

รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรของปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

นางสาวพิมพ์ลดา ธีระมนต์ปราณีต

วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2568

รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรของปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

นางสาวพิมพ์ลดา ธีระมนต์ปราณีต

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
พ.ศ. 2568

สงวนลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ใบอนุมัติวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางสาวพิมพ์ลดา ธีระมนต์ปราณีต แล้ว
เห็นสมควรเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

_____ ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ วงษ์มเหศักดิ์)

_____ กรรมการ _____ กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคณาภูมิ)

_____ กรรมการ _____ กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ) (รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์)

มหาวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

_____ _____
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาคร คัยนันทน์) (รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษกนก ดวงชาทม)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน.....ปี.....

ชื่อเรื่อง : รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1
ผู้วิจัย : นางสาวพิมพ์ลดา ธีระมนต์ปราณีต
ปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ
รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์
ปีที่สำเร็จการศึกษา : 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 (2) ศึกษาระดับความเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 และ (3) ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 และ (4) สร้างและยืนยันรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยแบบผสานวิธีแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 273 แห่งการตอบแบบสอบถามแห่งละ 3 คน รวมเป็น 819 คน ผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารท้องถิ่นพนักงานส่วนท้องถิ่น และตัวแทนภาคประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปของตารางแสดงจำนวนร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เสนอเป็นตารางประกอบความเรียงและสถิติที่ใช้ในทดสอบสมมุติฐานในการวิจัยวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมือง อัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณหรือการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ระยะที่ 2 ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (สร้างและยืนยันรูปแบบ) ตามวัตถุประสงค์ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย (ผู้ทรงคุณวุฒิ) จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นการนำข้อมูลที่ได้จากผลจากการตอบแบบสอบถามมาสร้างรูปแบบเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมิน ความเหมาะสมของรูปแบบหรือวิธีการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นและความสอดคล้องกันของความคิดเห็นระหว่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยวิธีการสัมภาษณ์และการประเมินรูปแบบ และระยะที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันความเหมาะสมรูปแบบโดยวิธีการตอบแบบประเมินโดยการใช้วิธีการทางสถิติ ได้แก่ การวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Med) และการวิเคราะห์ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ หรือ ค่า IQR (Inter-Quartile

Range) เพื่อยืนยันรูปแบบและการกำหนดจำนวนอันตรภาคชั้นและช่วงระหว่างอันตรภาคชั้นของระดับค่ามัธยฐาน (Med)

ผลการวิจัย พบว่า (1) ระดับภาวะผู้นำปแบบของผู้บริหารท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 การวิเคราะห์การศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยแยกเป็นระดับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ระดับการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Smart City) ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3) ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังนี้ (3.1) ภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์ (X1) และการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Y) (0.760**) (3.2) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (X2) และการเป็นเมืองอัจฉริยะ(Y) (0.784**) (3.3) ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (X3) และการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Y) (–0.434**) (3.4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X4) และการเป็นเมืองอัจฉริยะ(Y) (0.781**) (3.5) ระหว่างภาวะผู้นำแบบเชิงอำนาจบารมี (X5) และการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Y) (0.227**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การตรวจสอบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญของค่าคงที่และสัมประสิทธิ์แต่ละตัวกับตัวแปรตามในสมการ พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยตัวแปรพยากรณ์ ทั้ง 5 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) โดยรวมเท่ากับ 0.971 แสดงถึงความสัมพันธ์โดยรวมที่แข็งแกร่งระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม R^2 = 0.942 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรผันของความสามารถเป็นเมืองอัจฉริยะได้ 94.2% ($p \leq 0.001$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ (4) ผลการยืนยันรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ปัจจัยที่มีอิทธิพล ได้แก่ (4.1) ภาวะผู้นำผู้รับใช้ (4.2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ (4.3) ภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ผู้บริหารท้องถิ่น, เมืองอัจฉริยะ

Title : Leadership Styles Model of Local Administrators That Influence the Smart City Development of Local Administrative Organizations in the Lower Northeastern Region 1
Author : Miss. Pimlada Theeramonpraneet
Degree : Doctor of Public Administration (Public Administration)
Rajabhat Maha SaraKham University
Advisors : Associate Professor Dr. Yupaporn Yupas
Associate Professor Dr. Phakdee Phosing
Year : 2025

ABSTRACT

The research on the leadership styles of local administrators that influences the smart city of local administrative organizations in the lower northeastern provinces group 1 has the following objectives: (1) Study the leadership level of local administrators in the lower northeastern provinces group 1, (2) study the level of smart city of local administrative organizations in the lower northeastern provinces group 1, (3) Study the leadership factors of local administrators that influence the smart city of local administrative organizations in the lower northeastern region 1, And (4) create and confirm the leadership model of local administrative organization administrators in the lower northeastern region 1. The researcher used a mixed-method research method divided into 3 phases: Phase 1 used a quantitative research method to study from a sample group of 273 locations, with 3 people responding to the questionnaire per location, totaling 819 people. The researcher specified the informants as local administrators and local government officials. And representatives of the public sector in the area of local administrative organizations in the lower northeastern provinces 1. The researcher specified that the informants were local administrators, local government officials, and representatives of the public sector in the areas of local administrative organizations in the lower northeastern provinces 1. Stratified Random Sampling was used to analyze the frequency and percentage distributions, and then present the data in the form of a table showing percentages, mean values, and standard deviations. The tables were presented as supporting tables and statistics used to test the research hypotheses. The analysis of the leadership of local administrators that influenced the smart city development of local administrative organizations in the lower northeastern provinces 1 by analyzing the multiple correlation coefficient or multiple linear regression analysis (R^2), the second phase used qualitative research (creating and confirming a model) according to the study objectives from the target sample group (qualified persons) of 10 people. The data collection tool was to

bring the data obtained from the questionnaire results to create a model for qualified persons to evaluate the appropriateness of the model or method of developing a leadership model for local administrators and the consistency of opinions among key informants by interviewing and evaluating the model. And the third phase is data analysis to confirm the appropriateness of the model by answering the evaluation questionnaire using statistical methods, including median analysis (Med) and interquartile range analysis or IQR (Inter-Quartile Range) to confirm the model and determine the number of class intervals and the range between class intervals of the median level (Med).

The research results found that: (1) The level of leadership styles of local administrators in the lower northeastern provinces group 1. Analysis of the study of the level of leadership styles of local administrators that influences the smart city of local administrative organizations in the lower northeastern provinces group 1, separated into the level of leadership styles of local administrators, overall at a high level, (2) The level of smart city of local administrative organizations (Smart City) in the lower northeastern provinces group 1, overall at a moderate level, (3) The result of Pearson correlation coefficient analysis of leadership of local executives that influence smart city of local administrative organizations in the lower northeastern provinces group 1 found that the relationship between the independent variables and the dependent variables as follows: (3.1) Situational leadership (X1) and smart city (Y) (0.760**) (3.2) Servant leadership (X2) and smart city (Y) (0.784**), (3.3) Casual leadership (X3) and smart city (Y) (–0.434**), (3.4) Transformational leadership (X4) and smart city (Y) (0.781**), (3.5) Charismatic leadership (X5) and smart city (Y) (0.227**) were statistically significant at the .05 level. Examination of the significant relationship of each constant and coefficient with the dependent variable in the equation It was found that the leadership styles of local administrators affects the smart city of local administrative organizations in the lower northeastern provinces group 1 by the 5 predictive variables. The examination of the significant relationship of each constant and coefficient with the dependent variable in the equation found that the full leadership style of local executives affecting the smart city of local administrative organizations in the lower northeastern provinces group 1 by all 5 predictive variables had a multiple correlation coefficient (R) of 0.971, indicating a strong overall relationship between the independent and dependent variables, R2 = 0.942, indicating that the independent variables could explain 94.2% of the variation in smart city capability ($p \leq 0.001$) with statistical significance at the .01 level, And (4) The results confirmed the leadership styles of local executives affecting the smart city of local administrative organizations in the

lower northeastern provinces group 1. The influencing factors were, (4.1) Servant leadership, (4.2) Transformational leadership And (4.3) Situational leadership.

Keywords: Leadership, Local Administrators, Smart City

_____Major Advisor

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ ด้วยความกรุณาเป็นอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ภักดี โพธิ์สิงห์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์ ศาสตราจารย์ ดร.กิตติศักดิ์ วงษ์มเหศักดิ์ ประธานสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคณาภูมิ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาได้ให้ข้อเสนอแนะและคำปรึกษา รวมทั้งตรวจสอบ แก้ไข ข้อบกพร่องของการวิจัยในครั้งนี้ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. สุเทพ เมยไธสง, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สถาพร วิชัยรัมย์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผดุงชาติ ยังดี, ดร.สุวิมล สมไชย และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิกุล มีมานะ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือและให้คำแนะนำเป็นอย่างดี สำหรับผู้วิจัยและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความเมตตายืนยันรูปแบบและให้คำแนะนำเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ บุคคลที่สำคัญยิ่งที่คอยสนับสนุนอยู่เบื้องหลังความสำเร็จอันยิ่งใหญ่ อันมีบิดา-มารดา ที่อบรม เลี้ยงดูให้ผู้วิจัยเป็นคนดีของสังคม, Professor Dr. David Richard Leslie Cawthorpe ศาสตราจารย์พิเศษ คณะแพทยศาสตร์คัมมิง ภาควิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพชุมชน ศาสตราจารย์พิเศษ คณะแพทยศาสตร์คัมมิง ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ จิตเวชศาสตร์เด็กและวัยรุ่น นักวิจัยด้านสุขภาพและความสมบูรณ์แข็งแรงของเด็ก สถาบันวิจัยโรงพยาบาลเด็กอัลเบอร์ตา ประเทศแคนาดา ที่สนับสนุนทุนการศึกษา ให้คำปรึกษา และให้กำลังใจตลอดมา ตลอดจนผู้บริหารท้องถิ่น ข้าราชการและบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกท่านที่สละเวลาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการแสดงความคิดเห็นในงานวิจัย คุณค่าและประโยชน์จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัย ขอมอบบูชาพระคุณบิดา-มารดา และบูรพาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาทุกท่านด้วยความเคารพยิ่ง

นางสาวพิมพ์ลดา ธีระมนต์ปราณีต

สารบัญ

หัวเรื่อง **หน้า**

บทคัดย่อ ..... ก
ABSTRACT ..... ค
กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ
สารบัญ ..... ช
สารบัญตาราง ..... ฌ
สารบัญภาพ ..... ฏ
บทที่ 1 บทนำ 1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา 1
1.2 คำถามการวิจัย 3
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย 3
1.4 สมมุติฐานการวิจัย 3
1.5 ขอบเขตการวิจัย 4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ 6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 9
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม 10
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ 10
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 18
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร 45
2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเมืองอัจฉริยะ (Smart City) 50
2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น 55
2.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลของภาวะผู้นำ 61
2.7 บริบทของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 68
2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 82
2.9 กรอบแนวคิดในการวิจัย 98
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 100
ระยะที่ 1 การศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ 100
ระยะที่ 2 เพื่อสร้างและประเมินรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (สร้างและยืนยันรูปแบบ) ตามวัตถุประสงค์ 107

หัวเรื่อง **หน้า**

ระยะที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันความเหมาะสมรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 108
บทที่ 4 ผลการวิจัย 110
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิจัย 110
4.2 ลำดับการนำเสนอผลการวิจัย 111
4.3 ผลการวิจัย 111
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 146
5.1 สรุป 146
5.2 อภิปรายผล 154
5.3 ข้อเสนอแนะ 156
บรรณานุกรม 160
ภาคผนวก 172
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย 173
ภาคผนวก ข แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 184
ภาคผนวก ค แบบประเมินเพื่อยืนยันรูปแบบ 187
ภาคผนวก ง ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ 193
ภาคผนวก จ รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ 211
ภาคผนวก ฉ ภาพประกอบการวิจัย 214
การเผยแพร่ผลงานวิจัย 220
ประวัติผู้วิจัย 221

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 5
2.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเต็มรูปแบบที่มีความสอดคล้องกับทฤษฎีและแนวคิด ของนักวิชาการ 44
2.2 การแบ่งกลุ่มจังหวัดและจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด 69
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 102
3.2 ระดับคะแนนความคิดเห็นและพฤติกรรม 106
3.3 เกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่ามัธยฐาน 108
3.4 เกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) 109
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 111
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุจริง 113
4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น รายด้านและโดยรวม 113
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านตามสถานการณ์ จำแนกเป็นรายข้อ 114
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ จำแนกเป็นรายข้อ 115
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านภาวะผู้นำแบบตามสบาย จำแนกเป็นรายข้อ 116
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกเป็นรายข้อ 117
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านภาวะผู้นำแบบเชิงอำนาจบารมี จำแนกเป็นรายข้อ 119
4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) เป็นรายด้านและโดยรวม 120
4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ด้านสาธารณสุขอัจฉริยะ จำแนกเป็นรายข้อ 121
4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภคอัจฉริยะ จำแนกเป็นรายข้อ 121
4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ด้านระบบสาธารณภัยแจ้งเตือนอัจฉริยะ จำแนกเป็นรายข้อ 122

ตารางที่ **หน้า**

4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ด้านอัจฉริยะทางเศรษฐกิจชุมชนสู่สากล จำแนกเป็นรายข้อ 123
4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ด้านอัจฉริยะการบริการการศึกษาทุกช่วงวัย จำแนกเป็นรายข้อ 124
4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ด้านอัจฉริยะความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จำแนกเป็นรายข้อ 125
4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ด้านการขับเคลื่อนการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ จำแนกเป็นรายข้อ 125
4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ด้านความเป็นรัฐอัจฉริยะ จำแนกเป็นรายข้อ 126
4.18 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม 127
4.19 การกำหนดรหัสตัวแปรที่จะใช้ในการนำเข้าสมการรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ในระดับ Interval Scale 128
4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดและตัวแปรตามในรูปของเมตริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation Matrix) 129
4.21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) ทั้งหมดกับตัวแปรตามการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่น (Y) 130
4.22 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง 131
4.23 ลำดับตัวแปรพยากรณ์ของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้ Multiple Linear Regression Analysis ตามลำดับความสำคัญของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยรวม 132
4.24 ระดับความคิดเห็นและความสอดคล้องของแนวทางการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ในด้านภาวะผู้นำผู้รับใช้ 140
4.25 ระดับความคิดเห็นและความสอดคล้องของแนวทางการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 141
4.26 ระดับความคิดเห็นและความสอดคล้องของแนวทางการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ในด้านภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์ 143

ตารางที่ **หน้า**

จ.1 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ 198

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและความสำเร็จในสถานการณ์ที่ผู้นำ 23
2.2 ผู้นำกับการบังคับบัญชา 24
2.3 เค้าโครงของทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ 23
2.4 Model of Servant Leadership 29
2.5 โมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ 37
2.6 พื้นที่ครอบคลุมของกลุ่มจังหวัด 71
2.7 ประชากรแบ่งตามเขตเทศบาลของกลุ่มจังหวัด (พ.ศ. 2566-2570) 73
2.8 โครงสร้างอายุประชากร 74
2.9 เขตการปกครองของกลุ่มจังหวัดฯ ทั้ง 4 จังหวัด 76
2.10 จุดผ่านแดนไทย-กัมพูชา 77
2.11 พื้นที่กลุ่มจังหวัด 77
2.12 จำนวนและปริมาณการใช้จ่ายไฟฟ้า 79
2.13 จำนวนและปริมาณการใช้น้ำประปา 79
2.14 แหล่งผลิตไฟฟ้าในกลุ่มจังหวัดฯ 80
2.15 แหล่งท่องเที่ยวภายในพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 81
2.16 กรอบแนวคิดในการวิจัย 99
4.1 กระบวนการยกร่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 136
4.2 ร่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 137
4.3 รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 145
ฉ.1 ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถาม นายปวีร์ แก้วกล้า หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลหลักเขต อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ 215
ฉ.2 ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ 216
ฉ.3 ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถามผ่านทาง Google Form 216
ฉ.4 สัมภาษณ์เชิงลึก นายนฤพงศ์ จันทร์หอม ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น 217
ฉ.5 สัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนุก สิงห์มาตร รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานวิชาการ 217
ฉ.6 สัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.สยามพร พันธไชย รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาลัย 218

ภาพที่ **หน้า**

ฉ.7 สัมภาษณ์เชิงลึก ร.ต.ต.สมชาย ภิรมย์ชาติ นายกเทศมนตรีเมืองชุมเห็ด 218
ฉ.8 สัมภาษณ์เชิงลึก นายเศรษฐพร เบญจศรีรักษ์ ปลัดองค์การบริหารส่วน
จังหวัดบุรีรัมย์ 219
ฉ.9 สัมภาษณ์เชิงลึก นางสาวธนพร ขาวสระ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
บ้านสิงห์ 219

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

นับเป็นเวลากว่า 2 ทศวรรษที่ประเทศไทยได้ขับเคลื่อนการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม ภายหลังจากการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 จนถึงปัจจุบันได้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างมากมายกับการปกครองท้องถิ่นไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการยกฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นเป็นเทศบาลและการให้อำนาจอิสระแก่พื้นที่หลายประการ นับเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของการพัฒนาเมืองในประเทศไทย เพื่อให้รัฐเป็นกลไกในการตอบสนองความต้องการของประชาชนและสามารถแก้ไขปัญหาในกลุ่มจังหวัดได้อย่างทันท่วงที อันนำมาสู่คุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของประชาชน หากแต่บริบททางสังคมได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (สถาบันพระปกเกล้า, 2562) โดยเฉพาะอย่างยิ่งความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมได้เข้ามากระทบต่อระบบ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างมาก ไม่เว้นแม้กระทั่งในเรื่องการพัฒนาเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคศตวรรษที่ 21 เกิดแนวทางการบริหารจัดการเชิงพื้นที่รูปแบบใหม่ขึ้นมาเพื่อแก้ไขปัญหาการดำรงชีวิตในเมือง เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะจนนำมาสู่ทางออกหนึ่งที่หลายภาคส่วนเห็นตรงกันว่าเทคโนโลยีจะเข้ามามีบทบาทสำคัญและจะกลายมาเป็นกลไกในการพัฒนาเมืองเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ของเมืองได้ในอนาคต จนนำมาสู่แนวทางการพัฒนาเมืองที่ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยและชาญฉลาดหรือที่เราคุ้นชินกัน นั่นก็คือ “เมืองอัจฉริยะ (Smart City) นั่นเอง” (กองทุนพัฒนานวัตกรรม, 2545 และจิรพจน์ สังข์ทอง, 2562)

นโยบายการพัฒนาเมืองอัจฉริยะถือเป็นวาระแห่งชาติที่รัฐบาลวาดหวังให้เป็นกลไกที่จะช่วยลดความเหลื่อมล้ำและกระจายความเจริญอย่างเท่าเทียมกันในทุกภูมิภาคของประเทศ สอดคล้องตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13, โมเดลพัฒนาเศรษฐกิจ Thailand 4.0 และแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (ดีป้า) และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (สถ.) ร่วมลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ “การขับเคลื่อนและพัฒนาเมืองน่าอยู่อัจฉริยะ (Smart City)” โดยมุ่งหวังผลักดันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการเมือง ตอบโจทย์ประชาชนในกลุ่มจังหวัด พร้อมเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมพัฒนาเพื่อให้เกิดเมือง น่าอยู่อัจฉริยะอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน และมีโครงการที่ยื่นข้อเสนอเพื่อขอรับการพิจารณา เป็นเมืองอัจฉริยะแล้ว 39 พื้นที่ มีข้อเสนอจากเทศบาลนคร จำนวน 7 พื้นที่ เทศบาลเมือง จำนวน 4 พื้นที่ และเทศบาลตำบล 1 พื้นที่ รวม 12 พื้นที่เทศบาล (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล, 2563) ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 หมุดหมายที่ 8 ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน (ราชกิจจานุเบกษา, 2565) ทั้งนี้ภาครัฐได้ร่วมกำหนดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบร่วมกันหลายกระทรวงเพื่อกำกับ ดูแล แนวทางการพัฒนาและการดำเนินการจริงไปสู่การลงทุนในอนาคต โดยได้กำหนดแนวทางอัจฉริยะสำหรับการพัฒนาเมืองไว้ 7 ด้าน คือ Smart Mobility การสัญจรอัจฉริยะ, Smart Community

ชุมชนอัจฉริยะ, Smart Economy เศรษฐกิจอัจฉริยะ, Smart Environment สิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ, Smart Governance การปกครองอัจฉริยะ, Smart Building อาคารอัจฉริยะ และ Smart Energy พลังงานอัจฉริยะ (ภาสกร ประถมบุตร, 2562, สุเทพ รักษาพล และภักดี โพธิ์สิงห์, 2564)

ในยุคที่กำหนดโดยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว การบูรณาการปัญญาประดิษฐ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับภูมิภาคชนบทที่ในอดีตอาจไม่ได้อยู่ในระดับแนวหน้าของนวัตกรรมดังกล่าว เนื่องจากมีบริบททางวัฒนธรรม โครงสร้างพื้นฐานและองค์กรที่แตกต่างกัน จำเป็นต้องมีรูปแบบความเป็นผู้นำที่เป็นเอกลักษณ์ มีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์กว้างไกลที่จะบริหารองค์การของตนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ซึ่งผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้นำหรือแสดงพฤติกรรมในการบริหารเป็นผู้นำด้วยการจูงใจให้บุคลากรในองค์การร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุข ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมการเป็นผู้นำให้เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ร่วมงาน ประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมในการบริหารงาน อันจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรทำให้ทุ่มเทให้แก่งานผู้นำต้องสร้างความผูกพันรักใคร่ให้แก่บุคลากรในองค์การเพื่อให้เกิดความรักและความศรัทธาในตัวผู้นำ พร้อมที่จะร่วมมือกันทำงานให้หน่วยงานของตนประสบผลสำเร็จ (ปริญญา ตันสกุล, 2550)

ในปัจจุบันแนวคิดภาวะผู้นำรูปแบบเดียวไม่อาจทำให้การบริหารประสบผลสำเร็จได้ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้นำที่มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนโดยเป็นตัวแทนประชาชนในการเข้ามาพัฒนาพื้นที่ของท้องถิ่นนั้นๆ โดยมีวัตถุประสงค์คือการให้บริการประชาชนในทุกๆ ด้านตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจัดตั้งกำหนด แต่ทั้งนี้ในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีผู้บริหารท้องถิ่นที่มีภาวะผู้นำที่หลากหลายและแตกต่างกัน ทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถ ทุนทางสังคม ประสบการณ์ ภาวะด้านอารมณ์ แนวความคิด พฤติกรรม บุคลิกลักษณะทางกายภาพ ภาวะทางอารมณ์ คุณลักษณะที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 เป็นผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอยู่ในเขตกลุ่มจังหวัดประตูสู่ภาคอิสาณ เป็นพื้นที่ที่มีจุดชัยภูมิในการรับความเจริญเข้ามาเป็นระยะ ๆ มีการปรับเปลี่ยนด้านเทคโนโลยี การคมนาคม การท่องเที่ยว การโยกย้ายถิ่นฐานมายังชนบทเพิ่มขึ้นทำให้เกิดการพัฒนาเมืองตามสถานการณ์และนโยบายภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงไปตามวัฏจักรทางการเมือง ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องมีภาวะผู้นำ มีกลยุทธ์ในการบริหารงานการบริหารคนในองค์กรระบบการปฏิบัติงานประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารจัดการ ตลอดจนผลกระทบที่เกิดต่อประชาชนผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษามุ่งเน้นการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 เพื่อให้ได้รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีความเหมาะสมสำหรับการขับเคลื่อนเป็นเมืองอัจฉริยะในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ให้มีประสิทธิภาพ เป็นเมืองน่าอยู่ ทันสมัยให้ประชาชนในเมืองอยู่ดีมีสุขตามบริบทพื้นที่อย่างเหมาะสมสมดุลและยั่งยืน

