และจำนวนกลุ่มตัวอย่างควรจะมีจำนวนที่มากขึ้นเพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่หลากหลาย

เอกสารอ้างอิง

จันทร์เพ็ญ ชูเพชร. (2563).*การศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของธุรกิจพลังงานของพนักงานบริษัทผลิตพลังงานไฟฟ้า องค์กรมหาชนแหงแห่งในประเทศไทย.* ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล, archive.cm.mahidol.https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/3849?mode=full

ชนกนันท์ ทรงรัมย์และนเรศ ขันธะรี, (2563), ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา, *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต*, 20(4), 35-47.

ธีรชาติ คงสมัย และคณะ, (2565) ผลของภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่มีต่อความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตสินค้าอุปโภคแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่สวนอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ จังหวัดชลบุรี, *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์* 1(1), 95-108.

บัญชา บุญบำรุง. (2561).*ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร.* ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี .repository.rmutt.http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3476

ประคอง มาโต,ปิยะ ตามพระหัตถ์, (2562), รูปแบบการปกครองกับการเมืองการปกครองของไทย ,*วารสารวิจัยวิชาการ*, 2(1), 171-181.

พระมหากฤษดาพงศ์สุทธจิตโต (สุคำภา) และคณะ, (2566), แนวทางพัฒนาการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น,*วารสารการบริหารการจัดการและการพัฒนาที่ยั่งยืน,* 1(2), 219-227.

พัฒนา พรหมณี และคณะ, (2563), แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจและการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน,*วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย* (สสอท), 26(1), 59-66.

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์. (2551). *องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.* สืบค้น 2 มกราคม 2567. จาก http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น&oldid=796

สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2553). *ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.* สืบค้น 2 มกราคม 2567. จาก http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สุเทพ เอี่ยมคง. (2552). การบริหารราชการแผ่นดิน. สืบค้น 2 มกราคม 2567. จาก http://wiki. .kpi.ac.th/index.php?title=การบริหารราชการแผ่นดิน

อภิชญา มณีมา. (2560).*ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.*

ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา. Buuir.https://buuir.buu.ac.th/handle/1234567890/7245

HREX.ASIA. (2019). ความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction) สำคัญต่อองค์กรขนาดไหน. สืบค้น 4 มกราคม 2567. จาก https://th.hrnote.asia/personnel-management/190724-employee-satifaction/

HermesDigital MarketingThailand. (2022). ภาวะผู้นำ Leadership. สืบค้น 4 มกราคม 2567. จาก https://www.hrodthai.com/single-post/ภาวะผู้นำ-leadership

Michie, J., & Zumitzavan, V. (2016). The impact of 'learning'and 'leadership'management styles on organizational outcomes: a study of tyre firms in Thailand. In Leadership in the Asia Pacific (pp. 165-188). Routledge.

Sopit Rotchanaruk. (2010). ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theories). สืบค้น 5 มกราคม 2567. จาก https://www.gotoknow.org/posts/376994

Zumitzavan, V., & Michie, J. (2015). Personal knowledge management, leadership styles, and organisational performance: A case study of the healthcare industry in Thailand. Springer.

Zumitzavan, V. (2022). Practical strategy for maintaining organisational performance in the hospitality industry of Thailand. International Journal of Management Practice, 15(1), 108-130.

Zumitzavan, V., & Kantavong, P. (2018). Increasing organisational success through management styles of managers in housing development industry. วารสาร ปัญญาภิวัฒ น์, 10,110-123.

Zumitzavan, V. (2011). The impact of managers' learning styles and leadership styles and the effectiveness of their organisations: a case study from small retail tyre companies in Thailand (Doctoral dissertation, University of Birmingham).