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 อยู่ในระดับใด

1.2.2 ระดับความเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 อยู่ในระดับใด

1.2.3 มีปัจจัยภาวะผู้นำใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

1.2.4 รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 มีอะไรบ้าง

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

1.3.2 ศึกษาระดับความเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

1.3.3 ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

1.3.4 สร้างและยืนยันรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

1.4 สมมุติฐานการวิจัย

1.4.1 ระดับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 อยู่ในระดับปานกลาง

1.4.2 ระดับการเป็นเมืองอัจฉริยะในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 อยู่ในระดับปานกลาง

1.4.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นมีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.4.4 ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ได้มีการพัฒนาเป็นรูปแบบที่เหมาะสม

1.5 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขต ดังนี้

1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.1.1 ประชากร ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 จำนวน 859 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น และตัวแทนภาคประชาชนในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

1.5.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยคำนวณจากการใช้สูตร (Yamane, 1976 และภัทรานิษฐ์ เหมาะทอง และคณะ, 2565) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้แต่ละจังหวัดเป็นกลุ่มและใช้รูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลุ่มตามลำดับทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 273 แห่ง การตอบแบบสอบถาม แห่งละ 3 คน รวมเป็น 819 คน ผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น และตัวแทนภาคประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

1.5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหาสาระ

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ดังนี้

1.5.2.1 ภาวะผู้นำโมเดลที่ผู้ศึกษาสังเคราะห์จากการศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีและเอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยของนักวิชาการหลากหลาย ประกอบด้วย

1) ภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์
   1.1) มิติการปรับเปลี่ยนความเป็นผู้นำตามสถานการณ์
   1.2) มิติความสามารถในการปรับตัวเข้ากับคนในองค์กร
   1.3) มิติการสร้างวัฒนธรรม
   1.4) มิติการใช้อำนาจเผด็จการตามสถานการณ์
2) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้
   2.1) มิติทำหน้าที่เป็นผู้รับใช้
   2.2) มิติมุ่งเน้นการรับฟัง
   2.3) มิติการให้เกียรติและให้อำนาจคนในองค์กร
3) ภาวะผู้นำแบบตามสบาย
   3.1) มิติการมีส่วนร่วม
   3.2) มิติยึดทางสายกลาง
   3.3) มิติการตัดสินใจ

4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
   4.1) มิติคุณธรรมจริยธรรม
   4.2) มิติความเป็นนวัตกรรมนำผู้อื่น
   4.3) มิติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
   4.4) มิติความเป็นอัตลักษณ์
5) ภาวะผู้นำแบบเชิงอำนาจบารมี
   5.1) มิติพฤติกรรมทางอำนาจ
   5.2) มิติการใช้บารมี
   5.3) มิติความเป็นเผด็จการ
   5.4) มิติการรวมศูนย์อำนาจ

1.5.2.2 การเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ประกอบด้วย
1) ด้านการบริการด้านสาธารณสุขอัจฉริยะ
2) ด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภคอัจฉริยะ
3) ด้านระบบสาธารณภัยแจ้งเตือนอัจฉริยะ
4) ด้านอัจฉริยะทางเศรษฐกิจชุมชนสู่สากล
5) ด้านอัจฉริยะการบริการการศึกษาทุกช่วงวัย
6) ด้านอัจฉริยะความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
7) ด้านการขับเคลื่อนการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ
8) ด้านความเป็นรัฐอัจฉริยะ

1.5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 จำนวน 859 แห่ง ตามที่แสดงในตารางที่ 1.1 ข้างล่างนี้

ตารางที่ 1.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

ลำดับ	จังหวัด	รูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวน (แห่ง)
1	นครราชสีมา	องค์การบริหารส่วนจังหวัด	1
		เทศบาลนคร	1
		เทศบาลเมือง	1
		เทศบาลตำบล	86
		องค์การบริหารส่วนตำบล	245
รวม			334
2	ชัยภูมิ	องค์การบริหารส่วนจังหวัด	1
		เทศบาลเมือง	1
		เทศบาลตำบล	35
		องค์การบริหารส่วนตำบล	106

(ต่อ)

ตารางที่ 1.1 (ต่อ)

ลำดับ	จังหวัด	รูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวน (แห่ง)
		รวม	143
3	บุรีรัมย์	องค์การบริหารส่วนจังหวัด	1
		เทศบาลเมือง	3
		เทศบาลตำบล	60
		องค์การบริหารส่วนตำบล	145
		รวม	209
4	สุรินทร์	องค์การบริหารส่วนจังหวัด	1
		เทศบาลเมือง	1
		เทศบาลตำบล	27
		องค์การบริหารส่วนตำบล	144
		รวม	173
		รวมทั้งสิ้น	859

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1, โดย *ระบบข้อมูลกลางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2565.* กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัย จึงขอให้คำนิยามศัพท์เฉพาะ ดังต่อไปนี้

รูปแบบภาวะผู้นำ หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามโมเดลที่ผู้ศึกษาสังเคราะห์ขึ้นจากการศึกษาทฤษฎีและเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยของนักวิชาการหลากหลาย (Model of the Leadership) ซึ่งประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์ หมายถึง เป็นผู้ที่มีการปรับเปลี่ยนตัวเองให้สอดคล้องตามสถานการณ์ การปรับตัวเข้ากับประสบการณ์และความสามารถของผู้ใต้บังคับหรือสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีและสามารถสร้างแรงจูงใจ หรือการให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามสถานการณ์

2. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่ทำหน้าที่เป็นผู้รับใช้คนในทีมมุ่งเน้นการรับฟังและการให้อำนาจผู้คน ผู้ตามจะมาก่อนเสมอ ส่งเสริมผู้ตามเติบโตและประสบความสำเร็จ สร้างพลังและสร้างคุณค่าให้กับองค์กร

3. ภาวะผู้นำแบบตามสบาย หมายถึง บุคลิกลักษณะโดดเด่นของผู้นำที่มักจะเป็นคนที่ชอบมีส่วนร่วมในช่วงใดช่วงหนึ่ง ไม่ยึดติดกับอย่างใดอย่างหนึ่งมากจนเกินไป ยึดธรรมเนียมปฏิบัติแบบเก่า ๆ ยึดทางสายกลาง ไม่เน้นกฎระเบียบ ไม่เข้มงวดผู้ใต้บังคับบัญชา หลีกเลี่ยงการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ยากและเร่งด่วน ลักษณะเป็นคนที่ชอบความเรียบง่าย มักจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้น

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง เป็นผู้ที่มีศาสตร์ในการบริหาร สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิกให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรได้ สร้างความพึงพอใจให้กับคนในองค์กรในงานที่ทำ ความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายของตนเอง เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กรสร้างความมุ่งมั่นขององค์กร ความมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นนักสร้างนวัตกรรม มีวินัยในตนเอง ชอบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความเป็นอัตลักษณ์ในตนเอง รวมถึงสร้างความสมดุลของชีวิตและสวัสดิการของคนในองค์กร เป็นผู้มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้ตาม ทำให้คนในองค์กรรู้สึกมีความผูกพันและความเป็นเจ้าของในองค์กร

5. ภาวะผู้นำแบบเชิงอำนาจบารมี หมายถึง เป็นลักษณะของผู้นำที่มีพฤติกรรมทางอำนาจหน้าที่ชอบบังคับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง เป็นผู้สืบทอดอำนาจทางการบริหาร เป็นผู้มีบารมี ชอบสั่งการแบบเผด็จการ สนใจฐานเสียงภายนอกมากกว่าบุคลากรในองค์กร รวมศูนย์อำนาจไว้ที่ตนเอง มีบุคลิกที่น่าเกรงขาม มีบุคคลที่มีชื่อเสียงให้การสนับสนุนอยู่เบื้องหลังให้คนอื่นเป็นผู้ปฏิบัติงานแทนเข้าถึงตัวยาก

เมืองอัจฉริยะ คือ พื้นที่ชุมชน ท้องถิ่น และเมืองที่มีการบริหารจัดการโดยการประยุกต์เครื่องมือทางเทคโนโลยีมาดำเนินการในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของภาครัฐ การลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน การบริการสาธารณะให้มีความรวดเร็ว ลดค่าใช้จ่าย ประหยัดพลังงาน ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ซึ่งการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านการบริการด้านสาธารณสุขอัจฉริยะ คือ การบริการสาธารณะด้านสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล ควรจัดให้มีคลินิกหรือสถานพยาบาลเพื่อบริการประชาชนในพื้นที่ที่ไม่ใช่ผู้ป่วยหนัก เพื่อลดจำนวนผู้ป่วยเรื้อรัง ผู้ป่วยอายุรกรรม โรคระบาด ค่าใช้จ่ายในการไปพบแพทย์และการรอรับยาในโรงพยาบาลของรัฐที่แออัดและเป็นระยะเวลานาน เริ่มต้นจากการประสานไปยังโรงพยาบาลรัฐในพื้นที่เพื่อทราบประวัติของคนไข้และการเป็นที่ปรึกษาในเบื้องต้น

2. ด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภคอัจฉริยะ คือ การพัฒนาการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการคมนาคมขนส่ง สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ 1) ด้านระบบคมนาคมขนส่ง การเพิ่มช่องทางจราจรเฉพาะประเภทของยานพาหนะนั้นที่รถขนาดใหญ่ไม่สามารถไปวิ่งในเลนจักรยานยนต์หรือจักรยานได้ ซึ่งอาจจะเริ่มต้นในพื้นที่ที่เป็นตัวเมือง ย่านเศรษฐกิจ แหล่งท่องเที่ยว และสนับสนุนการใช้ยานพาหนะหรือรถบริการสาธารณะที่ใช้พลังงานทดแทน 2) ด้านสาธารณูปโภค จัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปาเพิ่มมาตรฐานการผลิตน้ำประปาที่สะอาดสามารถดื่มได้ และมีบุคลากรเฉพาะทางในการปฏิบัติงานได้รับการตรวจสอบคุณภาพน้ำจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนมีจุดบริการน้ำดื่มสะอาดตามแหล่งท่องเที่ยวหรือสถานที่สำคัญสำหรับประชาชน 3) ด้านไฟฟ้า ควรเพิ่มระบบการบริหารจัดการไฟฟ้าใช้หลอดไฟประหยัดพลังงาน ควบคุมการทำงานด้วยโซล่าเซลล์ เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายไฟฟ้า

3. ด้านระบบสาธารณภัยแจ้งเตือนอัจฉริยะ คือ ในด้านสาธารณภัย สามารถจัดทำแอปพลิเคชั่นในการแจ้งเตือนสาธารณภัยเพื่อการเข้าถึงของประชาชนได้อีกช่องทางหนึ่ง การจัดให้มีเซ็นเซอร์ภายในบ้านเพื่อความปลอดภัยเพื่อป้องกันการบุกรุก/การโจรกรรม การป้องกันอัคคีภัย เครื่องดับเพลิงในครัวฯลฯ

หนึ่งในทุกบ้านแผนการกู้ภัยสำหรับแต่ละครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเด็กเล็กเล่นกับไฟและทำให้เกิดไฟไหม้

4. ด้านอัจฉริยะทางเศรษฐกิจชุมชนสู่สากล คือ ส่งเสริมและสนับสนุนช่องทางการจัดจำหน่ายให้แก่ชุมชนผ่านช่องทางสังคมออนไลน์และตลาดที่เทศบาลจัดขึ้น ควรมีการส่งเสริมการอบรมให้ความรู้ด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ของชุมชน กลุ่มวิสาหกิจชุมชนโดยร่วมมือกับส่วนราชการอื่นหรือสถาบันการศึกษา การอบรมในการสร้างสื่อออนไลน์ให้แก่วิสาหกิจชุมชนหรือประชาชนที่สนใจและการจัดแลนด์มาร์คแห่งการท่องเที่ยวหรือส่งเสริมฟื้นฟูสถานที่ท่องเที่ยวทั้งทางวัฒนธรรม สถานที่ท่องเที่ยวเชิงนิเวศ โบราณสถาน ที่มีอยู่ให้โดดเด่น สร้างสตอรี่ทำให้มีความดึงดูดนักท่องเที่ยวมากขึ้น

5. ด้านอัจฉริยะการบริการการศึกษาทุกช่วงวัย คือ การเพิ่มเตรียมความพร้อมให้กับเด็กเล็กก่อนวัยเรียน โดยให้ความรู้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ปกครองและการเตรียมความพร้อมของเด็กเล็กโดยการจัดทำสื่อการเรียนรู้ไปตามครัวเรือนโดยสร้างแอพลิเคชั่นการเรียนรู้ ควบคู่กับการใช้ในห้องเรียนให้กับเด็กเล็ก สถานศึกษาในแต่ละช่วงวัย เพิ่มการเรียนรู้ด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาไทยที่ถูกต้องในวัยของผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ควรได้รับการเรียนรู้ตามช่วงวัยด้วยเช่นกัน โดยการจัดให้มีกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาสทั้งแบบ Face to Face หรือระบบออนไลน์หรือการแลกเปลี่ยนความรู้จากผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์ ปราชญ์ชาวบ้านผสานกับความรู้สมัยใหม่ไปพร้อมกัน

6. ด้านอัจฉริยะความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน คือ เพื่อเป็นการเฝ้าระวังปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่ อุบัติเหตุต่างๆ เช่น การติดตั้งกล้องวงจรปิด CCTV การสนับสนุนด้านการจราจรเพื่อลดอุบัติทางท้องถนน เป็นต้น เพื่อเป็นการยกระดับความปลอดภัย ควรเพิ่มระบบการแจ้งเตือนผ่านระบบออนไลน์โดยใช้แอพลิเคชั่นแจ้งเตือนไปยังผู้นำหมู่บ้าน ชุมชน หรือหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง หรือจัดให้มีระบบความปลอดภัยตามบ้านเรือนในด้านระบบการจัดการจราจร เพิ่มระบบ Speed Photo บนถนนที่จับได้ (ภาพถ่ายป้ายทะเบียนผู้ฝ่าฝืน) เรียกเลขหมายสำหรับผู้ขับขี่ที่พิการที่เห็นขับรถบนถนนอย่างไร้เหตุผลไปยังส่วนราชการที่มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการทางกฎหมายได้อย่างทันทีทันใด

7. ด้านการขับเคลื่อนการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ อาทิเช่น ส่งเสริมให้มีนวัตกรรมเทคโนโลยีในการแปรรูปจากขยะมาเป็นผลิตภัณฑ์ การขับเคลื่อนด้านสิ่งแวดล้อมให้มีความยั่งยืนอย่างมีประสิทธิภาพเปลี่ยนขยะเปียกเป็นปุ๋ยอินทรีย์ การบริหารจัดการขยะมูลฝอย การลดการใช้พลาสติก การแปรรูปให้เป็นขยะเชื้อเพลง (Refuse Derived Fuel: RDF) เป็นต้น

8. ด้านความเป็นรัฐอัจฉริยะ คือ ภาครัฐควรมุ่งเน้นพัฒนาระบบบริการเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการภาครัฐ และการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนมากขึ้น เช่น มีแอพลิเคชั่นสำหรับการยื่นเสียภาษีบำรุงท้องที่ผ่าน Smart Phone ควบคู่กับการให้บริการภายในชุมชน การเพิ่มช่องทางการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแจ้งข้อมูลข่าวสาร ร้องเรียนร้องทุกข์ การรับทราบข่าวสารทางราชการ สร้างแพลตฟอร์มออนไลน์ในการให้บริการประชาชน พร้อมการแนบภาพถ่ายบัตรประชาชนลงในระบบออนไลน์เพื่อลดการถ่ายเอกสารในการขอรับบริการต่าง ๆ มีการเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรในองค์กรด้านในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงระดับผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการให้ความสำคัญโดยการส่งเสริมการดำเนินการทางด้านเทคโนโลยี อุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมเพื่อความเป็นอัจฉริยะ

ผู้บริหารท้องถิ่น หมายถึง นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรีนคร นายกเทศมนตรีเมือง นายกเทศมนตรีตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

พนักงานส่วนท้องถิ่น หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

ตัวแทนภาคประชาชน หมายถึง ประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สารสนเทศและผลการวิจัยสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย แนวทาง มาตรการในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเมืองอัจฉริยะ

บทที่ 2
การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นมีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้มาซึ่งกรอบแนวความคิดและแนวทางในการศึกษาวิจัยให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเมืองอัจฉริยะ
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
6. ปัจจัยที่มีอิทธิพลของภาวะผู้นำ
7. บริบทของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
9. กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ

เมื่อกล่าวคำว่าผู้นำก็มักจะมีความเข้าใจสับสนหรือเข้าใจผิดอยู่เสมอสำหรับคนทั่ว ๆ ไป ซึ่งมิได้ศึกษาวิชาการบริหารมาแต่ไม่มีความลึกซึ้งในแขนงวิชาการบริหาร จึงมักจะเข้าใจผิดได้ง่ายเหมือนกัน และได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับผู้นำแตกต่างกัน ดังนี้

2.1.1 ความหมายของผู้นำ

ตามพจนานุกรมมักจะให้ความหมายของคำว่า ผู้นำไว้ว่า ผู้นำ คือ ผู้มีอำนาจในการสั่งการหรือมีผลต่อการสั่งการนั้น นักวิชาการและนักวิจัยได้มีการพัฒนาปรับปรุงความหมายของผู้นำมากมายหลายอย่าง แต่ก็แสดงให้เห็นถึงลักษณะของผู้นำในแต่ละแบบที่แตกต่างกัน

ได้มีนักวิชาการนักวิชาการและนักวิจัยบางคนได้ให้นิยามความหมายของผู้นำ (Leader) แตกต่างกันออกไป ดังนี้

นภธร ศิวารัตน์ และคณะ (2564) ความเป็นผู้นำ คือ ความสัมพันธ์ของการมีอิทธิพลซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำและผู้ฟังที่มีเป้าหมายบรรลุการเปลี่ยนแปลงซึ่งสะท้อนถึงจุดมุ่งหมายร่วมกัน ความเป็นผู้นำเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลระหว่างกลุ่มบุคคลที่มีความตั้งใจที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงจะสะท้อนให้เห็นถึงจุดมุ่งหมายร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่เป็นบุคคลที่สมาชิกในองค์กรหรือกลุ่มคนแต่งตั้งขึ้นหรือไม่ได้แต่งตั้งขึ้นตามตำแหน่ง โดยเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นมีความสามารถในดึงดูดหรือการจูงใจสมาชิกในกลุ่ม เป็นที่ยอมรับนับถือ มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถนำพาสมาชิก

หรือองค์กรให้ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องด้วยความเต็มใจ เพื่อไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้หรือประสบความสำเร็จอย่างใดอย่างหนึ่งได้

Neagley, et al. (1969) กล่าวถึงความหมายของผู้นำไว้ 6 ประการ คือ 1) ผู้นำ คือ ศูนย์กลางของกลุ่ม (Center Figure) หมายถึง ผู้ที่มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมที่สามารถดึงดูดความสนใจของกลุ่มและสามารถนำความสนใจนั้นมาใช้ประโยชน์ต่อการทำงานได้ 2) ผู้นำ คือ ผู้กำหนดเป้าหมายของกลุ่ม (Group Goal Determines) หมายถึง ผู้ที่นำกลุ่มโดยเป็นผู้ตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมายหรือจุดหมายปลายทางในการดำเนินงานของกลุ่ม 3) ผู้นำ คือ ผู้ที่กลุ่มเป็นผู้เลือกที่เป็นที่นิยมของกลุ่ม (Sociometric Choice) หมายถึง บุคคลที่ได้รับเลือกจากกลุ่ม เพราะได้รับความนิยมที่เห็นว่าจะเป็นผู้นำกลุ่มได้ และมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ 4) ผู้นำ คือ ผู้ที่มีพฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior) หมายถึง บุคคลที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในเรื่องต่าง ๆ โดยจะอาสาสมัครนำเอง หรือแสดงตนเป็นผู้นำในการทำกิจกรรมกลุ่มก็ได้ 5) ผู้นำ คือ ผู้ที่ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ (Role-Image) หมายถึง บุคคลที่แสดงพฤติกรรมไปตามบทบาท ซึ่งกลุ่มคิดว่าน่าจะแสดงบทบาทเช่นนั้นและบทบาทที่แสดงต้องเป็นบทบาทที่สมาชิกในกลุ่มลงความเห็นว่าเป็นบทบาทผู้นำ 6) ผู้นำ คือ ผู้ที่ทำให้เกิดการรวมกันของสมาชิกกับเป้าหมายที่กลุ่มตั้งไว้ หมายถึง ผู้ที่ยอมรับการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม ผู้ที่พยายามเข้าถึงแนวความคิดของสมาชิกในกลุ่มแล้วชักชวนให้ผู้เห็นต่างกันมาทำตามเป้าหมายของกลุ่มโดยคำนึงถึงความประนีประนอม ความสามัคคี การเป็นที่พึ่งทางใจภายในกลุ่มและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

Bennis and Townsend (2008, อ้างถึงใน พรชัย เจดามาน และคณะ, 2556) ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ เป็นสัญลักษณ์ของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคมเป็นผู้ที่จะนำกลุ่มให้พ้นจากความทุกข์ยากจากปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มและฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ จนสามารถบรรลุตามเป้าหมายของสังคมที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จึงสรุปได้ว่า ความหมายของผู้นำในทัศนะของผู้เขียน จึงหมายถึง ผู้ที่เป็นบุคคลที่สมาชิกในองค์กรหรือกลุ่มบุคคลที่ให้การยอมรับเป็นบุคคลที่มีความสามารถที่โดดเด่นจะสามารถนำพาองค์กรหรือกลุ่มไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ซึ่งอาจจะมีบุคคลที่อิทธิพลหรือมีบารมีเดิมหรือมีผลงานมีแนวความคิดที่สร้างสรรค์ มีพฤติกรรมของความเป็นผู้นำ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ กล้าคิด กล้าติดสินใจ กล้าทำ กล้าแก้ไขปัญหา และเป็นศูนย์รวมของคนในองค์กรได้ดี เพราะมีความสามารถปกครองบังคับบัญชาและพาผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาไปในทางดีหรือชั่วได้ โดยใช้ระบบกระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันในอันที่จะให้บรรลุเป้าหมายและความสามารถชักจูงผู้อื่นให้ความร่วมมือร่วมใจกับตนดำเนินการไปสู่จุดมุ่งหมายของตนได้ การเป็นผู้นำจึงเป็นศิลปะของการมีอิทธิพลเหนือคนและนำคนแต่ละคนไปโดยที่คนเหล่านั้น มีความเชื่ออย่างเต็มใจ มีความมั่นใจในตัวผู้นำ มีความเคารพนับถือและให้ความร่วมมือกับผู้นำด้วยความจริงใจเพื่อได้ปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วงไปด้วยดี ภาวะผู้นำนั้นย่อมเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการบริหารงานและเป็นจุดรวมพลังของทุกคนในองค์การ ฉะนั้นผู้นำย่อมเป็นหลักที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานอันเป็นส่วนรวมคุณภาพและคุณลักษณะของผู้นำย่อมมีผลสะท้อนต่อวิธีปฏิบัติงานและผลงานขององค์การเป็นอย่างมาก

2.1.2 ประเภทของผู้นำ

การจำแนกประเภทของผู้นำ ผู้เขียนได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีจากบทความวิชาการ งานวิจัยของนักวิชาการต่าง ๆ โดยสามารถสรุปประเภทของภาวะผู้นำ ได้ดังนี้

อรุณ รักธรรม (2533) ประเภทผู้นำที่มีประสิทธิผลการทำงานตามแนวคิดของ William (1970) แบ่งประเภทของผู้นำออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ประเภทผู้นำที่มีประสิทธิผลน้อย ได้แก่

1.1 แบบผู้หนีงาน (Deserter) ผู้นำแบบนี้จะไม่สนใจความสำเร็จของงาน ตลอดจนสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานและยังมีผลไปถึงทัศนคติในการทำงานของเขาอีกด้วยที่เป็นข้อเสีย ผู้นำแบบนี้ไม่เพียงแต่หนีงานแต่ยังกระทำการขัดขวางการทำงานของผู้อื่นด้วยในองค์การใหญ่ ๆ มักจะมีผู้นำแบบนี้มาก ผู้นำคิดว่าเขาไม่ได้รับความยุติธรรมจึงละเลยงานในหน้าที่ซึ่งทำให้งานต้องเสีย ผู้นำประเภทนี้มีวิธีทำลายองค์การอย่างชำนาญอีกหลายวิธีรวมทั้งมีความแข็งกร้าวในการไม่ยอมทำงาน ผู้นำประเภทนี้ถ้าจะทำงานให้ได้ผลดีต้องไม่ให้บุคคลอื่น ๆ มารบกวนเขาบ่อย ๆ และเขาก็ไม่ยุ่งเกี่ยวกับกิจการใด ๆ ผู้นำชนิดนี้เกิดขึ้นเพราะมีต้นเหตุจากองค์การไม่มีผู้นำคนใดที่ต้องการจะหนีงานแต่ถูกบังคับให้เป็นเช่นนั้น

1.2 แบบนักบุญ (Missionary) ผู้นำแบบนี้เป็นคนใจบุญมีจิตใจเมตตาและคำนึงถึงสัมพันธภาพอันดีเหนือสิ่งใด แต่ความเป็นคนดีจนไม่กล้าโต้แย้งหรือคัดค้านถือเป็นข้อเสียของเขาทัศนคติในการทำงานของผู้นำแบบนี้ทำให้เกิดการบริหารงานที่ไม่ดีผลผลิตต่ำและลักษณะการบริหารงานของเขาไม่ได้ผล เพราะไม่เคยแก้ไขปัญหาในเรื่องของบุคคลอย่างจริงจัง เพราะเขาพยายามหลีกเลี่ยงการถกเถียงเพื่อพยายามรักษาความสงบไว้เท่านั้น

1.3 แบบผู้เผด็จการ (Autocrat) ผู้นำแบบนี้จะมุ่งแต่ภารกิจเพียงอย่างเดียว ข้อเสียที่เห็นชัด คือ ผู้นำไม่มีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานคนใดเลยและให้ความไว้วางใจในบุคคลอื่นน้อยมาก ผู้ร่วมงานต่างกลัวและไม่ชอบเขาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำงานต่อเมื่อเขาสั่งผู้นำชนิดนี้ไม่ชอบทำงานและจะเลี่ยงงานเสมอถ้ามีโอกาส เหตุนี้ทำให้เขาต้องคอยบังคับ ควบคุม แนะนำกับผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ผู้นำแบบนี้มองผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเครื่องจักร ผู้นำแบบนี้ไม่รู้จักการจูงใจคน ผู้นำแบบนี้ก่อให้เกิดผลสะท้อนที่รุนแรงมากในองค์การโดยไม่รู้ตัวเพราะก่อให้เกิดกลุ่มพิเศษ คือ มีทั้งผู้ก่อกวนและผู้หนีงาน

1.4 แบบผู้ประนีประนอม (Compromiser) ผู้นำแบบนี้ยอมรับว่า การส่งเสริมสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญ ลักษณะของผู้นำเป็นคนโลเลชอบประนีประนอม เขาพยายามให้ผู้ร่วมงานมีความสุข ผู้นำแบบนี้จะคอยเสนอแนะสิ่งต่าง ๆ แต่ไม่เคยทำอะไรจริงจัง เพราะเขาไม่ได้หวังผลเลิศจากงานนักเพียงแต่ต้องการให้งานเดินไปเรื่อย ๆ

2. ประเภทผู้นำที่มีประสิทธิผลมาก ได้แก่

2.1 แบบผู้ที่ทำตามคำสั่งอย่างเดียว (Bureaucrat) ผู้นำชนิดนี้คล้ายกับผู้นำแบบหนีงาน คือ ไม่สนใจความสำเร็จของงานหรือสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน แต่จะทำตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด สนใจงาน แต่จะไม่ยุ่งเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ มากนัก ผู้นำชนิดนี้มักคิดว่าตนมีความสามารถมากและจะเป็นคนที่เข้มงวดแม้แต่เรื่องเล็กน้อย ผู้นำที่มีลักษณะเช่นนี้จะประสบผลสำเร็จมาก ผู้นำเช่นนี้จะพบบ่อยในงานราชการทหาร ผู้นำเช่นนี้จะไม่ค่อยมีความคิดใหม่ การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาก็ไม่ดี ผู้นำชนิดนี้คิดว่าสัมพันธภาพอันดี ความเกรงใจ การวางแผนไม่มีผลต่อ การทำงาน

2.2 แบบนักพัฒนา (Developer) ผู้นำแบบนี้จะให้ความไว้วางใจแก่ผู้ร่วมงาน และจะมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้นำแบบนักบุญ ตรงข้อแตกต่างที่ว่านักพัฒนาจะร่วมงานกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการจูงใจ งานขั้นแรกของผู้นำแบบนี้ คือ การพัฒนาโดยมุ่งพัฒนาตัวบุคคลงานในหน้าที่ของเขาจะดำเนินไปอย่างสบายเพราะอาศัยความร่วมมือเป็นส่วนมาก เวลาส่วนใหญ่จะใช้ไปกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำแบบนี้คิดว่าการทำงานเป็นเหมือนการพักผ่อนและเชื่อว่าคนต้องรู้จักควบคุมตัวเองเป็นตัวของตัวเอง และความขยัน ความช่างคิด ไม่ได้มีอยู่เฉพาะผู้นำเท่านั้นแต่มีอยู่ในทุกคน

2.3 แบบผู้เผด็จการที่มีศิลป์ (Benevolent Autocrat) ผู้นำแบบนี้จะมั่นใจในปฏิบัติงานและการดำเนินงานของตนเอง จะมีความชำนาญในการสั่งงานและสร้างประสิทธิภาพให้กับผลงานโดยที่เขามีลักษณะเผด็จการแต่ทำงานอย่างมีศิลปะนุ่มนวลและมีประสิทธิภาพมาก ผู้นำแบบนี้มีมากในงานอุตสาหกรรมจะมีลักษณะของการไต่เต้าขึ้นมาจนถึงตำแหน่งสูงและพยายามฝึกฝนตนเองให้มีความชำนาญในการบริหารจะทำงานสำเร็จเป็นส่วนมาก จุดอ่อน คือ ผู้นำไม่มั่นใจว่าจะทำอย่างไรจึงจะสามารถใช้คนให้เป็นประโยชน์สูงสุด

2.4 แบบนักบริหาร (Executive) ผู้นำแบบนี้เป็นตัวอย่างของหัวหน้างานที่มีประสิทธิภาพ เขารู้จักใช้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้ประโยชน์มากที่สุดและวางมาตรการในการทำงานไว้สูง แต่การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาจะแตกต่างออกไป ผู้นำจะคำนึงถึงความสำเร็จของงาน สัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานและทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ร่วมงาน ผู้นำจึงทำงานไม่มีอุปสรรคมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานเหมือนกับการดึงเชือกเส้นเดียวกันไปในทิศทางเดียวกัน ผู้นำพยายามให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน จึงทำให้ผู้นำได้ความคิดที่ดีของทุกคน ผู้นำยินดีที่จะรับฟังปัญหาข้อโต้แย้งต่าง ๆ ของงาน ผู้นำจะไม่ใช้อำนาจกดขี่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้นำยังพร้อมที่จะให้กำลังใจกับผู้ร่วมงานเสมอ

จิรโชค วีระสัย (2538) ได้กล่าวถึง ลักษณะผู้นำมีความเห็นหลากหลายจากนักวิชาการ ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะแห่งการเป็นผู้นำ ได้แก่
   - 1.1 มีจินตนาการ
   - 1.2 เห็นการณ์ไกล
   - 1.3 รู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาว
   - 1.4 มีความสามารถรอบตัว
   - 1.5 รู้จักเหนี่ยวรั้งตัวเองไม่ทำอะไรวู่วามหรือโดยไร้เหตุผล
2. ลักษณะของผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้
   - 2.1 มีพลังทางร่างกาย
   - 2.2 มีประสาทดี
   - 2.3 มีจิตมุ่งมั่น
   - 2.4 มีความกระตือรือร้น
   - 2.5 มีอัธยาศัยไมตรีต่อคนทั่วไป
   - 2.6 มีความซื่อสัตย์สุจริต
   - 2.7 มีความรู้
   - 2.8 มีความสามารถในการสอนคนอื่นได้

2.9 สามารถทำให้คนอื่นสามารถศรัทธาได้

3. ความคิดเห็นของ Bertrand Russell นักปรัชญาอังกฤษได้กล่าวไว้ ดังนี้

3.1 ความเชื่อมั่นในตนเอง

3.2 สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วทันเหตุการณ์

3.3 สามารถวางนโยบายหรือกำหนดการทำงานได้อย่างเหมาะสม

4. ลักษณะผู้นำตามความคิดเห็นของ Michels นักปรัชญาชาว อิตาเลียน มีลักษณะ ดังนี้

4.1 มีพลังจิตหรือพลังใจอย่างดี

4.2 มีความรู้กว้างขวางพอสมควร

4.3 มีความเชื่อมั่นที่เหนียวแน่น

4.4 มีความสามารถในการช่วยเหลือตนเองได้

กวี วงศ์พุฒ (2539) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นำในการจัดการ มี 10 ด้าน ดังนี้

1. วางแผน (Planning) ถ้าผู้บริหารไม่มีการคิดไว้ล่วงหน้า ผู้ปฏิบัติก็จะกระทำสิ่งที่ไม่คุ้มค่ากับเวลาและพลังงาน การวางแผนเป็นเรื่องของการคิด เพื่อควบคุมแนวทางการปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิภาพมากที่สุด

2. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การรวบรวมกำลังคน งบประมาณ วิธีการ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยประโยชน์อื่น ๆ ของหน่วยงานเข้าด้วยกัน เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยต้องไม่ทำให้เกิดการสูญเปล่าน้อยที่สุด

3. การจัดคณะบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) ผู้นำไม่ควรคิดถึงการทำงานเพียงอย่างเดียว ต้องแน่ใจว่าได้จัดสรรคนเข้าทำงานได้อย่างถูกต้อง ตรงตามความสามารถของแต่ละบุคคล รวมทั้งมีการพัฒนาความสามารถของบุคลากรได้อย่างดีอีกด้วย

4. การวินิจฉัยสั่งการ (Directing) ผู้นำต้องเป็นผู้ชี้ทาง โดยการแยกอำนาจมอบอำนาจและทำหน้าที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้

5. การประสานงาน (Coordinating) ผู้นำจะต้องประสานงานปัจเจกบุคคลกับกลุ่มเข้าด้วยกันเพื่อบุคลากรจะได้ทำงานเป็นลักษณะเดียวกันเพื่อประโยชน์ขององค์การ

6. การระดมความร่วมมือ (Participating) ผู้นำต้องสามารถทำให้บุคลากรมีความร่วมมือในการทำงาน โดยการจัดสภาพการทำงานให้สัมพันธ์กันต้องตรงตามความต้องการของบุคลากรและสร้างบรรยากาศของความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

7. การควบคุม (Controlling) ผู้นำต้องใช้ความรู้ ความสามารถและความพยายามที่จะให้ผู้ร่วมงานได้มีการป้อนกลับ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรง รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ การควบคุมดังกล่าวรวมไปถึงการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงาน

8. การทบทวนและการประเมินผล (Reviewing and Evaluating) ผู้นำจะปฏิบัติงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง ไม่เพียงแต่ความพอใจเท่านั้น ยังต้องให้หน่วยงานนั้นสามารถช่วยเหลือกัน พนักงานส่วนใหญ่มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพทุกคน

9. การนำ (Leading) ผู้นำจะต้องเป็นผู้นำของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการกระตุ้นให้ทำงานด้วยความเต็มใจ และศิลปะในการจูงใจให้ทำงานด้วยท่าทีมีคุณภาพทุกคน

10. การทำงบประมาณ (Budgeting) ผู้นำต้องประเมินค่าตนเองว่า ได้ทำให้หน่วยงานนั้นเกิดความเป็นปึกแผ่น มีความสมัครสมานสามัคคีในบรรดาพนักงานมีความมั่นคงเพียงใด รวมทั้งพิจารณาถึงการใช้เวลา ความคิด ความสามารถและพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นการเอื้ออำนวยให้งานดำเนินไปตามหลักการงบประมาณที่ตั้งไว้

ปรีดี นุกุลสมปรารถนา (2563) คำว่า ผู้นำนั้นมีอยู่หลายประเภท ไม่ว่าจะเป็นชีวิตการทำงาน ครอบครัว หรือกลุ่มเพื่อนฝูง ก็ล้วนแล้วแต่ต้องมีผู้นำในด้านใดด้านหนึ่งที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งผู้นำนั้น ก็เปรียบเสมือนกับหัวเรือใหญ่ในการนำทัพให้ธุรกิจ ชีวิตครอบครัวหรือกลุ่มสังคมต่าง ๆ ประสบความสำเร็จและหาทางแก้ไขปัญหาเพื่อความอยู่รอดของคนในทีมที่เหมาะสมที่สุดโดยในปัจจุบันผู้นำสามารถออกได้เป็น 8 ประเภทด้วยกัน คือ

1. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership)

เมื่อเห็นชื่อก็สามารถบอกได้ชัดเจนแล้วว่าผู้นำลักษณะนี้จะเป็นอย่างไร โดยผู้นำแบบประชาธิปไตยนั้น จะตัดสินใจเรื่องใด ๆ ก็ตาม จากข้อมูลที่รวบรวมมาจากสมาชิกในทีมที่ทุกคนต่างก็มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเรื่องต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน ผู้นำในแบบนี้นับเป็นหนึ่งในรูปแบบที่มีประสิทธิภาพที่สุดจากการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีหน้าที่การงานที่ต่ำกว่าได้เรียนรู้หรือฝึกฝนในการเสนอความคิดเห็น เผื่อว่าในสักวันพนักงานเหล่านั้นอาจต้องขึ้นมาทำหน้าที่ผู้นำในด้านต่าง ๆ แทน

2. ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leadership)

ผู้นำประเภทนี้จะตรงกันข้ามกับผู้นำแบบประชาธิปไตย นั่นก็คือ ชอบใช้ความคิดตัวเอง ไม่มีการเปิดโอกาสให้คนอื่นเสนอความคิดหรือความเห็นใดๆ และไม่มีการสอบถามถึงผลกระทบหรือผลลัพธ์ใด ๆ จากคนรอบข้าง เรียกได้ว่าตัดสินใจทำอะไรด้วยตัวเองคนเดียว หากองค์กรมีผู้นำประเภทนี้ก็ยากที่จะประสบความสำเร็จในระยะยาว เพราะไม่มีพนักงานคนใดรับกับพฤติกรรมได้จนอาจส่งผลให้พนักงานลาออกจากการทำงาน

3. ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire Leadership)

ผู้นำที่ปล่อยอิสระให้พนักงานทำอะไรได้เต็มที่ หรือเรียกได้ว่ามอบอำนาจให้พนักงานแทบจะทั้งหมด ซึ่งเราจะเห็นได้จากบริษัทประเภทสตาร์ทอัพที่มีพนักงานเป็นคนรุ่นใหม่ ไฟแรงที่ไม่ได้เอาเรื่องเวลาการทำงานเป็นตัววัดผล แต่ให้ความเชื่อมั่นในผลงานของตัวพนักงานมากกว่า แต่ว่าผู้นำลักษณะนี้ ก็อาจจะทำให้ขาดประสิทธิภาพในการบริหารงานไปบ้าง หากพนักงานเกิดไม่สามารถรับผิดชอบตัวเองได้ตามมาตรฐาน

4. ผู้นำแบบมีกลยุทธ์ (Strategic Leadership)

ผู้นำที่รักษาสมดุลระหว่างการดำเนินงานภายในและโอกาสในการเติบโตขององค์กรที่แบกรับและมองทั้งมุมของผู้บริหารในด้านภาระค่าใช้จ่าย การสร้างผลงาน และจำเป็นต้องดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้พนักงานทุกคนมีความสะดวกสบายในการทำให้ผลงานออกมาดี ซึ่งเป็นผู้นำที่หลาย ๆ องค์กรต้องการ เพราะทักษะในเชิงกลยุทธ์จะสามารถช่วยสนับสนุนพนักงานได้หลายประเภทในครั้งเดียว แต่ก็อาจจะมีข้อเสียอยู่บ้างเล็กน้อยหากไม่สามารถสนับสนุนหรือช่วยเหลือพนักงานกลุ่มอื่น ๆ ได้อย่างทันท่วงที

5. ผู้นำความเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ผู้นำที่พร้อมจะเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆอยู่ตลอดเวลา โดยเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ดีต่อองค์กร หรือการคิดนอกกรอบเดิม ๆ เพื่อให้พนักงานไม่ยึดติดกับเนื้องานเดิม ๆ หรือติดอยู่กับ Comfort Zone ซึ่งเป้าหมายในการทำงานก็จะท้าทายและยากขึ้นอยู่เรื่อย ๆ โดยผู้นำประเภทนี้เหมาะสำหรับองค์กรที่มีจิตวิญญาณที่มุ่งมั่นในการเติบโตของธุรกิจ เพราะมันกระตุ้นให้พนักงานเห็นและดึงศักยภาพของตัวเองออกมาได้ แต่ผู้นำประเภทนี้ก็อาจทำให้พนักงานไม่สามารถไปได้สุดกับสิ่งที่ตัวเองถนัดเพราะต้องเปลี่ยนแปลงไปทำอย่างอื่นอยู่บ่อย ๆ

6. ผู้นำด้านการทำธุรกรรม (Transactional Leadership)

ผู้นำด้านนี้ เราจะเห็นได้เป็นปกติในทุก ๆ วัน ซึ่งมักจะให้รางวัลกับพนักงานที่ทำงานได้ตามเป้าหมาย เช่น การให้โบนัสพิเศษเมื่อทำเป้าได้เหนือกว่าที่ตั้งไว้ ผู้นำประเภทนี้มักจะเสนอแผนการมอบสิ่งจูงใจเป็นรูปแบบของเงินรางวัลพิเศษ หากเราสามารถทำสิ่งต่างๆได้ตามเป้าหมายหรือเกินกว่าเป้าหมายตั้งแต่ครั้งแรกที่เข้ามาทำงาน ซึ่งถือเป็นการตั้งบทบาทหน้าที่ให้กับพนักงานทุกคนและกระตุ้นให้พนักงานมีความพยายามในการสร้างผลงานให้คุ้มค่าอยู่ตลอดเวลา

7. ผู้นำที่ชอบสอนงาน (Coach-Style Leadership)

ขึ้นชื่อว่าโค้ชหรือผู้สอนงานแล้ว ผู้นำประเภทนี้จะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาศักยภาพของทีมงานแต่ละคน เพื่อสร้างให้เกิดความแข็งแกร่งในการทำงานเป็นทีม โดยลักษณะผู้นำแบบนี้จะคล้าย ๆ กับผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) กับผู้นำแบบมีกลยุทธ์ (Strategic Leadership) แต่เน้นไปทางการเพิ่มศักยภาพพนักงานรายบุคคล ผู้นำในลักษณะนี้จะไม่ใช่แค่มุ่งเน้นไปที่ทักษะที่ถนัดของแต่ละคนเท่านั้น แต่ยังสร้างทีมด้วยการค้นหาว่าใครมีความสามารถอื่น ๆ ที่ใช้ต่อยอดเรื่องต่าง ๆ ได้ด้วยการมอบหมายงานใหม่ ๆ การให้คำปรึกษาหรือแนวทางในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้ทีมงานสามารถเพิ่มขีดความสามารถด้วยการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆจากเพื่อนร่วมทีมคนอื่น ๆ

8. ผู้นำแบบราชการ (Bureaucratic Leadership)

ผู้นำที่ยึดตำราเป็นหลักที่ยังเปิดโอกาสในการรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน แต่จะปฏิเสธทันทีหากมีข้อที่ขัดต่อระเบียบหรือนโยบายองค์กร ซึ่งจะเห็นได้จากองค์กรเก่าแก่ที่มีผู้อาวุโสบริหารงาน รวมไปถึงหน่วยงานราชการ ความคิดใหม่ ๆ ที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรมักจะถูกปฏิเสธเพราะขัดกับธรรมเนียมปฏิบัติเดิม ๆ ซึ่งอาจพูดได้ว่ายึดถือความสำเร็จแบบเดิม ๆ ในอดีตและคิดว่ายังใช้ได้อยู่ตลอดไป โดยไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงใด ๆ พนักงานที่อยู่ภายใต้ผู้นำในลักษณะนี้จะรู้สึกเหมือนถูกควบคุมให้อยู่ในระเบียบ คิดอะไรที่ออกนอกกรอบไม่ได้โดยได้แต่ทำตามหน้าที่ให้เสร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งจะทำให้พนักงานหมดพลังและแรงกระตุ้นในความก้าวหน้าในอาชีพ

ดังนั้น จึงสามารถสรุปประเภทของผู้นำ จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการข้างต้น โดยสามารถสรุปประเภทของผู้นำออกเป็น 2 ประเภท ได้ดังนี้

1. ผู้นำที่แสดงออกด้านพฤติกรรม ประกอบด้วย

1.1 ผู้นำแบบเผด็จการ เป็นผู้นำที่ค่อนข้างต้องการเพียงแค่ผลลัพธ์ของงาน จะไม่มีสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ไม่มีความไว้วางใจในบุคคลอื่นหรือวางใจค่อนข้างน้อยมาก ผู้ร่วมงานต่างกลัวและไม่ชอบจะเลี่ยงงานเสมอถ้ามีโอกาส ชอบบังคับ ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้ตนเองเสมอ

ตัดสินใจด้วยตนเองคนเดียวเพียงแต่แจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เห็นคนอื่นเป็นเครื่องจักร ไม่สนใจสวัสดิการหรือความเป็นอยู่ของคนในองค์กรหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2 ผู้นำแบบหนีงาน เป็นผู้นำแบบไม่สนใจความสำเร็จของงาน ไม่มีความกระตือรือร้น มองปัญหาของคนองค์กรเป็นเรื่องปกติที่ต้องมี และเป็นหน้าที่ของคนอื่น ละเลยหน้าที่การงาน เจอตัวยาก ติดภารกิจส่วนตัวบ่อย แต่จะมีพฤติกรรมแสดงตัวเฉพาะต่อหน้าผู้บังคับบัญชาเป็นครั้งคราว และคอยเสนอผลงานหลังจากสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์แล้วและจะมากด้วย คำแก้ตัว ซึ่งผู้นำแบบนี้ไม่เพียงแต่หนีงานแต่ยังกระทำการขัดขวางการทำงานของผู้อื่นด้วยในบางครั้ง ในองค์การใหญ่ ๆ มักจะมีผู้นำแบบนี้มาก

1.3 ผู้นำแบบสร้างความสำเร็จ เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบต้องการความสำเร็จของงานควบคู่กับการสร้างความเชื่อมั่น สร้างมนุษยสัมพันธ์กับคนในองค์กร มีความกระตือรือร้น มองเห็นความสำคัญของคนในองค์กร มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ มีความรับผิดชอบสูง วางแผนการทำงานเป็นขั้นตอน มีความสามารถในการช่วยเหลือตนเองและผู้อื่นได้ ยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น ประสานงานได้กับคนในองค์กรทุกระดับอย่างประนีประนอม

2. ผู้นำที่แสดงออกด้านทัศนคติ ประกอบด้วย

2.1 ผู้นำแบบมีพลังจิต ผู้นำแบบนี้ยอมรับว่าการส่งเสริมสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญ ลักษณะของผู้นำเป็นคนที่มีความเข้มแข็งทางความคิด ทางทัศนคติที่ดีคอยสร้างกำลังให้กับคนในองค์กร ชอบประนีประนอมเมื่อเกิดความขัดแย้งในองค์กร ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสุขในการทำงานเป็นนักสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำแบบนี้จะคอยเสนอแนะสิ่งต่าง ๆ แต่ไม่ได้หวังผลเลิศจากงานนักเพียงแต่ต้องการให้งานเดินไปเรื่อย ๆ

2.2 ผู้นำแบบมีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำที่มีแผนการทำงานที่ชัดเจน การคิดไว้ล่วงหน้าเพื่อควบคุมแนวทางการปฏิบัติงานให้ได้ประสิทธิภาพมากที่สุด มีกลยุทธ์ในการบริหารงาน มีจินตนาการมองการณ์ไกล โดยจะส่งผลไปสู่การจัดองค์การ คือ การรวบรวมกำลังคน งบประมาณ วิธีการ วัสดุ อุปกรณ์ นวัตกรรมหรือสิ่งอำนวยประโยชน์อื่น ๆ ของหน่วยงานเข้าด้วยกัน รักษ์ประชาธิปไตย เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งมีการพัฒนาความสามารถของบุคลากรได้อย่างดีอีกด้วย ตลอดจนการวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม การประสานงานระหว่างปัจเจกบุคคลกับกลุ่มเข้าด้วยกันเพื่อบุคลากรจะได้ทำงานเป็นลักษณะเดียวกัน และมีการทบทวนและการประเมินผล เพื่อการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของพนักงานให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพทุกคน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กร จะสามารถควบคุมหรือนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้แบบสมบูรณ์ต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำในตัวเอง ซึ่งผู้เขียนได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี วารสาร และงานวิจัยของนักวิชาการหลากหลาย ซึ่งสามารถอธิบายความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

คำว่า “ภาวะผู้นำ” เป็นคำผสมระหว่างคำว่า “ภาวะ” กับ “ผู้นำ” พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2525 ไม่ได้บัญญัติคำว่า “ภาวะผู้นำ”แต่บัญญัติคำว่า “ภาวะ” เป็นคำนามแปลว่า “ความมีหรือความเป็น หรือความปรากฏ” ส่วนคำว่า “ผู้นำ”ไม่ได้บัญญัติไว้ในพจนานุกรมโดยตรงแต่มีคำใกล้เคียงกันมาก คือ คำว่า “หัวหน้า” เป็นคำนาม แปลว่า ผู้เป็นใหญ่ในหมู่หนึ่ง ๆ และบัญญัติไว้อีกคำหนึ่ง คือ “ผู้จัดการ” เป็นคำนาม แปลว่า “บุคคลที่มีหน้าที่บริหารและควบคุมดูแลกิจการ” และได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายแตกต่างกัน ดังนี้

พัชรา วาณิชวศิน (2560) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำโน้มน้าวและใช้อิทธิพล (อำนาจ/บารมี) ต่อคน (ผู้ตาม/ผู้อื่น) ผ่านสายสัมพันธ์อันเหนียวแน่นด้วยความไว้วางใจและให้การสนับสนุนตามความเหมาะสมของบริบทที่เป็นอยู่เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

สุนทร โคตรบรรเทา (2560) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำมีความคิดสำคัญอยู่ 2 ประการ คือ ประการแรก “ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป ซึ่งมีอิทธิพลและอำนาจไม่เท่ากัน” ความหมายนี้แยกให้เห็น “ผู้นำเป็นทางการ” (Formal Leader) ของกลุ่มที่เป็นผู้ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่มกับ “ผู้นำไม่เป็นทางการ” (Informal Leader) ที่เป็นผู้ซึ่งมีพฤติกรรมภาวะผู้นำในการมีอิทธิพลต่อกลุ่ม ประการที่สอง ผู้นำไม่ได้เกิดขึ้นในความโดดเดี่ยว ถ้าถามว่า “ใคร คือ ผู้นำ” คำตอบหนึ่งต่อคำถามนี้ คือ “ให้มองไปข้างหลังผู้นั้นและดูว่ามีใครกำลังเดินตามหลังมาบ้าง” ในเกือบทุกกรณีบุคคลย่อมไม่สามารถบังคับให้ผู้อื่นปฏิบัติตามในทางใดทางหนึ่งโดยเฉพาะ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงหมายความว่าผู้เดินตามหลังจะต้องยอมรับอิทธิพลของผู้นำ

วัชนันท์ คาโส (2562) ภาวะผู้นำ หมายถึง ลักษณะหรือพฤติกรรมที่มีอิทธิพลในการกระตุ้นจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี สามารถแก้ไขปัญหาลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้

ยุภา นารินนท์ (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของศิลปะในการโน้มน้าว การจูงใจและการให้กำลังใจเพื่อให้บุคคลอื่นทำงานให้ด้วยความเต็มใจและเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร

รุ่งรัตน์ พลชัย (2563) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการในการจูงใจที่ผู้นำมีอิทธิพลเหนือคนกลุ่มอื่นโดยการสั่งการ โน้มน้าวหรือชี้แนะให้คนเหล่านั้นปฏิบัติตามเพื่อให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

กนกพร อินตาวงค์ (2564) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่ม กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรทำให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2564) กล่าวถึง ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจบุคคลในองค์การให้ทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน

Owens (1973, อ้างถึงใน คำภีระ แสนกุง และคณะ, 2561) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ ความเจริญขององค์การขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ ผู้นำต้องแสดงภาวะผู้นำด้วยความมุ่งมั่น มีมนุษยสัมพันธ์ และความคิดสร้างสรรค์ยอมรับและยินดีช่วยเหลือผู้อื่น

Daft (1999, 2005) อธิบายว่า “ภาวะผู้นำ” หมายถึง ความสามารถของผู้ที่เป็นผู้นำในการใช้อิทธิพลหรือโน้มน้าวบุคคลอื่น เพื่อนำไปสู่การบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นภาวะผู้นำประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ประการ คือ 1) คน ซึ่งได้แก่ ผู้นำกับผู้ตาม 2) การโน้มน้าวหรืออิทธิพล และ 3) เป้าหมายขององค์การ และภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leadership) และผู้ติดตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes)

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำหรือผู้มีอำนาจเหนือคนอื่นใช้อิทธิพลหรืออำนาจของตนเองต่อผู้ที่อยู่ใต้การบังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ มีศิลปะหรือความสามารถของบุคคลที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลของคนอื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาภายใต้สถานการณ์เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการโดยใช้ขบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกันและกันให้ร่วมใจกับตนจนกระทั่งบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลักดันให้บุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการแบบมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือคนในทีม สายสัมพันธ์อันเหนียวแน่นด้วยความไว้วางใจโดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรทำให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

2.2.2 ประเภทของภาวะผู้นำ

ในแต่ละผู้นำที่มีภาวะผู้นำการบริหารคนบริหารองค์กรไปสู่ความสำเร็จนั้น ย่อมมีความแตกต่างกันตามบริบทและลักษณะของผู้นำ ซึ่งผู้เขียนได้ศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี วารสาร และงานวิจัยของนักวิชาการหลากหลาย ซึ่งสามารถอธิบายประเภทของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

สมศักดิ์ รักอยู่ (2552, อ้างถึงใน ณรงค์ อินทชาติ, 2561) รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แบบของผู้นำตามการบริหารงานการพิจารณาผู้นำลักษณะนี้ แบ่งออกเป็น 3 แบบ คือ

1.1 ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leaders) ผู้นำแบบนี้เน้นการใช้อำนาจตามตำแหน่ง มีลักษณะถือตัว เชื่อมั่นในตนเองไม่ค่อยรับฟังหรือให้เกียรติผู้อื่น ชอบออกคำสั่งเป็นผู้กำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมายและสั่งการทุกอย่างด้วยตัวเอง ไม่ชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมแสดงความคิดเห็น ผู้นำแบบนี้เหมาะกับสถานการณ์ที่ต้องการความรวดเร็วและเหมาะกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่ต้อง การจะรับผิดชอบใด ๆ ทั้งสิ้น

1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) เป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วิธีการ การตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจในการบริหาร เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นที่ผู้นำคอยให้คำแนะนำ มุ่งการทำงานเป็นทีม ตลอดจนส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีต่อคณะ

1.3 ผู้นำตามสบาย (Laissez-Faire Leaders) เป็นผู้นำที่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามใจ ไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของงานที่แน่นอน ยอมเปลี่ยนแปลงเรื่องต่าง ๆ แบบง่าย ๆ ตามความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มีหลักเกณฑ์การควบคุมและการประเมินผล

2. แบบของผู้นำจากลักษณะวิธีการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 แบบ คือ

2.1 ผู้นำแบบเจ้าระเบียบ (Regulative Leaders) เป็นผู้นำที่ปฏิบัติงานโดยยึดกฎระเบียบเป็นสำคัญไม่ชอบให้มีการเปลี่ยนแปลง ลักษณะทั่วไปคล้ายกับผู้นำแบบเผด็จการ การวินิจฉัยสั่งการ มักจะใช้ระเบียบแบบแผนเป็นเครื่องมือ การปฏิบัติงานต้องมีกฎระเบียบเป็นสำคัญและมักหาเหตุผลทางระเบียบมาเป็นข้ออ้างในการปฏิบัติงานมากกว่าการใช้เหตุผลเพราะไม่กล้าเสี่ยง ไม่กล้าตัดสินใจ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปในลักษณะผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารมักเป็นไปในรูปการติดต่อสื่อสารทางเดียว

2.2 ผู้นำแบบบงการ (Directive Leaders) ผู้นำแบบนี้ชอบการใช้อำนาจ รู้วิธีออกคำสั่งแต่ไม่รู้วิธีสอนหรือชี้แนะ ขาดหลักมนุษยสัมพันธ์ชอบแสดงอำนาจ พฤติกรรมผู้ร่วมงานจะเต็มไปด้วยความหวาดกลัวความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นไปในลักษณะพิธีการ

2.3 ผู้นำแบบจูงใจ (Persuasive Leaders) ผู้นำแบบนี้ชอบให้ผู้ใต้บังคับ บัญชาแสดงความคิดเห็นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการต่อต้านและเป็นการชี้ชวนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ดุลยพินิจของตนเอง การสื่อความหมายเป็นไปในสองทาง รูปแบบของกลุ่มการทำงานจะมีความสามัคคี ความสำเร็จของงานเป็นผลมาจากความร่วมมือของบุคคลต่างๆ

2.4 ผู้นำแบบร่วมใจ (Participative Leaders) การปฏิบัติงานของผู้นำแบบนี้คล้ายกับแบบประชาธิปไตยและแบบจูงใจ นิยมการปรึกษาหารือและเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยยึดหลักการประนีประนอมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันในฐานะผู้ร่วมงาน

อย่างไรก็ตามผู้นำแบบใดแบบหนึ่งเพียงแบบเดียวไม่สามารถนำมาใช้กับผู้ตามทุกคนทุกสถานการณ์เพราะต้องคำนึงถึงความพร้อมของผู้ตามด้วยผู้นำทุกแบบต่างก็มีข้อดี ถ้าเลือกใช้ให้เหมาะกับความพร้อมของผู้ตาม

สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่าการเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะตระกูลหรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่มีมาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วยแต่แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ซึ่งได้มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งสามารถจำแนกภาวะผู้นำออกเป็น 4 ทฤษฎี ดังนี้ (ภัสราภรณ์ ผอมทอง, 2561 และพระมหาอำพล ชัยสาร และคณะ, 2565)

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories) ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มใน ค.ศ. 1930-1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ (Gentleman Theory of Leadership) ของกรีกโรมันโบราณ โดยมีความเชื่อว่าภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติหรือโดยกำเนิด (Born Leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพสูง จะประกอบด้วยความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วยผู้นำเหล่านี้ได้แก่ พระเจ้านโปเลียน ฮิตเลอร์ พ่อขุนรามคำแหงมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช เป็นต้น

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories) เป็นการพัฒนาในช่วง ค.ศ. 1940-1960 แนวคิด หลักของทฤษฎี คือ ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกันนักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin Rensis Likert Blake and Mouton and Douglas McGreger (1940-1960) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำเป็นแนวคิดที่สนใจศึกษาพฤติกรรมที่แสดงออกโดยผู้นำ ซึ่งจะมีผลต่อความสามารถในการนำโดยการศึกษาถึงพฤติกรรมของผู้นำเริ่มได้รับความสนใจจากนักวิชาการตะวันตกในช่วงทศวรรษที่ 1930 เป็นต้นมา เนื่องจากการพิจารณาเพียงคุณลักษณะของผู้นำนั้นขาดความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ ตลอดจนการศึกษาเทคนิคการจัดการในสมัยเริ่มต้นโดยเฉพาะการจัดการวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ไม่สามารถแก้ไขด้านการบริหารได้อย่างสมบูรณ์จึงได้มีสถาบันการศึกษาและสถาบันทางวิชาการหลายแห่งในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศตะวันออกให้ความสนใจที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการวิจัยเพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับการแสดงออกของผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในลักษณะต่าง ๆ กัน

อำไพ ไชยแก้ว (2565) ภาวะผู้นำแบ่งออกได้ 6 ประเภท ได้แก่

1. ภาวะผู้นำแบบกล้าหาญ ภาวะผู้นำแบบนี้เกิดจากสัญชาตญาณนับถือวีรบุรุษนิยมความเก่งกล้า เข็มแข็ง เช่น พระบาทสมเด็จพระนเรศวรมหาราช สมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช ทรงมีภาวะผู้นำประเภทนี้ประกอบวีรกรรมกู้ชาติ และนโปเลียนมหาราช ทรงยกทัพขยาย พระราชอาณาจักร หรือสมเด็จพระปิยะมหาราชและสมเด็จพระภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ทรงนำพสกนิกรสร้างความเจริญรุ่งเรืองให้แก่ประเทศชาติด้วยพระปรีชาสามารถทางสติปัญญา เป็นต้น

2. ภาวะผู้นำแบบมีบารมีหรือเป็นพ่อพระ เป็นรูปแบบการบริหารงานหรือการบังคับบัญชาด้านกุศลบารมี เป็นที่เคารพและเกรงใจของผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นทั้งข้อดีและข้อเสีย คือ ในภาวะที่อยู่ในอำนาจหน้าที่บริหารงานได้อย่างเรียบร้อยแม้มีปัญหาขัดแย้งกัน พนักงานก็เก็บไว้ในใจเพราะเกรงใจผู้บังคับบัญชา เมื่อสิ้นสุดอำนาจเมื่อใดหรือเปลี่ยนผู้บริหารคนใหม่เรื่องในใจถูกนำมาชำระบัญชีแค้นกันเกิดความยุ่งยากภายหลังเหมือนคลื่นใต้น้ำหรือระเบิดเวลา เช่น บริษัท สยามกลการ จำกัด เมื่อนายถาวร พรประภา วางมือจากการบริหารงานโดยตรง แล้วเกิดศึกสายเลือดหรือหลังการบริหารประเทศของอดีตนายกรัฐมนตรี พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ องคมนตรีและรัฐบุรุษ มีภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยที่สื่อมวลชนเรียกว่า “คาบิเนท บุฟเฟ่” เข้ามาคั่นได้ระยะหนึ่ง นำโดยอดีตนายกรัฐมนตรี พลเอกชาติชาย ชุณหวัน จากนั้นเหตุการณ์ระเบิดเวลา จึงเกิดขึ้น คือ รสช. (การปฏิวัติรัฐประหารของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ) ซึ่งมีการต่อท่ออำนาจ ทำให้เกิดการต่อต้านเป็นเหตุการณ์ “พฤษภาทมิฬ” (พ.ศ. 2535) เป็นต้น

3. ภาวะผู้นำแบบเสรีนิยมหรือตามบุญตามกรรม พบเห็นได้เกือบทุกหน่วยงานที่ผู้บริหารใกล้เกษียณอายุการทำงาน เพราะทราบกันดีว่าการทำงานย่อมมีความผิดพลาดบกพร่องบ้าง จึงมีการปล่อยปะละเลยไม่ค่อยทำงาน ผู้บริหารแบบนี้ถูกกล่าวขานว่าเป็นผู้นำแบบที่ให้คำแนะนำโดยทั่วไปว่าทำอะไรแล้วปล่อยให้เป็นหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดแนวทางปฏิบัติเอง จูงใจตนเอง ผู้นำถือว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์การเท่านั้นหรืออีกลักษณะหนึ่ง ผู้นำกับคนงาน ก็คือ ลูกจ้างของกิจการด้วยกัน จึงสมควรสบาย ๆ ไปด้วยกัน ผู้บริหารแบบนี้ถูกกล่าวขานว่าเป็นไม้ตายซากหรืออีกประเภทหนึ่งคือ ผู้บริหารที่ไม่กล้าใช้ระเบียบแบบแผนกับพนักงานเพราะเกรงจะถูกต่อต้านหรือเกลียดชัง

4. ภาวะผู้นำแบบเผด็จการหรือแบบอัตนิยม จะเหมาะกับโอกาสหรือยุคสมัยหนึ่งแต่ไม่เหมาะกับยุคสมัยหรือเหตุการณ์ปกติ เช่น เมื่อองค์การหรือประเทศชาติอยู่ในภาวะวิกฤตหรือจำเป็น

ต้องแก้ไขสถานการณ์โดยด่วน อาจจำเป็นต้องนำการบริหารแบบนี้เข้ามาใช้แก้ปัญหาให้หมดไป หรือสงบลงทันทีแต่ผู้มีอำนาจหรือใช้อำนาจนั้นไม่ยอมสละอำนาจ เพราะอำนาจเป็นที่มาของรายได้ จึงต้องมีผู้เข้ามาปลดปล่อยอำนาจแบบตัวตายตัวแทนอยู่ในวังวนแห่งความชั่วร้ายตลอดไป เหมือนยาดีรักษาโรคเฉียบพลัน แต่ถ้ารับประทานมากเกินกว่าที่แพทย์สั่งอาจเกิดอาการแพ้ยาได้ ภาวะผู้นำแบบเผด็จการมีลักษณะเด่น คือ เป็นการบริหารงานแบบรวมศูนย์อำนาจผู้นำเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานด้วยตนเอง ตัดสินใจด้วยตนเองคนเดียวเพียงแต่แจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เช่น กิจการเจ้าของคนเดียวบางแห่งใช้หลักการบริหารงาน 14 ประการขององรี ฟาโยล และทฤษฎี X ของแมคเกรเกอร์ เป็นต้น

5. ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย คือ รูปแบบการบริหารงานที่ผู้บริหาร หรือคณะผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นส่วนใหญ่ของพนักงานและพยายามสร้างรูปแบบการจัดการงานแบบมีส่วนร่วม โดยเฉพาะมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบด้วยการกระจายอำนาจ บางกิจการใช้ระบบการบริหารงานแบบคณะกรรมการ สรุปแล้วการเปลี่ยนการบริหารงานแบบอัตตาธิปไตยไปเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีข้อดี คือ ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนและวิธีปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชายอมรับเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและจงรักภักดีต่อองค์การสร้างพลังสามัคคีธรรมเพื่อการแข่งขันแต่ก็มีข้อเสีย คือ การระดมสมองหรือรวบรวมความคิดเห็นในบางสถานการณ์ที่จำเป็นต้องผ่านกระบวนการหลายขั้นตอนอาจเสียเวลาและไม่ทันการณ์ ดังนั้นจะประชาธิปไตยได้แค่ไหนเพียงใด การวินิจฉัยสั่งการขั้นสุดท้ายควรอยู่ที่ผู้บริหารระดับสูงกระทำได้ทันที การบริหารงานแบบใช้ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยนี้ ปัจจุบันนิยมใช้ในบริษัทหรือกิจการขนาดใหญ่ เช่น บริษัทปูนซีเมนต์ไทย บริษัทในเครือสหพัฒนพิบูลย์ กลุ่มสหวิริยาฯ กลุ่มเจริญโภคภัณฑ์ เป็นต้น

6. ภาวะผู้นำแบบธรรมาธิปไตย คือ รูปแบบการบริหารงานโดยถือหลักการและความสำเร็จของงานเป็นสำคัญ เพราะสามารถใช้หลักธรรมเข้ามาบริหารคุณธรรมเพื่อใช้ในองค์การได้สำเร็จ เนื่องจากผู้บริหาร หรือผู้นำแบบนี้สามารถเข้าไปนั่งในหัวใจของเพื่อนร่วมงานได้โดยมีธรรมเป็นพลังในการบริหารงาน 4 ประการ คือ 1) พลังปัญญา 2) พลังแห่งความเพียร 3) พลังแห่งความสุจริต 4) พลังสังเคราะห์ของมนุษย์สัมพันธ์

2.2.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ในส่วนของด้านทฤษฎีภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำจากแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่าน โดยได้จำแนกและอธิบายเกี่ยวกับทฤษฎีให้ศึกษาไว้ดังนี้

กวี วงศ์พุฒ (2539) ทฤษฎีผู้นำสามารถแยกออกเป็น 3 ทฤษฎีใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

1. ทฤษฎีลักษณะผู้นำ (Trait Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าบุคคลบางคนเกิดมาพร้อมกับลักษณะบางประการที่ช่วยสนับสนุนให้เขาเป็นผู้นำได้ คือ

1.1 บุคลิกภาพ (Personality) เป็นสิ่งที่ติดตัวมากับแต่ละบุคคลสามารถปรับปรุงแก้ไขได้ เช่น การปรับตัว ความมั่นคงทางอารมณ์ ความเป็นตัวของตัวเอง ความพยายาม อุตสาหะ ความคิดสร้างสรรค์ ความทะเยอทะยาน เป็นต้น

1.2 ความรู้ ความสามารถ (Intelligence) ความรู้ความสามารถจะเห็นได้จากสติปัญญา การตัดสินใจ ระดับความรู้ ความคล่องตัวในการใช้ภาษา เป็นต้น

1.3 คุณลักษณะด้านสังคม (Social Skill) มนุษย์ไม่สามารถอยู่คนเดียวได้จึงต้องมีการเข้าสังคม ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันไปตามลักษณะของแต่ละคน เช่น การรู้จักประนีประนอม ความสามารถในการบริหาร ความเป็นที่นิยามชมชอบ ความเป็นนักการทูต เป็นต้น

1.4 คุณลักษณะด้านกายภาพ (Physical Characteristics) เป็นสิ่งที่สามารถแก้ไขได้ คือ ส่วนสูง น้ำหนัก ความสมบูรณ์ของร่างกาย เป็นต้น

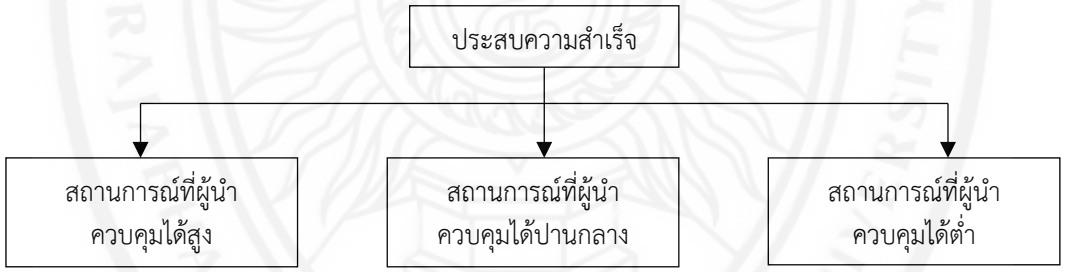
2. ทฤษฎีพฤติกรรมของผู้นำ (Personal Behavior Theory) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าแบบของพฤติกรรมของผู้นำเป็นเครื่องชี้ถึงแบบและความสำเร็จของความเป็นผู้นำสามารถสรุปได้ 3 พฤติกรรม ดังนี้

2.1 พฤติกรรมผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Style) เป็นผู้นำที่รวมการตัดสินใจไว้ที่ตนเองจะควบคุมพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ทำให้การมอบหมายงานมีน้อย ผลผลิตของผู้นำประเภทนี้จะมีสูงแต่ความพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีน้อย

2.2 พฤติกรรมแบบประชาธิปไตย (Democratic หรือ Participative Style) ผู้นำประเภทนี้จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และการทำงานอื่น ๆ

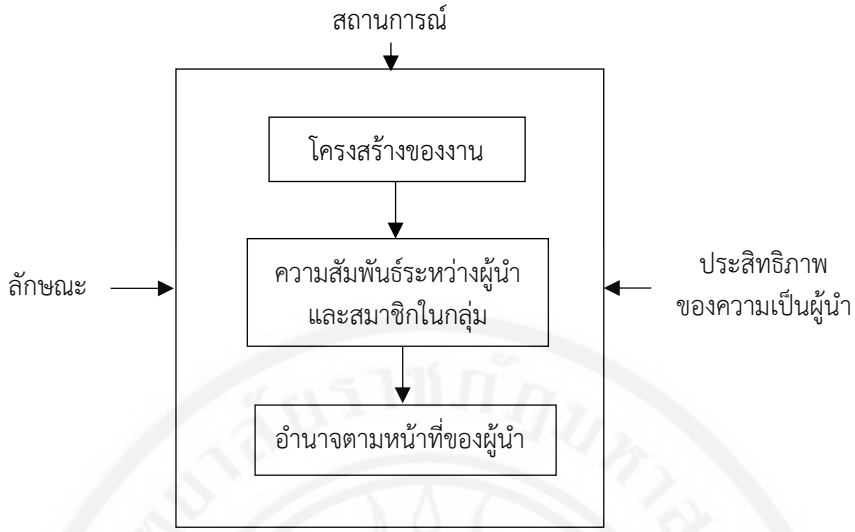
2.3 พฤติกรรมแบบเสรีนิยม (Laissez Faire Style) เป็นผู้นำที่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดแนวทางปฏิบัติงานกันเอง ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีอิสระมาก ผู้นำจะมีหน้าที่เหมือนกับเพียงคอยให้ข้อมูลข่าวสารเมื่อสมาชิกต้องการเท่านั้น ความสัมพันธ์จึงมีน้อย

3. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Theory of Leadership) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและความสำเร็จในสถานการณ์ที่ผู้นำมีความสามารถในการควบคุมอยู่ในระดับต่าง ๆ สถานการณ์ต่าง ๆ ที่ว่ามี ดังนี้



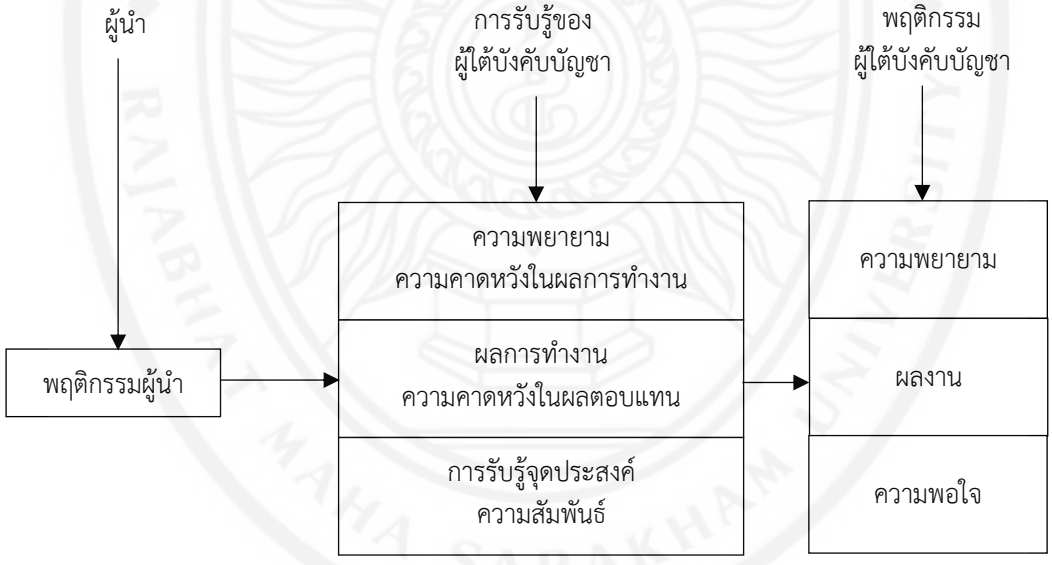
ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและความสำเร็จในสถานการณ์ที่ผู้นำ, ปรับปรุงจาก *ภาวะผู้นำ.* โดย กวี วงศ์พุฒ, 2539. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.

ตัวแปร 3 ตัว ที่สามารถอธิบายถึงระดับการควบคุมสถานการณ์ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกกลุ่มโครงสร้างของงาน เช่น จุดมุ่งหมายของงาน ขั้นตอนในการปฏิบัติงานฯลฯ อำนาจตามหน้าที่ของผู้นำ คือ ระดับอำนาจที่ผู้นำสามารถให้คุณและโทษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทฤษฎีนี้สามารถแสดงให้เห็นผู้นำกับการบังคับบัญชา ได้ดังนี้



ภาพที่ 2.2 ผู้นำกับการบังคับบัญชา, ปรับปรุงจาก *ภาวะผู้นำ.* โดย กวี วงศ์พุฒ, 2539. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.

ทฤษฎีนี้มีสมมุติฐานที่ว่า หน้าที่หลักของผู้นำ คือ การมีพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานหรือสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเค้าโครงของทฤษฎีมีลักษณะ ดังนี้



ภาพที่ 2.3 เค้าโครงของทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์, ปรับปรุงจาก *ภาวะผู้นำ.* โดย กวี วงศ์พุฒ, 2539. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.

นฤมล จิตรเอื้อ และคณะ (2560) ภาวะผู้นำเป็นเรื่องสำคัญต่อการบริหารองค์การนักวิชาการในหลายยุคหลายสมัย จึงทุ่มเทศึกษาเรื่องภาวะผู้นำกันจำนวนมากการศึกษาภาวะผู้นำจำเป็นต้องทราบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำอย่างครอบคลุมในทุก ๆ ทฤษฎี การศึกษาทฤษฎีจะทำให้ทราบแนวคิดมุมมองที่แตกต่างกันไปมากมายในแง่พฤติกรรมและลักษณะของผู้นำแบบต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการนำมาใช้บริหารจัดการองค์การ ซึ่งสามารถจัดกลุ่มแนวคิดและทฤษฎี ในยุคต่าง ๆ เป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ (Trait Theories) เป็นทฤษฎีที่พยายามค้นหาบุคลิกผู้นำที่เป็นสากลโดยเชื่อว่าผู้นำที่มีคุณสมบัติเฉพาะเพื่อเป็นผู้นำเท่านั้น จึงจะเป็นผู้นำได้ดีกว่าผู้นำที่ไม่มีบุคลิกภาพทางด้านนี้โดยตรงหรือกล่าวได้ว่าเป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของผู้นำและใช้คุณลักษณะของผู้นำเป็นสิ่งกำหนดความแตกต่างกับผู้ที่มิได้เป็นผู้นำคุณลักษณะที่จะชี้ความเป็นผู้นำของบุคคล ได้แก่ ขนาดร่างกาย (Physical Stature) เช่น ความสูง น้ำหนัก ความแข็งแรง บุคลิกภาพที่ปรากฏ (Appearance) เช่น ความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่ม ความอุตสาหะ ระดับชั้นทางสังคม (Social Class) เช่น เป็นราชนิกูล ขุนนางมีความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) เช่น ความแน่นอน ไม่หวั่นไหว ความสุขุม ความสามารถในการพูด (Fluency of Speech) และความสามารถทางสังคม (Social Ability) มีความสามารถ เข้าใจผู้อื่น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ปรับตัวให้เข้ากับกลุ่มต่าง ๆ ได้ดี เป็นต้น

2. ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories) เป็นทฤษฎีที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1940-1960 แนวคิดหลักของทฤษฎีเน้นการศึกษาว่าผู้นำที่ดีควรปฏิบัติหรือมีพฤติกรรมอย่างไร ให้มองในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน เช่น การศึกษาวิจัยของมหาวิทยาลัยไอโอวา (University of Lowa Studies) กล่าวว่ามีผู้นำ 3 แบบ ได้แก่ ผู้นำแบบ เผด็จการ ผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำแบบเสรีนิยม การศึกษาวิจัยของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ (University of Ohio State Studies) มีผู้นำ 2 แบบ ได้แก่ ผู้นำแบบมุ่งคน และผู้นำแบบมุ่งงาน การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan Studies) มีผู้นำ 2 แบบ ได้แก่ ผู้นำแบบมุ่งผลผลิตและผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ และทฤษฎีตาข่ายการบริหาร (Managerial Grid) ของ (Blake and Mouton)

3. ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situational or Contingency Theories) เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้นำอย่างไร และความสำเร็จดังกล่าวนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่จะอำนวยให้อย่างไรบ้าง เนื่องจากทฤษฎีมองว่าไม่มีแนวคิดด้านทฤษฎีภาวะผู้นำใดดีที่สุด ภาวะผู้นำในแต่ละแบบที่มีอยู่ทั้งหมดควรนำมาปรับใช้ให้เข้ากับสถานการณ์ ซึ่งแต่ละสถานการณ์จะแตกต่างกัน ดังนั้น หากจะนำทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีอยู่มากมายมาใช้สามารถกระทำได้โดยสังเกตหรือวิจัยสำรวจวัฒนธรรมภายในองค์การ เพื่อทำการค้นหาลักษณะนิสัยและแนวโน้มของผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับองค์การมากที่สุด ซึ่งทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ มีแนวคิดที่สำคัญ 4 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ (Fiedler’s and Contingency Model) ได้แก่ ผู้นำแบบมุ่งงาน และมุ่งเน้นความสัมพันธ์ ทฤษฎีผู้นำแบบวิธีเป้าหมาย (Path-Goal Theory) ได้แก่ ผู้นำแบบสั่งการ ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบร่วมมือ ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ผู้นำตามสถานการณ์ของ (Hersey and Blanchard’s Situational Leadership Theory) เช่น ผู้นำแบบมอบหมายงาน ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบขายความคิด ผู้นำแบบบอกล่าวและทฤษฎีการมีส่วนร่วมของการเป็นผู้นำ (Participation Theory of Leadership) เป็นต้น

2.2.4 ภาวะผู้นำผู้รับใช้

ความหมายของภาวะผู้นำผู้รับใช้

คมกริช ประการะสัง (2559) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากจิตใจที่มีความต้องการช่วยเหลือผู้อื่น สามารถแสดงออกมาให้เห็นได้ผ่านการส่งเสริมคุณค่าและให้ความสำคัญของผู้อื่น สามารถเสียสละหรือผลประโยชน์ความต้องการของตนเพื่อให้ในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการทั้งทางกายและจิตใจ จัดหาโอกาสให้ผู้อื่นได้พัฒนาเพื่อความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จของผู้อื่นให้มีความพร้อมในการก้าวสู่ความเป็นผู้นำด้วยความเต็มใจ

ทิพย์สุคนธ์ บุญรอด (2563) ภาวะผู้นำมุ่งบริการ หมายถึง พฤติกรรมที่มีความต้องการให้บริการผู้ตามเป็นหลัก มองข้ามประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ผู้ตามต้องการถือความต้องการของผู้อื่นอยู่เหนือผลประโยชน์ตนเองเพิ่มคุณค่าและพัฒนาผู้อื่น สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มช่วยเหลือคนอื่นและการสนับสนุนความสัมพันธ์แบบไว้วางใจและการร่วมมือกันและให้ผู้อื่นได้พัฒนาและเกิดความเจริญงอกงาม

Laub (1999) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมุ่งบริการ หมายถึง การเข้าใจและการปฏิบัติ ซึ่งถือความต้องการของผู้อื่นอยู่เหนือผลประโยชน์ตนเอง เพิ่มคุณค่าและพัฒนาผู้อื่น สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

Greenleaf (2002) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำมุ่งบริการว่า หมายถึง ผู้นำที่มีความรู้สึกโดยธรรมชาติที่มีความต้องการให้บริการและมุ่งให้บริการเป็นลำดับแรก เพื่อที่ผู้นำจะสามารถแสดงพฤติกรรมดังกล่าวให้เกิดผลสำเร็จ

Humphreys (2005) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมุ่งบริการ หมายถึง การมองข้ามผ่านผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้ได้ในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ คอยช่วยเหลือให้ผู้อื่นได้พัฒนาและเกิดความเจริญงอกงามรวมทั้งให้โอกาสผู้อื่นได้ก้าวหน้า

Daft (2011) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ คือ ผู้นำแบบพลิกกลับ เป็นผู้นำที่สามารถเสียสละความต้องการของตนเพื่อให้ในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการทั้งทางกายและจิตใจ จัดหาโอกาสที่ดีให้ผู้อื่นได้พัฒนาและเจริญงอกงามก้าวหน้า

สรุปได้ว่า ผู้นำแบบผู้รับใช้ จึงหมายถึง ผู้ที่มีความเสียสละความต้องการของตนเพื่อให้ในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการพฤติกรรมที่เกิดจากจิตใจที่มีความต้องการช่วยเหลือผู้อื่นให้ความสำคัญของผู้อื่น สามารถเสียสละหรือผลประโยชน์ความต้องการของตนเพื่อให้ในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการทั้งทางกายและจิตใจโดยธรรมชาติปราศจากความต้องการการตอบแทน มีจิตบริการหรือมุ่งให้บริการเป็นลำดับแรกมองข้ามผ่านผลประโยชน์ส่วนตน คอยช่วยเหลือให้ผู้อื่นได้พัฒนาและเกิดความเจริญ งอกงาม สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มถือความต้องการของผู้อื่นอยู่เหนือผลประโยชน์ตนเองโดยมุ่งให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและของผู้อื่นเป็นสำคัญ

2.2.5 ความสำคัญผู้นำผู้รับใช้

เฉลิมรัตน์ จันทรเดชา และคณะ (2557) แนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทสังคมและวัฒนธรรมการทำงานของคนไทยได้เนื่องจากรูปแบบการบริหารองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงจากการบริหารงานแบบหัวหน้าสั่งการแล้วลูกน้องลงมือทำ (Top Down Management) ไปเป็นรูปแบบการบริหารองค์การจากด้านล่างสู่ด้านบน (Bottom Up) คนไทยมีรูปแบบวัฒนธรรมในองค์การที่แตกต่างจากสังคมในองค์การของต่างประเทศ สังคมการทำงานขององค์การในประเทศไทยมีลักษณะเป็นสังคมเครือญาติ มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีกิจกรรมหลังเลิกงานร่วมกัน มีการสังสรรค์ในหมู่เพื่อนร่วมงาน คอยดูแลซึ่งกันและกันซึ่งบุคลากรในองค์กรเป็นคนรุ่นใหม่ในองค์การ หรือกลุ่ม Generation Y ที่มีลักษณะของพฤติกรรมที่รักอิสระต้องการแสดงออกถึงความสามารถของตนเอง มีความมุ่งมั่นในการทำงานที่สูงต้องการให้หัวหน้าคอยสนับสนุนความคิดของตนหรืองานที่ตนเองได้รับมอบหมาย ไม่ต้องการให้ใครจู้จี้ จึงสรุปได้ว่าแนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์ที่มีโครงสร้างการบริหารแบบใหม่ซึ่งมีบุคลากรเป็นคนรุ่นใหม่สังคมไทยมีวัฒนธรรมของความอาวุโส การให้เกียรติและให้ความเคารพผู้ที่อาวุโสในการทำงานทำให้องค์การภาคต่าง ๆ ในประเทศไทยมีรากฐานของระบบในองค์การมาจากระบบเจ้าขุนมูลนาย (Bureaucracy) ถึงแม้ว่าในปัจจุบันจะเกิดการปรับเปลี่ยนไปแล้วแต่ยังมีอยู่ในบางองค์การ ซึ่งมองว่าไม่มีผลต่อที่ผู้นำที่มีความอาวุโสมากกว่าจะไม่มีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ เนื่องจากในปัจจุบันมีการประเมินประสิทธิภาพในการทำงานหรือแม้แต่หน่วยงานภาครัฐเองก็มีตัวชี้วัดหรือ KPI (Key Performance Index) เป็นการวัดผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการในหลาย ๆ ด้านเน้นการทำงานเป็นทีม ซึ่งต้องอาศัยทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันในการทำงาน ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นว่าหากองค์การภาครัฐยังคงมีระบบเจ้าขุนมูลนายอยู่จึงควรสนับสนุนให้ผู้นำในหน่วยงานภาครัฐมีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ จึงจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นตามไปจากแนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่เป็นหัวใจของผู้นำศาสนาคริสต์และมีงานวิจัยที่สนับสนุนความสอดคล้องของแนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้กับพระคำภีร์ American Bible ที่อ้างถึงคำว่า “ผู้รับใช้” (Servant) แต่การที่ผู้นำคนหนึ่งจะมีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ไม่จำเป็นว่าผู้นำคนนั้นจะต้องนับถือศาสนาคริสต์คำสอนของพุทธศาสนาก็มีความสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ในหลาย ๆ หลักธรรมด้วยกัน ตัวอย่างเช่น ในมิติของผู้นำกับหลักอิทธิบาท 4 ประกอบไปด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะและวิมังสาที่อธิบายถึงลักษณะของผู้นำที่จะให้ผู้ตามทำอะไร ผู้นำจะต้องคิดถึงฉันทะของผู้ตามก่อนแสดงให้เห็นว่าแนวคิดของภาวะผู้นำตามหลักคำสอนของศาสนาพุทธ นั้นคือ การมุ่งเน้นไปที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติของผู้ตาม ดังนั้นแนวคิดภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ไม่ได้ยึดติดกับหลักคำสอนของศาสนาใดศาสนาหนึ่งแต่เป็นบทบาทของผู้นำและหลักการในการปฏิบัติของแต่ละบุคคล

Keith (2008) ความเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้ได้รับการสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญด้านความเป็นผู้นำหลายคน เช่น Blanchard (1990), Covey (1994), Drucker (1954), Senge (1998) and Wheatley (1994) พวกเขาถูกดึงดูดให้เป็นผู้นำผู้รับใช้ด้วยเหตุผลหลายประการ แต่ทั้งหมดสนับสนุนเพราะผู้นำผู้รับใช้ทำงาน ผู้นำผู้รับใช้ทำงานเนื่องจากแนวทางปฏิบัติเฉพาะของผู้นำผู้รับใช้ การปฏิบัติที่ช่วยให้พวกเขาเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและได้รับผลลัพธ์เชิงบวกสำหรับองค์กรของตนและได้เสนอพฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งบริการ 7 ประการ ดังนี้ 1) การตระหนักรู้เกี่ยวกับตนเอง (Self-Awareness) โดยรู้ว่าตนเองเป็นใคร มีอิทธิพลต่อผู้อื่นอย่างไร มีพฤติกรรมเป็นเช่นไร ทำไมจึงมีพฤติกรรมเช่นนั้น

2) การฟัง (listening) รวมถึงการสังเกตว่าคนอื่นทำอะไร อย่างไร เขาต้องการอะไร เขาต้องการสื่ออะไร 3) การเปลี่ยนพีระมิด (Changing the Pyramid) การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรโดยผู้นำให้ความสำคัญกับผู้ตามหรือบุคคลที่เป็นผู้ร่วมสร้างความสำเร็จให้องค์กรให้ความสำคัญกับการตอบสนองความต้องการของผู้บริการด้วย 4) การพัฒนาผู้ร่วมงาน (Developing Your Colleagues) ภาระงานที่บุคคลรับผิดชอบควรทำให้บุคคลนั้นได้เรียนรู้และเติบโต หากบุคคลได้รับการพัฒนาแล้วความสามารถขององค์กรหรือหน่วยงานโดยรวมก็จะได้รับการพัฒนาด้วย 5) การโค้ชที่ไม่ใช่การควบคุม (Coaching, Not Controlling) หัวหน้าหรือผู้นำต้องพยายามดึงความสามารถที่ลูกน้องมีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยแสดงความเชื่อมั่นในตัวพวกเขา การสร้างแรงบันดาลใจและช่วยสอนงานชี้แนะพวกเขา 6) การปลดปล่อยพลังและศักยภาพของผู้อื่น (Unleashing the Energy and Intelligence) ผู้นำจะส่งเสริมและผลักดันให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการทำงานและได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ 7) การมองการณ์ไกล (Foresight) การหยั่งรู้ สามารถคาดการณ์ได้ว่าจะเกิดสิ่งใดอย่างไรและมีผลกระทบอย่างไร

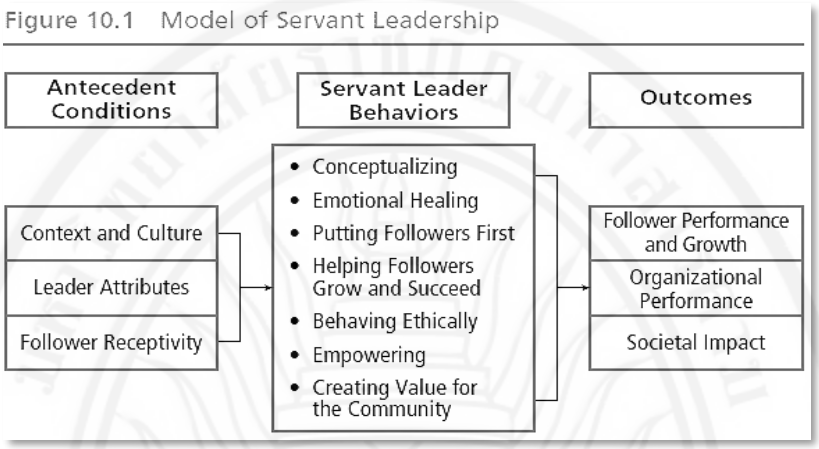
Russell and Ston (2002) ได้จำแนกลักษณะคุณลักษณะของผู้นำแบบมุ่งบริการเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) คุณลักษณะในการปฏิบัติหน้าที่ (Functional Attributes) ประกอบด้วย ความมีวิสัยทัศน์ ความซื่อสัตย์ ความซื่อตรง การเป็นแบบอย่าง ความไว้วางใจ การเห็นคุณค่า การให้อำนาจการบริการและการริเริ่มบุกเบิก 2) คุณลักษณะอื่นๆ (Accompanying Attributes) เช่น การสอน การมอบหมายงาน การให้บริการ ความน่าเชื่อถือ ความสามารถ การสื่อสาร การรับฟัง การโน้มน้าว การมีอิทธิพล การเป็นที่มองเห็น และการให้กำลังใจ

Dennis (2005) กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ในมุมมองของแพตเตอร์สันว่าทฤษฎีความเป็นผู้นำที่นิยม เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังไม่ได้อธิบายคุณลักษณะบางตัวของผู้นำอย่างเพียงพอ ค่าตัวอย่าง เช่น การเห็นแก่ตัวที่มีการแสดงให้เห็นถึงบางครั้งโดยผู้นำสอดคล้องกับ (Ston and Patterson, 2004) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับตัวอยู่นำในองค์กร ซึ่งไม่เพียงพอที่จะอธิบายพฤติกรรมที่เห็นแก่ผู้อื่นในธรรมชาติได้ ดังนั้นทฤษฎีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับผู้ตามจะสามารถอธิบายพฤติกรรมดังกล่าว เช่น ศีลธรรม จริยธรรมที่อยู่ในตัวพฤติกรรมเหล่านี้เป็นลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้ ซึ่งคุณงามความดีเหล่านี้จะกำหนดทัศนคติลักษณะและตัวของผู้นำ

ภาวะผู้นำแบบ Servant ซึ่งระบุโดย Greenleaf (SCRUMstudy™, 2013) เป็นกระแสนิยมในวรรณคดีการบริหารโครงการและทฤษฎีความเป็นผู้นำ (Dierendonck and Patterson, 2010) ให้คำแนะนำแก่ผู้อื่นก่อนสนับสนุนการเรียนรู้/การพัฒนาให้อิสระและเน้นความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่ง/ความร่วมมือ (PMI, 2017) ผู้นำผู้รับใช้ให้ความสำคัญกับทีมของตน โดยสร้างชุมชนและให้บริการเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง (Dierendonck and Patterson, 2010)

2.2.6 ทำไมต้องเป็นผู้นำผู้รับใช้

ทฤษฎีนี้ดูขัดแย้ง: “ผู้นำมีอิทธิพลและผู้รับใช้ตาม” (Northouse, 2016) ผู้จัดการโครงการที่ประสบความสำเร็จมีทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ที่แข็งแกร่ง เชี่ยวชาญในการจัดการทรัพยากรเสริมศักยภาพ/พัฒนาทีมมีอิทธิพล/สร้างแรงจูงใจและแสดงความละเอียดอ่อน/มีมโนธรรม (Muller and Turner, 2010) ความเป็นผู้นำของผู้รับใช้ช่วยให้ผู้จัดการโครงการสามารถแสดงพฤติกรรมเหล่านี้ ดังที่แสดงไว้ในแบบจำลองด้านล่าง (Northouse, 2016)



ภาพที่ 2.4 Model of Servant Leadership, ปรับปรุงจาก *Leadership Theory and Practice.* โดย Northouse, P.G. 2016, Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.

อย่างที่เห็นผลลัพธ์นำไปสู่การพัฒนาทีม ปรับปรุงประสิทธิภาพของทีม/องค์กร และผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม ผู้จัดการโครงการที่มีจริยธรรมซึ่งให้อำนาจ/พัฒนาผู้ติดตามแสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้นำที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร/ทีม เน้นการปฏิบัติที่เป็นธรรมและใช้ทักษะการฟัง สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น (Northouse, 2016) เพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จของโครงการ

2.2.7 ประโยชน์ของความเป็นผู้นำผู้รับใช้

ทฤษฎีภาวะผู้นำของผู้รับใช้เป็นทฤษฎีเดียวที่ส่งเสริมความไม่เห็นแก่ตัว/ความห่วงใยต่อผู้อื่นโดยเน้นถึงอำนาจและการควบคุมที่ใช้ร่วมกัน ผู้นำผู้รับใช้บรรลุผลลัพธ์ผ่านอิทธิพลและพฤติกรรมตรงกันข้ามกับความเป็นผู้นำแบบดั้งเดิม (Northouse, 2016) ด้วยการทำให้มั่นใจว่าผู้จัดการโครงการพัฒนาทักษะของพวกเขา ผู้นำผู้รับใช้ช่วยให้พวกเขามีความคล่องตัวมากขึ้นในสถานที่ทำงาน ดังนั้นการทำงานร่วมกันจึงประสบความสำเร็จในการส่งมอบคุณค่าได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ผู้นำผู้รับใช้ขจัดสิ่งกีดขวางที่ขัดขวางการทำงานเป็นทีมอำนวยความสะดวกในการทำงานร่วมกัน การฝึกและทำให้การตัดสินใจโดยคนที่เหมาะสม (PMI, 2017) ที่สำคัญตรงกันข้ามกับทฤษฎีความเป็นผู้นำอื่น ๆ ความเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้สามารถเรียนรู้ได้เนื่องจากเป็นพฤติกรรมไม่ใช่ลักษณะเฉพาะ (Northouse, 2016)

2.2.8 องค์ประกอบภาวะผู้นำใฝ่บริการ

พิมพ์สุดา ฮุ่งเฮือง และคณะ (2562) องค์ประกอบภาวะผู้นำใฝ่บริการภาวะผู้นำใฝ่บริการมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. การฟัง (Listening) คุณค่าพื้นฐานของผู้นำ คือ ทักษะในการสื่อสารและการตัดสินใจทักษะที่สำคัญ ทั้งสองประการนี้ต้องได้รับข้อมูลสนับสนุนจากทักษะการฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ ผู้นำใฝ่บริการจะค้นหาเพื่อให้ทราบเจตนารมณ์ของกลุ่มและทำให้เจตนารมณ์เหล่านั้นมีความชัดเจน อีกทั้งรับฟังและทำความเข้าใจในสิ่งที่ผู้อื่นพูด การฟังประกอบกับการสะท้อนสิ่งที่ได้ไตร่ตรองเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับนำใฝ่บริการที่ดี

2. การมีความรู้สึกร่วม (Empathy) ผู้นำใฝ่บริการจะพยายามเข้าใจและรู้ซึ้งถึงความรู้สึกของผู้อื่นอย่างมาก คนทั่วไปล้วนต้องการการยอมรับและการตระหนักถึงเอกลักษณ์เฉพาะตัวของตนผู้นำจึงควรแสดงความปรารถนาดีผู้อื่นและไม่ปฏิเสธที่ตัวบุคคลถึงแม้เขาจะมีพฤติกรรมหรือผลการทำงานที่ยอมรับไม่ได้

3. การเยียวยารักษา (Healing) จุดเด่นประการหนึ่งของภาวะผู้นำใฝ่บริการ คือความสามารถในการเยียวยาตนเองและผู้อื่น หลายคนได้สูญเสียจิตวิญญาณและทุกข์ระทมกับความเจ็บปวดทางอารมณ์ถึงแม้สิ่งเหล่านี้ จะเป็นเรื่องธรรมชาติของมนุษย์แต่ผู้นำใฝ่บริการก็จะช่วยฟื้นฟูสภาวะเหล่านั้นแก่ผู้อื่น

4. การตระหนักรู้ (Awareness) การตระหนักรู้ในเรื่องทั่วไปและการตระหนักรู้ตนเองทำให้ผู้นำใฝ่บริการแข็งแกร่ง การตระหนักรู้ยังช่วยให้เข้าใจประเด็นเกี่ยวกับศีลธรรมและค่า นิยมโดยนำทางให้บุคคลมองสถานการณ์เป็นองค์รวมมากขึ้น ซึ่งการตระหนักรู้ไม่ใช่สิ่งปลอบใจแต่กลับเป็นสิ่งปลุกเร้า ผู้นำที่มีความสามารถจะตื่นตัวและถูกกระตุ้นอย่างมีเหตุผล เขาไม่ต้องการสิ่งปลอบใจเพราะเขาสามารถค้นพบความสงบภายในตนเองได้

5. การโน้มน้าวใจ (Persuasion) ผู้นำใฝ่บริการจะใช้ความสามารถในการโน้มน้าวใจมากกว่าอำนาจ โดยตำแหน่งในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ในองค์การมุ่งที่การทำให้ผู้อื่นคล้อยตามมากกว่าการข่มขู่ คุณลักษณะนี้ได้แบ่งแยกรูปแบบการปกครองแบบเผด็จการดั้งเดิมและภาวะผู้นำใฝ่บริการได้อย่างชัดเจน ผู้นำใฝ่บริการสามารถสร้างความตกลงร่วมกันภายในกลุ่มอย่างมีประสิทธิผล

6. การสร้างกระบวนทัศน์ (Conceptualization) ผู้นำใฝ่บริการจะฝึกฝนความสามารถในการฝันถึงสิ่งที่ยิ่งใหญ่ ความสามารถในการมองปัญหาหรือองค์การจากพื้นฐานแนวคิดที่เป็นกระบวนการเป็นระบบ กล่าวคือ ต้องคิดให้เหนือขึ้นไปจากสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในแต่ละวันสำหรับผู้บริหารจัดการคุณลักษณะนี้ต้องอาศัยการมีวินัยและการฝึกฝนแต่สำหรับผู้นำแล้วต้องแสวงหาความสมดุลระหว่างการคิดอย่างเป็นกระบวนการและแนวคิดวันต่อวัน

7. การมองการณ์ไกล (Foresight) การมองการณ์ไกลจะช่วยให้ผู้นำใฝ่บริการเข้าใจถึงบทเรียนจากอดีต ความเป็นจริงปัจจุบันและเหตุการณ์ต่อเนื่องที่จะเกิดขึ้นในอนาคตคุณลักษณะนี้จะอยู่ในความสามารถในการหยั่งรู้ ซึ่งยังคงเป็นคุณลักษณะที่ไม่มีการศึกษามากนักในส่วนของภาวะผู้นำแต่ก็เป็นส่วนที่ควรได้รับความสนใจ

8. การรับผิดชอบดูแล (Stewardship) ได้ให้คำนิยามของคำว่า Stewardship ไว้ว่าเป็นการรับผิดชอบต่อบางสิ่งบางอย่างเพื่อผู้อื่น Greenleaf ได้เสนอทัศนะว่าองค์การเป็นสถาบัน

ที่ทั้งผู้บริหารสูงสุด คณะกรรมการและผู้จัดการต้องมีบทบาทสำคัญในการบริหารองค์การให้รับผิดชอบต่อสังคม ภาวะผู้นำก็เช่นเดียวกับการเป็นผู้ดูแลที่มีหน้าที่ที่สำคัญ อันดับแรกในการอุทิศตนเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้อื่น รวมถึงการใช้ความเปิดเผยจริงใจและการโน้มน้าวมากกว่าการบังคับควบคุม

9. การมุ่งมั่นพัฒนาบุคคล (commitment to the Growth of People) ผู้นำใฝ่บริการจะเชื่อว่าคนมีคุณค่า ภายในที่สุงกว่าลักษณะภายนอก ด้วยเหตุนี้ผู้นำใฝ่บริการจึงอุทิศตนอย่างมากในความเจริญงอกงามของแต่ละคนและทุก ๆ คนในองค์การ ผู้นำใฝ่บริการจึงตระหนักถึงความรับผิดชอบที่ยิ่งใหญ่ในการสร้างความเจริญงอกงามของพนักงาน

10. การสร้างชุมชน (Building Community) ความสำนึกการสร้างกลุ่มของผู้นำใฝ่บริการได้สูญสลายไปในอดีตเมื่อไม่นานมานี้เป็นผลมาจากการเปลี่ยนสภาพชุมชนท้องถิ่นไปสู่องค์การขนาดใหญ่ ซึ่งได้ปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตของผู้คนไปด้วยการตระหนักนี้จึงเป็นเหตุให้ผู้นำใฝ่บริการมุ่งสร้างกลุ่มหรือชุมชนภายในองค์การโดยเชื่อว่ากลุ่มที่แท้จริงสามารถสร้างขึ้นได้ท่ามกลางบุคคลในวงการธุรกิจหรือบุคคลในองค์การอื่น

2.2.9 ภาวะผู้นำที่แท้จริง

ภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นประเด็นวิจัยที่ได้รับความสนใจในวงกว้างในหลายศาสตร์ สาขาวิชาในรอบหลายปีที่ผ่าน เนื่องจากผลลัพธ์เชิงบวกที่เกิดกับผู้ตามและองค์การหลายประการ ผู้นำที่แท้จริงเป็นคนที่เข้าใจตนเองแสดงความจริงใจตัดสินใจอย่างรอบคอบ โดยมีนักวิชาการได้สรุปไว้ดังนี้

สุชาดา สายทิ (2556, อ้างถึงใน วรรณวิสาข์ รัตนพันธ์ และคณะ, 2564) ภาวะผู้นำที่แท้จริงซึ่งหมายถึง ผู้นำที่มีคุณลักษณ์เข้าใจตนเอง มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้สึกนึกคิดชัดเจน มีบทบาทการนำองค์การที่บ่งถึงคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่ตนยึดถือ ใช้เป็นฐานในการตัดสินใจในทุกเรื่องจนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน บริหารงานที่เน้นความร่วมมือร่วมใจ มอบอำนาจในการตัดสินใจสร้างผู้นำใหม่ด้วยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง มีความตระหนักรู้ในตน มีความโปร่งใสยึดมั่นค่านิยมในการดำรงชีวิตที่รับรู้ภายในตน รู้จักค่านิยมความเชื่อของตนเองที่แท้จริงและสามารถแปลงค่านิยมและความเชื่อนั้นออกมาเป็นรูปธรรมและเป็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจนและมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมและความเชื่อของตน (ธีรภัทร กุโลภาส, 2560) ภาวะผู้นำที่แท้จริงมาจากแนวคิดของความแท้จริงซึ่งมีรากมาจากปรัชญากรีก “To Thine Own Sent to be True” แนวคิดดังกล่าวดึงดูดนักวิจัยมากมายในช่วงกลางศตวรรษที่ 20 ในนักจิตวิทยาที่มีความเห็นอกเห็นใจ “Humanistic Psychologists” ภาวะผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายของตนเอง มีการปฏิบัติด้วยคุณค่าการมองของตัวเองเป็นผู้นำด้วยหัวใจและสมอง สร้างความสัมพันธ์ที่มีความหมายยาวนานและมีวินัยในตัวเองเพื่อให้ผลลัพธ์ตามที่ได้ตั้งเป้าหมาย (George, 2003) ผู้วิจัยจึงได้ค้นคว้าด้านแนวคิดงานวิชาการที่เกี่ยวข้องหลากหลายโดยให้ให้ความหมายและคำจำกัดความของภาวะผู้นำที่แท้จริง ดังนี้

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (2557) ภาวะผู้นำที่แท้จริง คือ ผู้ที่จะเป็นผู้นำที่แท้จริงหรือผู้นำที่เชื่อถือได้อย่างสนิทใจ (Authentic Leadership) อาจต้องผสมผสานลักษณะต่าง ๆ ที่ปรากฏในผู้นำแต่ละประเภทมาใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์

พสุ เดชะรินทร์ (2560) ให้ทัศนะว่า สิ่งหนึ่งที่ดูเหมือนจะเป็นที่ยอมรับในนักวิชาการด้านภาวะผู้นำก็คือผู้นำที่ดีควรจะเป็นผู้นำที่เรียกว่าเป็น Authentic Leadership ซึ่งจะแปลคำว่า Authentic เป็นภาษาไทยนั้นก็พอจะได้คำว่า "ของแท้" หรือ "น่าเชื่อถือ" ซึ่งไม่ว่าจะแปล Authentic

Leadership เป็นไทยว่าอะไรก็ตามโดยนัยแล้ว Authentic Leader เป็นผู้ที่มีองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ คือ 1) มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน 2) มีความมุ่งมั่นต่อการบรรลุเป้าหมาย 3) เป็นผู้ที่ปฏิบัติตนตามค่านิยมขององค์กรและตนเองอย่างชัดเจน 4) มีการนำด้วยสมองและหัวใจ 5) เป็นผู้ที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวกับผู้ที่ทำงานด้วย 6) มีวินัยในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายสุดท้ายสำคัญสุด คือ 7) ต้องรู้จักตนเองด้วย

พระมหาฉัตรชัย มูลสาร (2562) องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) พบว่า มีองค์ประกอบตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ความตระหนักในตนเอง (Self-Awareness) องค์ประกอบที่ 2 สร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ (Establishing Connected Relationships) องค์ประกอบที่ 3 ปฏิบัติตามค่านิยมที่ยึดถือ (Practicing Your Values) องค์ประกอบที่ 4 นำด้วยหัวใจ (Leading With Heart)

George (2003, อ้างถึงใน ธีรภัทร กุโลภาส, 2560) สรุปคุณลักษณะเด่น 5 ประการของภาวะผู้นำที่แท้จริง ประกอบด้วย

1. การแสดงออกอย่างมุ่งมั่นในเป้าหมาย (Demonstrate a Passion for Their Purpose) โดยผู้นำต้องเริ่มจากความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการหรือเป้าหมายของตนเองในการนำองค์การพิจารณาว่าความต้องการของตนนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรหรือไม่

2. การประพฤติตามค่านิยมของตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย (Practice Their Values Consistently) ผู้นำควรยึดถือในค่านิยมที่เอื้อต่อการทำงานให้ประสบความสำเร็จและค่านิยมนั้นของตนควรสอดคล้องและเกื้อหนุนกับค่านิยมขององค์กรด้วย เนื่องจากพฤติกรรมที่แสดงออกมาจะสะท้อนอย่างเสมอต้นเสมอปลายจะทำให้ผู้ตามมองเห็นและเกิดความไว้วางใจและศรัทธา

3. การนำด้วยใจ (Lead With Their Heart) ผู้นำที่ดีควรมีทั้งความฉลาดทางสติปัญญาและที่สำคัญและพัฒนาได้ยากกว่าคือความฉลาดทางอารมณ์ที่จะทำให้ผู้นำเข้าใจความรู้สึกคำนึงถึงผู้อื่นและมีสติที่ดีเมื่อต้องตัดสินใจครั้งสำคัญ

4. การสร้างความสัมพันธ์ที่มีความหมายและยั่งยืน (Establish Long-Term, Meaningful Relationship) ผู้นำควรสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามที่เกิดจากความเข้าใจและสัมพันธภาพที่ดี ถ้อยทีถ้อยอาศัยมากกว่าความสัมพันธ์ตามสายการบังคับบัญชาหรือตามตำแหน่ง

5. การมีวินัยในตนเองสู่ความสำเร็จ (Have the Self-Discipline to Get Results) ผู้นำต้องมีวินัยในการทำงาน กระตุ้นตนเองไปข้างหน้าฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อให้ถึงจุดหมายที่ตั้งไว้

Walumbwa, et al. (2008) ภาวะผู้นำที่แท้จริง หมายถึง แบบแผนของพฤติกรรมของผู้นำที่พัฒนามาจากและมุ่งสร้างสมรรถนะทางจิตวิทยาเชิงบวกและบรรยากาศทางจริยธรรม อันดีงามในการส่งเสริมการตระหนักตน คุณธรรมในตนเอง กระบวนการทางสารสนเทศที่สมดุลและความโปร่งใสอย่างมีเหตุผลในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อปลูกฝังการพัฒนาตนเองเชิงบวก”

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแท้จริงเป็นผู้ที่มีศาสตร์ในการบริหารสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของสมาชิกให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรได้สร้างความพึงพอใจให้กับคนในองค์กรในงานที่ทำความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายของตนเองเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กร สร้างความมุ่งมั่นขององค์กรความมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นนักสร้างนวัตกรรม มีวินัยในตนเอง ชอบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความ

เป็นอัตลักษณ์ในตนเอง รวมถึงสร้างความสมดุลของชีวิตและสวัสดิการของคนในองค์กรทำให้คนในองค์กรรู้สึกมีความผูกพันและความเป็นเจ้าของในองค์กร

2.2.10 ภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ

ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเต็มรูปแบบจากแนวคิด ทฤษฎี บทความและงานวิจัยของนักวิชาการ เพื่อเป็นกรอบในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

ปทุมพร เปียถนอม (2561) การบริหารท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงโดยใช้ภาวะผู้นำเพียงอย่างใดอย่างหนึ่งนั้นอาจไม่เพียงพอ จำเป็นต้องนำแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำมาเชื่อมต่อกันอย่างเป็นระบบผ่านแนวคิด ที่เรียกว่า ภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ (Full Range Leadership) ที่ผนวกแนวคิดภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ได้แก่ การบริหารงานแบบปล่อยตามสบาย (LF) การบริหารงานแบบวางเฉย (MBE) และการให้รางวัลตามสถานการณ์ (CR) กับภาวะผู้นำที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ได้แก่ ความใส่ใจต่อปักเจกบุคคล (IC) การกระตุ้นผู้ตามโดยใช้ปัญญา (IS) การใช้แรงจูงใจในการสร้างแรงบันดาลใจ (IM) และการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (II) นับเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ที่เข้ามาเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบบเดิม

Murry (2000, อ้างถึงใน ประทีป บินชัย และคณะ, 2547) ให้ทัศนะว่า การมีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเพียงอย่างเดียวนั้นไม่สามารถจะพัฒนาสู่ภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์ได้เพราะภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้นเป็นการกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติงานตามที่ผู้นำต้องการแล้ว รับรางวัลเป็นสิ่งแลกเปลี่ยน หรือเรียกว่า “หมูไป ไก่มา (Quitproquo)” จงทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองมากกว่าต้องสนองความต้องการขององค์กร (Self-Interests Beyond Organizational Achievement) ส่วนภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพนั้นเป็นการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้ผลเหนือความคาดหมาย (Performance Beyond Expectation) ความสำเร็จขององค์กรอยู่เหนือความต้องการส่วนบุคคล (Organizational Achievement Beyond Self-Interests)

Avolio (2005) ชี้ให้เห็นว่าการกระจายพฤติกรรมความเป็นผู้นำไปยัง FRLD อย่างมีประสิทธิผลนั้นจะเกิดขึ้นเมื่อเวลาผ่านไป การแทรกแซงขององค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาความเป็นผู้นำจะต้องสนับสนุนแนวทางสามประการ ต่อไปนี้: (i) การรู้-เพื่อเพิ่มความพร้อมในการพัฒนาของผู้เข้าร่วม, (ii) การดำเนินการ-เพื่อให้โอกาสในการประยุกต์ความรู้ที่เรียนรู้ในบริบทที่บุคคลนั้นดำเนินการ และ (iii) การปรับปรุง-เพื่อสนับสนุนกลไกการให้ข้อเสนอแนะอย่างทันท่วงทีของเพื่อนร่วมงานหรือโค้ชเกี่ยวกับความก้าวหน้าของบุคคลไปสู่เป้าหมายการพัฒนาความเป็นผู้นำ

Bernard and Ronald (2006) นำเสนอทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในบทความในหัวข้อ “กระบวนทัศน์ความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและการเปลี่ยนแปลงนั้นอยู่เหนือขอบเขตหรือไม่ขอบเขตขององค์กรและระดับชาติ” โดยขยายแนวคิดของ Burns ออกมาอย่างเต็มรูปแบบแบบจำลองซึ่งใช้เครื่องมือความเป็นผู้นำแบบหลายองค์ประกอบและผลลัพธ์ของความเป็นผู้นำรูปแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ ซึ่งก็คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั่นเอง

Sosik and Jung (2010), Judge and Piccolo (2004), Bass (1996), Teerapun Chaimongkonrojna (2011) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุดรวมเข้าด้วยกันทั้งการทำธุรกรรมและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในเวลาที่เหมาะสมและในวิธีการที่เหมาะสมแก่ผู้ติดตาม

สรุปได้ว่า จากการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น กล่าวคือ ภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ คือ การนำความเป็นผู้นำในขอบเขตต่าง ๆ จะแสดงด้วยด้านพฤติกรรมหรือสิ่งที่บุคคลทำหรือพูดซึ่งสามารถสังเกต อธิบาย ลักษณะอธิบายรูปแบบต่าง ๆ ของความเป็นผู้นำทั้งแบบเชิงรับ แบบเชิงรุก แบบเชิงบวก และเชิงลบหรือลักษณะรูปแบบการเป็นผู้นำที่หลากหลายและอาจจะมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสะท้อนในทุกมิติในตัวผู้นำที่อาจจะทำให้การบริหารงานองค์กรประสบความสำเร็จที่แตกต่างกัน หรือมีประสิทธิภาพแตกต่างกัน ซึ่งเกิดได้ทั้งผลดีและผลเสียกับคนในองค์กรโดยเกิดจากรูปแบบภาวะผู้นำของผู้นำทั้งสิ้น

2.2.11 องค์ประกอบภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ

ส่วนหนึ่งที่สำคัญของภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ จะมีองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่จะบ่งบอกถึงความเป็นตัวของผู้นำที่จะส่งผลต่อการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ หรือมีความแตกต่างกันออกไป ซึ่งขึ้นอยู่กับองค์ประกอบเช่นกัน ซึ่งได้มีนักวิชาการได้จำแนกไว้หลากหลาย ดังนี้

นิภาพรรณ เจนสันติกุล และไชยณัฐ ดำดี (2556) ที่ระบุว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและมีภาวะผู้นำนั้นต้องอาศัยทั้งการฝึกฝน การอบรม การเรียนรู้ผ่านจากผู้มีประสบการณ์ การเรียนรู้ผ่านตำราฯลฯ ซึ่งการเรียนรู้เหล่านี้จัดเป็นความรู้ที่เกิดขึ้นอย่างชัดแจ้งและไม่ชัดแจ้งและผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาองค์การ ทั้งนี้ผู้เขียนได้วิเคราะห์คุณลักษณะของผู้นำกับการบริหารองค์การแบบทางการ ดังนี้ 1) ผู้นำต้องเป็นผู้รู้ นักปราชญ์ ผู้นำควรเป็นผู้รอบรู้ ทันโลก ทันสมัย ทันเหตุการณ์ (L-Learner) ผู้นำมีความเป็นผู้ฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่นเสมอ ใช้สื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งหนังสือ หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ตในการค้นหาข้อมูล สมชาย เทพแสง (ม.ป.ป.) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้จะเน้นการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเน้นการวางแผนกลยุทธ์ การใช้ความคิดกลยุทธ์เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ ดังนั้นควรให้บุคลากรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ผู้นำจะมีการพัฒนาตนเองด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องโดยมีรูปแบบและกลยุทธ์ในการเรียนรู้อย่างหลากหลาย 2) ผู้นำต้องมีความมานะอดทนต่อความยากลำบากในการทำงาน (E-Endurance and Example) การปรับตัวให้เข้ากับคนอื่น ลูกน้อง เข้ากับเพื่อนร่วมงาน และลูกค้าที่มารับบริการ ผู้นำจะต้องปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดี สร้างศรัทธาและให้ความร่วมมือกับผู้ตาม (Dockthaisong, 1992)

สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2556, อ้างถึงใน จักรกฤษณ์ สิริริน. 2566) ได้ทำการเรียบเรียง “ภาวะผู้นำพิสัยสมบูรณ์” ตามแนวคิดของ Bernard and Avolio (1994) เอาไว้ดังต่อไปนี้

1. AU: ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership)
2. LF: ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามยะถากรรม (Laissez-Faire: LF)
3. MBE: การบริหารแบบวางเฉย (Management-By-Exception)
4. MBEA: การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Management-By-Exception Active Corrective)
5. MBEP: การบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ (Management-By-Exception Passive Corrective)
6. CR: การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Rewards: CR)
7. TF: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership: TF)
8. TA: ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership: TA)

9. PA: การหลีกเลี่ยงภารกิจ (Passive Avoidance: PA)

10. IC: ความใส่ใจต่อปัจเจกบุคคล (Individual Consideration: IC)

11. IS: การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation: IS)

12. IM: แรงจูงใจในการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation: IM)

13. II: อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ (Idealized Influence: II)

เสกสรรค์ สนวา และคณะ (2561) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องมีวิสัยทัศน์ (Vision) และมีมุมมองที่กว้างไกล สามารถมองเห็นสังคมภายนอกได้อย่างรอบด้านวิสัยทัศน์ของผู้นำที่ดีต้องสามารถบริหารเชิงบูรณาการ (Integration) ได้อย่างน้อย 3 ประการ กล่าวคือ 1) วิสัยทัศน์ของผู้นำต้องสามารถเชื่อมโยงค่านิยมหลักขององค์การได้ 2) ต้องสามารถเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์องค์การได้ และ 3) ต้องสามารถปรับเปลี่ยนค่านิยมองค์การได้เพื่อความสอดรับกับความทันสมัย การทำงานขององค์การสมัยใหม่ก็เช่นกัน ควรเน้นการใช้หลักความยืดหยุ่น พึ่งพากลไกการตลาด สามารถให้บริการสาธารณะแบบใหม่กับผู้มารับบริการได้ก่อเกิดความประทับใจ

พงษ์เทพ สุขธนรักษ์ (2563) ลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำ Laissez-Faire ดังต่อไปนี้

1. ทำงานตามอารมณ์ ปล่อยให้งานสบาย ไม่สนไม่ใส่ใจงานมาก ไม่ตั้งเป้าหมายที่แน่นอนของงาน

2. ไม่มีอิทธิพล ไม่มีความพยายาม ไม่มีกล้าใช้บทบาทผู้นำ สมาชิกใช้ชีวิตอย่างสบายโดยไม่มีการควบคุมดูแล

3. ไม่มีความคิดริเริ่ม ไม่เกี่ยวข้องกับความคิดริเริ่มหรือให้ความร่วมมือในกิจกรรมหรือเป็นเพียงผู้เยาว์ในการแสดงความคิดเห็นและเข้าร่วมกิจกรรมเป็นกลุ่มเล็ก ๆ

4. ไม่มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอนในการทำงานไม่ว่าจะมากน้อยเพียงใดหลักการหรือกฎเกณฑ์และไม่ได้กำหนดกฎเกณฑ์สำหรับการกำกับดูแล

5. ขาดความมั่นใจในตนเองความไม่แน่ใจ ปัญหา กับผู้นำที่มีอำนาจไม่ค่อยแสดงความคิดเห็นให้สมาชิกฟังเว้นแต่จะมีคำถาม

6. ให้สมาชิกทุกคนทำงานอย่างอิสระและตัดสินใจแก้ปัญหากันเอง ใครไม่ทำอะไรจะไม่รบกวนหากมีการมีส่วนร่วมเพียงเล็กน้อยหรือไม่มีเลย

7. เป็นเพียงผู้นำที่จัดหาอุปกรณ์และเสบียงสำหรับสมาชิก และ

8. ไม่พยายามให้มีการประเมินผล

ศุภกร ถือธรรม (2564) ผู้นำขององค์การแบบเป็นทางการต้องมีลักษณะผู้นำที่สำคัญดังนี้

1. เป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ 1) เป็นผู้มีบทบาทในการสร้างบรรยากาศในการเปิดใจและยอมรับสิ่งใหม่ด้วยการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่างไม่มีถูก ไม่มีผิด แต่ทุกความคิดเห็นนั้นสามารถที่จะนำมาประยุกต์ใช้และนำมาพัฒนานวัตกรรมในงานได้ 2) เป็นผู้กำหนดเป้าหมายในการทำงานที่ทุกคนในองค์การยอมรับเพื่อขับเคลื่อนองค์การ 3) เป็นผู้กล้าเสี่ยงและกล้าลองใช้ ความรู้ใหม่เข้ามาพัฒนาในงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาการทำงานให้เป็นเชิงนวัตกรรม (อภิรักษ์ บุปผาชื่น, 2563)

2. เป็นผู้นำด้านดิจิทัล คือ มีการปรับเปลี่ยนบทบาท หน้าที่ และกระบวนทัศน์ใหม่ในการบริหารที่แตกต่างไปจากเดิมที่เพียงมุ่งการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรมาเป็นกระบวนทัศน์การบริหารงานแบบสมัยใหม่ที่นำเทคโนโลยี ดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทมากยิ่งขึ้นในกระบวนการบริหารงาน ทำให้ผู้นำต้องมีการปรับตัว ปรับกลยุทธ์ และต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล โดยผู้นำต้องยอมรับเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในกระบวนการทำงานภายในองค์การและรู้จักการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างหลากหลาย รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและหาแนวทางในการแก้ปัญหาภายในองค์การ ให้การสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถเพื่อพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา (รุ่งรัตน์ พลชัย, 2563)

3. เป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ คือ เน้นการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเน้นการวางแผนกลยุทธ์การใช้ความคิดกลยุทธ์โดยมุ่งพัฒนาสู่ประสิทธิผลหรือคุณภาพ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้นำจากการกำกับควบคุมประสิทธิผลสู่การให้การสนับสนุน อำนวยความสะดวก เน้นการสอนงานและนิเทศงานแก่บุคลากร เพื่อแสวงหาความรู้ใหม่มาพัฒนางานอยู่เสมอ (Deborah, 2002)

Welch (2003, อ้างถึงใน นฤมล เพ็ญศิริวรรณ, 2561) คุณสมบัติที่ Welch คือต้องมีองค์ประกอบ 4 อี (4 Es)

1. เป็นผู้มีพลังสูง (Energy) มีความกระตือรือร้นในการทำงานและการใช้ชีวิต

2. สามารถสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้แก่บุคคลอื่น (Energize Others) ให้มุ่งสู่จุดหมายเดียวกันขององค์กรได้

3. มีการตัดสินใจได้อย่างเฉียบขาด (The Edge to make tough decision)

4. สามารถบริหารงานและส่งงานได้ตามเวลา (Execute and Deliver on Their Promises) โดยองค์ประกอบทั้ง 4 นี้ ต้องออกมาจากแรงผลักดันภายใน (Passion) ที่อยู่ในตัวผู้นำ Welch (2003) กล่าวว่า หากผู้นำปราศจากคุณสมบัติเหล่านี้ เขาจะเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่และประสบความสำเร็จไม่ได้เลย

Stafford (2009) ได้กล่าวถึงแบบจำลองภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ (FRLM) แม้ว่าทฤษฎีทั้งหมดจะมีผลกระทบต่อการพัฒนาของ FRLM แต่กระบวนทัศน์ที่นำเสนอในแนวทางนั้นพัฒนาโดยตรงจากงานของ Burns (1978) ในปี พ.ศ. 2521 เบิร์นส์ แย้งว่าความเป็นผู้นำนั้น มีทั้งการแลกเปลี่ยนหรือการเปลี่ยนแปลง ผู้นำด้านการแลกเปลี่ยนเป็นผู้นำผ่านการแลกเปลี่ยนทางสังคม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาผู้ตามและกระตุ้นและ/หรือสร้างแรงบันดาลใจให้ประสบความสำเร็จในระดับที่ไม่ธรรมดา ข้อเสนอสุดท้ายนี้มีความสำคัญเนื่องจากอธิบายถึงสถานการณ์ที่ผู้ติดตามทำเกินความคาดหมายทั้งหมดแม้กระทั่งตัวพวกเขาเองก็ตาม เพื่อบรรลุความสำเร็จ สิ่งที่น่าสนใจเป็นพิเศษคือความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความท้าทายของผู้นำทางทหาร เมื่อพิจารณาถึง “ความรับผิดไม่จำกัด” ของการรับราชการทหาร-โอกาสที่บุคลากรทางทหารอาจเสียชีวิตในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย-มีธุรกรรมใดที่สามารถอธิบายถึงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเมื่อเผชิญกับความเสี่ยงดังกล่าว? ไม่แน่นอน, มีบางอย่างเพิ่มเติมในที่ทำงาน บุคลากรทางทหารไม่ใช่ทหารรับจ้างทั้งหมด พวกเขาต่อสู้และรับความเสี่ยงเป็นพิเศษด้วยเหตุผลอื่น พวกเขาขับเคลื่อนด้วยแรงจูงใจอื่น ๆ ความมีไมตรีจิต ความสนิทสนมกัน ความรักชาติ ความหยิ่งผยอง

ทั้งหมดนี้เป็นคุณสมบัติที่ไม่เข้ากับทฤษฎีความเป็นผู้นำในอดีตอย่างประณีต แต่ได้รับเกียรติในส่วนการเปลี่ยนแปลงของ FRLM โดยพื้นฐานแล้ว FRLM ทั้งหมดจะปรากฏภาพที่ 2.5 ดังนี้

Laissez-Faire	**Transactional**			**Transformational**			
Hands-Off Leadership	Management by Exception (MBE)		Contingent Reward (CR)	Individual Consideration (IC) *Caring*	Intellectual Stimulation (IS) *Thinking*	Inspirational Motivation (IM) *Charming*	Idealized Influence (II) *Influencing*
	Passive MBE	Active MBE					

ภาพที่ 2.5 โมเดลภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ, ปรับปรุงจาก *The Full-Range Leadership Model: A Brief Primer.* โดย Matthew, S. 2009, Squadron: Officer College.

คุณลักษณะส่วนบุคคลภายใน FRLM สามารถวัดได้โดยใช้แบบสอบถามความเป็นผู้นำแบบหลายแง่มุม (MLQ) นี่คือกลไกการประเมินที่ผ่านการตรวจสอบทางวิทยาศาสตร์สำหรับกำหนดระดับการพัฒนาของแต่ละบุคคลในแต่ละด้านที่ปรากฏใน FRLM ที่แสดงไว้ด้านบน SOS ใช้กลไกการประเมินของตนเอง นั่นคือ Leadership Profile Measure (LPM) LPM ได้รับการพัฒนาร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านการเป็นผู้นำของสถาบันเทคโนโลยีกองทัพอากาศ โดยเป็นเครื่องมือประเมิน FRLM เฉพาะของกองทัพอากาศที่ช่วยให้สามารถประเมินได้เทียบเท่ากับ MLQ

Avolio (2011, อ้างถึงใน นิวุธ มีพันธ์, 2559) เสนอโมเดลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบโดยใช้เครื่องมือวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบและใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ (Model of the Full Range of Leadership) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เขาเคยเสนอ ในปี ค.ศ. 1985 โมเดลนี้ จะประกอบด้วย ภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถนำเสนอรายละเอียด ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย คือ พฤติกรรมความไม่มีผู้นำ ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยองค์ประกอบเดียวคือการบริหารงานแบบเสรีนิยม ซึ่งมีพฤติกรรมบ่งชี้ดังต่อไปนี้ เช่น หาตัวไม่พบ พบเมื่อต้องการพบตัว หลีกเลี่ยงการเขาไปเกี่ยวข้องกับปัญหาที่สำคัญ ๆ ที่เกิดขึ้น ชอบหลีกเลี่ยงการตัดสินใจ ประวิงเวลาในการตอบสนองต่อปัญหาที่เร่งด่วน ไม่ใส่ใจการร้องขอให้ช่วยเหลือหลีกเลี่ยงการแก้ปัญหาจนทำให้ปัญหาเรื้อรังและไม่ใส่ใจกับการปฏิบัติงานของผู้ตาม

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตามขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของผู้ตามผู้นำใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนเสริมแรงตามสถานการณ์ ผู้นำจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานตามระดับที่คาดหวัง ผู้นำช่วยให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมายผู้นำทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและเห็นคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนดซึ่งผู้นำจะต้องรู้ถึงสิ่งที่ผู้ตามจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ต้องการผู้นำจูงใจโดยเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ คือ

2.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward: CRW) ผู้นำแบบนี้มักจูงใจให้รางวัลเป็นการตอบแทน และมักจูงใจด้วยแรงจูงใจขั้นพื้นฐานหรือแรงจูงใจภายนอก ซึ่งผู้นำจะมีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ เป็นผู้ที่คอยช่วยเหลือผู้ตาม เมื่อผู้ตามมีความพยายามในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่พูดตรงไปตรงมาว่าใครควรรับผิดชอบต่อเป้าหมายใด เป็นผู้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าถ้าผู้ตามทำตามที่ผู้นำคาดหวังไว้ได้สำเร็จแล้วผู้ตามจะได้อะไรเป็นสิ่งตอบแทนและเป็นผู้ที่แสดงความพอใจเมื่อผู้ตามประสบความสำเร็จในการทำงานตามคาดหวังไว้

2.2 การบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก (Active management by Exception: MBE-A) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบกันไว้ดีกว่าแก้ ผู้นำจะคอยสังเกตผลการปฏิบัติงานของผู้ตามและช่วยแก้ไขให้ถูกต้องเพื่อป้องกันการเกิดความผิดพลาดหรือล้มเหลว ซึ่งมีพฤติกรรมบ่งชี้ดังนี้ เป็นผู้ใส่ใจกับการละเมิดกฎระเบียบ ความผิดพลาดขอยกเว้น ความเบี่ยงเบนจากมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ตามเป็นผู้ที่เอาใจใส่อย่างมากในการจัดการกับปัญหาความผิดพลาด การร้องทุกข์และความล้มเหลวของหน่วยงาน เป็นผู้ที่คอยติดตามความผิดพลาดที่เกิดขึ้นทั้งหมดและเป็นผู้ชี้นำให้ผู้ตามสนใจความล้มเหลวเพื่อแก้ไขปรับปรุงไปสู่มาตรฐาน

2.3 การบริหารงานแบบวางเฉยเชิงรับ (Passive Management by Exception: MBE-P) ผู้นำจะใช้วิธีการทางานแบบเดิมและพยายามรักษาสภาพเดิม ซึ่งมีพฤติกรรมบ่งชี้ คือ จะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับปัญหาจนกว่าปัญหานั้นจะรุนแรงเป็นผู้ที่รอให้เกิดความผิดพลาดขึ้นก่อนจึงจะเข้าไปแก้ไข เป็นผู้ที่ถือคติว่าถ้าไม่เกิดความเสียหายขึ้นก็ยังไม่ต้องปรับปรุงแก้ไขและเป็นผู้ที่ล้มเหลวในการแก้ปัญหาจนทำให้ปัญหารุนแรงขึ้น

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) คือ กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผลตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การโดยจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือองค์การ หรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน หรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผู้นำองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ

3.1 การสร้างศรัทธาบารมี (Idealized Influence of Charisma Leadership: II, CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตามทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา เป็นผู้ที่ผู้ตามยอมรับนับถือศรัทธาและไว้วางใจ เป็นผู้มีพลังอำนาจแสดงความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นผู้ที่ทำให้ผู้ตามรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อเขาไปเกี่ยวข้องและเป็นผู้ที่ทำให้ผู้ตามเชื่อว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคได้

3.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจภายใน ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดแง่บวกผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมาย

ระยะยาวผู้นำเป็นผู้ที่แสดงวิสัยทัศน์และภาพอนาคตที่ชัดเจนเป็นผู้ที่แสดงความเชื่อมั่นว่าจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้และเป็นผู้ที่กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดแรงจูงใจภายในในการทำงาน

3.3 การกระตุ้นให้ใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) หมายถึงการที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ผู้นำจะเป็นผู้ที่คอยตรวจสอบข้อมูลสำคัญว่าอะไรมีความเหมาะสมแสวงหาความคิดและมุมมองใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาให้แก่ผู้ตามเป็นผู้ที่มีมุมมองหลากหลายในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานเป็นผู้ที่แนะนำวิธีการใหม่ ๆ ในการแสวงหาหนทางการทำงานที่มอบหมายให้ผู้ตามบรรลุเป้าหมายเป็นผู้ที่กระตุ้นผู้ตามไม่ให้ยึดติดอยู่กับวิธีการทำงานแบบดั้งเดิมและเป็นผู้ที่ชอบสื่อสารกับผู้ตามในลักษณะสมเหตุสมผล

3.4 การให้ความสำคัญเป็นรายบุคคล (Individualized consideration: IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวของกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญผู้นำจะเป็นโค้ช และเป็นที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อร่วมงานให้สูงขึ้นโดยผู้นำจะเป็นผู้ที่ใช้เวลาในการสอนและแนะนำการทำงานให้แก่ผู้ตามเป็นผู้ที่เข้าใจว่าผู้ตามแต่ละคนมีความต้องการที่แตกต่างกันเป็นผู้ช่วยให้ผู้ตามพัฒนาจุดแข็งของตนเอง เป็นผู้ที่ให้การเอาใจใส่และส่งเสริมการพัฒนาตนเองของผู้ตามเป็นผู้ฟังที่ดีและเป็นผู้สนใจเจตนารมณ์ที่ดีของผู้ตาม

Teerapun Chaimongkonrojna (2011) ผลกระทบของการพัฒนาความเป็นผู้นำแบบ เต็มรูปแบบต่อความเป็นผู้นำการปฏิบัติงานและพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

ผลลัพธ์ที่ได้สอดคล้องกับข้อค้นพบมากมายเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แนะนำว่าการฝึกอบรม หรือการโค้ชแบบป้อนกลับอย่างเดียว หรือทั้งสองอย่างเป็นแนวทางที่มีประสิทธิภาพ (Thach 2002, Barling, Weber and Kelloway, 1996, Kelloway, Barling and Helleur, 2000) ผู้เข้าร่วมที่เข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาสามารถพึ่งพาประสิทธิภาพของโปรแกรมในการจัดเตรียม

เพื่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมของโปรแกรมการพัฒนาทำให้ผู้เข้าร่วมได้รับทฤษฎีความเป็นผู้นำที่เกี่ยวข้อง (เช่น ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเต็มรูปแบบ) พร้อมกับตัวอย่างที่แสดงให้เห็นบางส่วนในเชิงปฏิบัติ เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำความเข้าใจโดยทั่วไประหว่างพฤติกรรม “การนำ” และ “การจัดการ” ที่มีประสิทธิภาพ การฝึกภาคสนามเป็นเวลา 2 เดือนเป็นการเสริมเซสชันการฝึกอบรมโดยที่ผู้เข้าร่วมได้เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติและแบ่งปันประสบการณ์ที่การสะท้อนกลับของกลุ่มหลังจากการฝึก

ประการที่สอง ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการเพิ่มประสิทธิภาพทั้งความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพความเป็นผู้นำนั้นถูกรับรู้โดยผู้ประเมินทุกคน แต่พบว่ามีนัยสำคัญเมื่อรับรู้โดยเพื่อนร่วมงานเท่านั้น การค้นพบนี้อาจอธิบายได้จากความจริงที่ว่าคนส่วนใหญ่ (23 จาก 31 (74%)) ของผู้เข้าร่วมมีผู้ประเมินอย่างน้อยหนึ่งคนที่เข้าร่วมโปรแกรม FR-LDP นี้ สิ่งนี้ทำให้ผู้ประเมินจำนวนมากมีโอกาสเพิ่มขึ้นและสิทธิพิเศษเชิงลึกในการเรียนรู้และชื่นชมความตั้งใจของผู้เข้าร่วมในการดำเนินการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ปฏิสัมพันธ์ของพวกเขาระหว่างการฝึกสอนเพื่อนและเซสชันการไตร่ตรองของกลุ่มอาจส่งผลต่อความประทับใจในเชิงบวกและมีอิทธิพลต่อพวกเขา

การให้คะแนนเมื่อสิ้นสุดการติดตามผลครั้งล่าสุด เพื่อทำความเข้าใจว่าเหตุใดการเสริมสร้างพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพความเป็นผู้นำตามการรับรู้ของหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชาจึงไม่สูงกว่าระดับก่อน ODI อย่างมีนัยสำคัญ จึงมีการสอบถามเชิงคุณภาพเพื่อสำรวจปรากฏการณ์ความเป็นผู้นำว่าผู้เข้าร่วมเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างไร พฤติกรรมความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลและสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติของพวกเขาในสถานที่ทำงานตามปกติในช่วงหกเดือนของการแทรกแซง FR-LDP ผลลัพธ์จะถูกรายงานในบทความถัดไป

ประการที่สาม การศึกษาแสดงให้เห็นถึงการประยุกต์ใช้กรอบการทำงาน Action Research ที่ประสบความสำเร็จและใช้งานได้จริงในโปรแกรม ซึ่งได้รับการออกแบบมาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แบบ Double-Loop และ Action Learning ในองค์กร ผู้วิจัยได้รับการสนับสนุนขั้นสูงจากผู้บริหารระดับสูงของบริษัทที่ดำเนินการวิจัยเพื่อสร้าง “สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย” สำหรับผู้เข้าร่วมเพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนาความเป็นผู้นำ ดำเนินการและหลังจากนั้นเรียนรู้ว่าอะไรได้ผลดีและอะไรไม่ได้ผลดีนัก พวกเขาได้รับอำนาจให้นำกระบวนการไตร่ตรองมาใช้เพื่อเผชิญหน้ากับมุมมองของตนเองและเรียนรู้วิธีเชิญผู้อื่นให้ทำเช่นนั้น

ผลลัพธ์สอดคล้องกับการรับรองการเรียนรู้แบบวนซ้ำของผู้นำ โดย Argyris (2004), Posner, 2009, Beard and Wilson (2007), Peters and Smith (1998) and Kahane (2004) แสดงให้เห็นว่าต้องแยกเป้าหมายการพัฒนาความเป็นผู้นำออกจากกัน แต่ต้องสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายการปฏิบัติงานของแต่ละคน ผลลัพธ์ในเชิงบวกจากการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมแต่ละคนเกี่ยวกับการกระทำของตนเองนั้น สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ด้วยการกระทำสำหรับการพัฒนาความเป็นผู้นำในองค์กร ซึ่งรับรองโดย Marquardt, et al. (2009) and Peters and Smith (1998)

Rachel Kidney (2014) ได้สรุปรูปแบบความเป็นผู้นำเต็มรูปแบบตามรูปแบบโมเดลความเป็นผู้นำเต็มรูปแบบ (Bass and Avolio, 1994) เติบโตมาจากโมเดลความเป็นผู้นำแบบหลายปัจจัยของ (Bass, 1985, 1988) ประกอบด้วย ปัจจัยการเปลี่ยนแปลง 4 ประการ ปัจจัยด้านธุรกรรม 2 ประการ และปัจจัยที่ไม่ใช่ภาวะผู้นำ 1 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบไม่มีเงื่อนไขตามแบบจำลองของ (Bass and Avolio, 1994) ปัจจัย 4 ประการที่สัมพันธ์กันของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่

1. การพิจารณาเป็นรายบุคคล ให้บรรยากาศที่สนับสนุนและใส่ใจต่อความต้องการการพัฒนาส่วนบุคคลของผู้ติดตามแต่ละคน ผู้นำเหล่านี้มอบโอกาสในการเติบโตเพื่อให้ผู้ติดตามเข้าใจตนเองผ่านการโค้ช การให้คำปรึกษา และการมอบหมายงานที่ท้าทายซึ่งสามารถกระตุ้นการเรียนรู้และการเติบโต

2. การกระตุ้นทางปัญญา ส่งเสริมการคิดที่แตกต่างและกระตุ้นให้ผู้ติดตามตั้งคำถามและท้าทายความคาดหวัง สมมุติฐาน ค่านิยม และความเชื่อที่มีอยู่ และส่งเสริมข้อเสนอแนะแนวคิด และมุมมองใหม่ๆ

3. แรงจูงใจที่สร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ติดตามโดยการสื่อสารวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกันซึ่งสื่อสารผ่านการใช้สัญลักษณ์และการเคลื่อนไหวอุทธรณ์ วิสัยทัศน์นี้ปลูกฝังความหมายร่วมกันของโชคชะตาและจุดประสงค์ที่กระตุ้นให้ผู้ติดตามก้าวข้ามความสนใจของตนเองและไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนาร่วมกัน

4. อิทธิพลในอุดมคติ (ความสามารถพิเศษ) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างโดยแสดงมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมสูง เสียสละประโยชน์ส่วนตน และประพฤติตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การทำเช่นนี้จะกระตุ้นความภักดี ความมั่นใจ และผู้ติดตามอย่างยั่งยืน

Sivarat, Thamma, Kenaphoom (2021) ได้สังเคราะห์แนวคิดของภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง วิธีที่ผู้นำหรือผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างหรือแบบอย่างสำหรับผู้ตามหรือบุคลากร ผู้นำจะได้รับเกียรติ ความเคารพ ความไว้วางใจ ความไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามภาคภูมิใจเมื่อทำงานร่วมกันรวมทั้งเป็นกระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นความพยายามที่ตั้งใจไว้เป็นผลให้นักแสดงคาดหวังประสิทธิภาพให้ผู้ติดตามความรู้สึกของความไว้วางใจ ความสุข ความจงรักภักดี และความเคารพจนทำให้ผู้ตามมีศักยภาพ พัฒนา เสริมกำลังตนเอง ผู้นำต้องเพิ่มระดับความรู้สึกของผู้ตาม ความสำคัญและคุณค่าของผลที่ต้องการและวิธีที่จะบรรลุผลตามที่ต้องการทำให้ผู้ตามโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัวแต่ทุ่มเทให้กับองค์กรโดยกระตุ้นระดับความต้องการของ Bass and Avolio (1999, อ้างถึงใน ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 1994) ดังนั้นความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio พฤติกรรมมีสี่องค์ประกอบ

1.1 เสน่ห์ หรืออิทธิพลในอุดมคติ (CI หรือ II): ผู้นำทำหน้าที่ตามบทบาทของตนทำให้ผู้ตามชื่นชม ภูมิใจ ภักดี และไว้วางใจในตัวผู้นำ และผู้นำวางแผนให้ผู้ตามปฏิบัติตามโดยสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และรู้ภารกิจขององค์กร สร้างความเชื่อถือไว้วางใจภารกิจโดยรวมนำไปสู่พฤติกรรม ทัศนคติ และค่านิยมของการเป็นผู้นำที่แสดงให้เห็นผู้ติดตาม พวกเขาสามารถทำงานเพื่อให้บรรลุสิ่งที่ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นไปได้วิสัยทัศน์และเป้าหมายในอนาคต

1.2 Inspirational Motivation (IM): เป็นกระบวนการที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามกระตุ้นพวกเขาไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนแต่ทุ่มเทเพื่อทีม เห็นคุณค่า ผลงาน ผลที่ตามมา คือ ผู้ตามใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานเป็นพิเศษซึ่งนำไปสู่วิธีการง่าย ๆ ในการโน้มน้าวใจและกระตุ้นอารมณ์ของผู้ตามเข้าใจวิสัยทัศน์และความหมาย รู้สึกว่าภารกิจมีความสำคัญ เช่น ผู้นำใช้คำพูด หรือสัญลักษณ์เพื่อสร้างจินตนาการความเป็นผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจจะปรากฏขึ้นเมื่อผู้นำกระตุ้นผู้ตามกระตุ้นให้พวกเขาดำเนินการและตรวจสอบให้แน่ใจว่าผู้ตามสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ หัวหน้าสร้างความเชื่อมั่นและเชื่อในเหตุผลให้ลูกน้องรับรู้ว่าสิ่งที่ทำอยู่นั้นมีเป้าหมายและสร้างความคาดหวังความสำเร็จให้กับผู้ตาม

1.3 Intellectual Stimulation (IS): เป็นกระบวนการที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามเห็นวิธีการใหม่ ๆ หรือแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยการกระทำเพื่อให้เกิดความพึงพอใจและเต็มใจโดยใช้สัญลักษณ์จินตนาการและภาษาง่าย ๆ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ติดตามเข้าใจและยอมรับบทบาทและสร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการส่งผลให้ผู้คนมีความพยายามมากขึ้นในการดำเนินงานและแก้ไขปัญหาการดำเนินงานเพิ่มเติมและแก้ไขปัญหาด้วยความเรียบร้อย ปัญญาการกระตุ้น คือ การใช้แรงจูงใจโดยการให้ข้อเท็จจริง ความรู้ หลักการ ความคิด ทฤษฎี ตลอดจนกิจกรรม กลยุทธ์ โครงการ ข้อเสนอแนะ โดยนำเสนอความคิดอย่างเปิดเผย สนับสนุน ประท้วง โต้แย้ง พยายามเน้นจุดอ่อนของวัฒนธรรมดั้งเดิมและเน้นจุดแข็งของวัฒนธรรมในองค์กรที่สถานการณ์ที่ผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงใช้ในการกระตุ้นปัญญาในการเปลี่ยนแปลงกลุ่มและองค์กร เมื่อกลุ่มหรือองค์กรถูกคุกคามโดยสิ่งแวดล้อมและปัญหาร้ายแรงของความเสื่อมโทรมของหน่วยงานที่ไม่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้น เนื่องจากเครื่องมือที่ชำรุดขาดวัตถุดิบ ผู้ติดตามไม่มาทำงาน ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีอำนาจในการเปลี่ยนแปลงและริเริ่มแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่องค์กรต้องเผชิญ โดยเฉพาะระดับอาวุโสและระดับกลางผู้บริหารมุ่งวางกลยุทธ์ และได้สาธิตกิจกรรม สาธิตวิธีแก้ปัญหาตนเองและผู้ติดตามโดยการวิเคราะห์การวางแผนการดำเนินการ และการประเมินได้เกิดขึ้นแล้ว และจึงแจ้งให้ผู้ติดตามทราบถึงโอกาส หรือภัยคุกคามที่องค์กรต้องเผชิญ รวมถึงจุดแข็ง จุดอ่อน และข้อดี เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ๆ

1.4 การพิจารณาเฉพาะบุคคล (IC): กระบวนการที่ผู้นำประพฤติตนเป็นการพัฒนามุ่งเน้น (Individualized of Followers), วินิจฉัยและยกระดับความต้องการของผู้ติดตาม, มีผู้ติดตามเป็นรายบุคคลการติดต่อสื่อสารสองทาง ใส่ใจความต้องการส่วนบุคคลของผู้ติดตาม กระจายอำนาจรับผิดชอบ ส่งเสริมให้ผู้ตามนึกภาพตนเอง มั่นคง บูรณาการความต้องการ มีวิสัยทัศน์ชัดเจน สมปรารถนาข้อมูล ความต้องการเฉพาะ ความประหม่า ความรับผิดชอบ และการควบคุมตนเอง และผู้นำสร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด

2. ความเป็นผู้นำในการทำธุรกรรมเป็นกระบวนการที่ผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตามขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของผู้ตาม ผู้นำจะใช้ขั้นตอนการทำธุรกรรมตามสถานการณ์ ผู้นำจูงใจผู้ติดตามเพื่อดำเนินการในระดับที่คาดหวังโดยเชื่อมโยงความต้องการและรางวัลกับความสำเร็จตามเป้าหมายซึ่งส่วนใหญ่เป็นภายนอก

2.1 รางวัลที่อาจเกิดขึ้น (CR): มันเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งเน้นการแลกเปลี่ยน กล่าวคือ ผู้นำได้รับรางวัลตอบแทนที่เหมาะสมแก่ผู้ที่ปฏิบัติตามข้อตกลงหรือพยายามอย่างมีเหตุผล

2.2 Management by Exception (ME): เป็นการจัดการที่ปล่อยให้คงสภาพเดิม (สภาพที่เป็นอยู่) ผู้นำไม่พยายามเข้าไปยุ่งแทรกแซงเฉพาะเมื่อเกิดข้อผิดพลาด หรือ Underperforming, Reinforcement มักจะเป็นด้านลบ นั่นคือ การตำหนิคำติชมเชิงลบ มีสองประเภทของบริบทความเป็นผู้นำในการซื้อขาย:

2.2.1 Active Management-by-Exception: MBE-A) ผู้นำใช้วิธีการเชิงป้องกันมากกว่าการแก้ไข พวกเขาสังเกตการทำงานของลูกน้องและช่วยแก้ไขเพื่อป้องกันหรือความล้มเหลวที่อาจเกิดขึ้น

2.2.2 Passive Management-by-Exception: MBE-P) ผู้นำจะใช้วิธีการทำงานแบบดั้งเดิมและพยายามรักษาสถานะเดิม (สถานะที่เป็นอยู่) ตราบใดที่วิธีการเดิมยังใช้งานได้ หากมีข้อผิดพลาดหรือมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น ผู้นำจะเข้าไปแทรกแซงหากประสิทธิภาพไม่ได้มาตรฐานหรือมีบางอย่างผิดปกติ ผิด

3. Laissez-Faire Leadership (LF) หรือไม่มีพฤติกรรมผู้นำใดที่เป็นผู้นำที่มีความหมายขาดความรับผิดชอบ, ไม่ตัดสินใจ, ไม่เต็มใจเลือกข้าง, ขาดการมีส่วนร่วมเมื่อไล่ตามต้องการผู้นำ ขาดผู้นำ ขาดวิสัยทัศน์ในภารกิจขององค์กร ไม่ชัดเจนในเป้าหมาย ประเภทนี้ของผู้นำ คือ ผู้นำที่ยอมให้ผู้ตามมีอิสระเต็มที่ในการทำงานหรือปล่อยให้เขาผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งที่ชอบ นำอำนาจให้ผู้ติดตามตัดสินใจและตัดสินใจโดยไม่ต้องรอคำสั่งให้ทุกคนมีอิสระในวงกว้างโดยไม่จำเป็นให้ผู้นำ

เข้าไปมีส่วนในงานหรือกิจกรรมหรือถ้ามีส่วนน้อยเข้าไปเกี่ยวข้อง ซึ่งหากมองแล้วเปรียบเสมือนผู้นำที่ไม่ค่อยรับผิดชอบอะไรและไม่ค่อยมีบทบาทในการกำกับ ดูแล ความน่าจะเป็นของผู้ตามก็เหมือนคนที่ไม่มีหลักการ หรืออุดมการณ์ในการทำงาน ไม่พิจารณาไม่ยึดติดกฎจรรยาบรรณทำให้งานไม่ธรรมดาในการทำงานไม่กล้าตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นโดยปล่อยให้เป็นความรับผิดชอบของผู้ติดตามเองหน้าที่ของผู้นำเท่านั้นลงนามในเรื่องนี้และดูที่ทำการไปรษณีย์ที่มีผู้นำแบบนี้การดำเนินงานขององค์กรจะล้มเหลวยากที่จะประสบความสำเร็จเพราะผู้ตามขาดขวัญกำลังใจและหลักการทำงาน ทำงานอย่างเป็นระบบ ไม่มีระเบียบ วางแผน ไม่มีงานไหนทำได้บรรลุเป้าหมาย โดยสรุปลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำ Laissez-Faire ดังต่อไปนี้ (พงษ์เทพ สุขธนรักษ์, 2563),

3.1 ทำงานตามอารมณ์ ปล่อยให้งานสบาย ไม่สนไม่ใส่ใจงานมาก ไม่ตั้งเป้าหมายที่แน่นอนของงาน

3.2 ไม่มีอิทธิพล ไม่มีความพยายาม ไม่มีกล้าใช้บทบาทผู้นำ สมาชิกใช้ชีวิตอย่างสบายโดยไม่มีการควบคุมดูแล และ

3.3 ไม่มีความคิดริเริ่ม ไม่เกี่ยวข้องกับความคิดริเริ่มหรือให้ความร่วมมือในกิจกรรม หรือเป็นเพียงผู้เยาว์ในการแสดงความคิดเห็นและเข้าร่วมกิจกรรมเป็นกลุ่มเล็ก ๆ

3.4 ไม่มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอนในการทำงานไม่ว่าจะมากน้อยเพียงใดหลักการหรือกฎเกณฑ์และไม่ได้กำหนดกฎเกณฑ์สำหรับการกำกับ ดูแล

3.5 ขาดความมั่นใจในตนเองความไม่แน่ใจ ปัญหากับผู้นำที่มีอำนาจไม่ค่อยแสดงความคิดเห็นให้สมาชิกฟังเว้นแต่จะมีคำถาม

3.6 ให้สมาชิกทุกคนทำงานอย่างอิสระและตัดสินใจแก้ปัญหากันเอง ใครไม่ทำอะไรจะไม่รบกวนหากมีการมีส่วนร่วมเพียงเล็กน้อยหรือไม่มีเลย

3.7 เป็นเพียงผู้นำที่จัดหาอุปกรณ์และเสบียงสำหรับสมาชิก และ

3.8 ไม่พยายามให้มีการประเมินผล

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้จากแนวความคิดและทฤษฎีของภาวะผู้นำข้างต้น โดยได้นำมาสังเคราะห์เป็นภาวะผู้นำจากกรณีศึกษาจากผลทางทางวิชาการ งานวิจัย บทความ โดยแยกเป็นภาวะผู้นำในแต่ละด้านและมีแต่ละมิติ โดยแยกเป็นแต่ละด้าน จำนวน 5 ด้าน และรายข้อในแต่ละมิติ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์
   - 1.1 มิติการปรับเปลี่ยนความเป็นผู้นำตามสถานการณ์
   - 1.2 มิติความสามารถในการปรับตัวเข้ากับคนในองค์กร
   - 1.3 มิติการสร้างวัฒนธรรม
   - 1.4 มิติการใช้อำนาจเผด็จการตามสถานการณ์
2. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้
   - 2.1 มิติทำหน้าที่เป็นผู้รับใช้
   - 2.2 มิติมุ่งเน้นการรับฟัง
   - 2.3 มิติการให้เคารพและให้อำนาจคนในองค์กร

3. ภาวะผู้นำแบบตามสบาย
   3.1 มิติการมีส่วนร่วม
   3.2 มิติยึดทางสายกลาง
   3.3 มิติหลีกเลี่ยงปัญหาและการตัดสินใจ
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
   4.1 มิติคุณธรรมจริยธรรม
   4.2 มิติความเป็นนวัตกรรมนำผู้อื่น
   4.3 มิติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
   4.4 มิติความเป็นอัตลักษณ์
5. ภาวะผู้นำแบบเชิงอำนาจบารมี
   5.1 มิติด้านพฤติกรรมทางอำนาจ
   5.2 มิติด้านการใช้บารมี
   5.3 มิติด้านความเป็นเผด็จการ
   5.4 มิติด้านการรวมศูนย์อำนาจ

โดยปรากฏตามตารางการวิเคราะห์ภาวะผู้นำที่มีความสอดคล้องกับทฤษฎีและแนวคิด ดังนี้

ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเต็มรูปแบบที่มีความสอดคล้องกับทฤษฎีและแนวคิดของนักวิชาการ

นักวิชาการ	ภาวะผู้นำ				
	ภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์	ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้	ภาวะผู้นำแบบตามสบาย	ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง	ภาวะผู้นำแบบเชิงอำนาจบารมี
กวี วงศ์พุฒ (2539)	/	-	-	-	/
สมศักดิ์ รักอยู่ (2552)	-	-	-	-	/
เฉลิมรัตน์ จันทรเดชา และคณะ (2557)	-	/	/	-	-
คมกริช ประการะสัง (2559)	-	/	-	-	-
นฤมล จิตรเอื้อ และคณะ (2560)	/	-	-	-	-
ปทุมพร เปียถนอม (2561)	/	-	-	/	/
พงษ์เทพ สุขธนรักษ์ (2563)	-	-	/	-	-

(ต่อ)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

นักวิชาการ	ภาวะผู้นำ				
	ภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์	ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้	ภาวะผู้นำแบบตามสบาย	ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง	ภาวะผู้นำแบบเชิงอำนาจบารมี
ปรีดี นุกุลสมปรารถนา (2563)	-	-	-	/	/
นภาธร ศิวารัตน์ และคณะ (2564)	/	-	/	-	-
อำไพ ไชยแก้ว (2565)	-	-	/	-	/
Greenleaf (2002)	-	/	-	-	-
Russell and Ston (2002)	-	/	-	-	-
Dennis (2005)	-	/	-	/	-
Bass and Riggio (2006)	-		-	/	-
Keith (2008)	-	/	-	-	-
Daft (2011)	-	/	-	-	-
Avolio (2011)	-	-	/	/	/
Sivarat, Thamma, Kenaphoom (2021)	-	-	/	/	/

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับกรอบแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารโดยการค้นคว้าจากงานวิจัย บทความทางวิชาการ เอกสารประชาสัมพันธ์ของนักวิชาการ ซึ่งได้ให้ความหมายรูปแบบของการบริหารไว้หลากหลาย ซึ่งสามารถนำมาสรุปได้ดังนี้

2.3.1 ความหมายของการบริหาร

ไชยสิทธิ์ อุดมโชคนามอ่อน และคณะ (2561) “การบริหาร” (Management) หรือ (Administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาลาติน ว่า “Administatrae” หมายถึง ช่วยเหลือ (Assist) หรืออำนวยการ (Direct) การบริหารมีความสัมพันธ์หรือมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า “Minister” ซึ่งหมายถึง การรับใช้หรือผู้รับใช้ หรือผู้รับใช้รัฐ คือ รัฐมนตรี สำหรับความหมายดั้งเดิมของคำว่า Administer หมายถึง การติดตามดูแลสิ่งต่าง ๆ การบริหารบางครั้ง เรียกว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐถ้าเป็นหน่วยงานภาคเอกชนก็หมายถึง ของหน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับคนสิ่งของและหน่วยงาน

พระมหาผดุงศักดิ์ สันยศติทัศน์ (2562) การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting Things Done Through Other People)

ราเชนทร์ พิพัฒนกุล (2562) การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว การบริหาร คือ การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่รวมปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สมานชัย กิจวิจารณ์ (2563) การบริหาร หมายถึง การนำไปสู่กระบวนการของการทำกิจการที่มีการวางแผน (Planning) การอำนวยการ (Directing) และความร่วมมือ (Coordinating) โดยเฉพาะกิจกรรมด้านเศรษฐกิจ ซึ่งถือเป็นศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น

Simon (1947, อ้างถึงใน ฉัฏฐ์สุดา ชัยโฉม และคณะ, 2564) กล่าวถึง การบริหาร หมายถึง กิจกรรมที่มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

จากความหมายของการบริหารที่ได้เสนอไว้ จะเห็นได้ว่าการบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์การบริหาร อาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ประกอบการวางแผน การคิดอย่างเป็นระบบ และการบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐานการบริหารมีลักษณะการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล ฉะนั้นจึงต้องอาศัยความร่วมมือของคนในกลุ่ม (Group Cooperation) เพื่อให้เกิดพลังร่วมของกลุ่ม (Group Effort) ในอันที่จะทำให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.3.2 หลักการหรือกระบวนการบริหาร

กระบวนการบริหาร (Process if Administration) หรือการประกอบการในทางการบริหารของกระบวนการบริหารไว้แตกต่างกัน บางท่านเห็นว่าน่า จะต้องประกอบด้วย การวางแผน การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing)การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การควบคุมงาน (Controlling) เป็นต้น

กระบวนการบริหาร หรือส่วนประกอบการบริหาร (Functions of Administration) ไว้เป็น 5 ขั้น คือ (อัษฎางค์ เชี่ยวธาดา, 2545)

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding)
4. การประสานงาน (Coordinating)
5. การควบคุม (Controlling)

จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหาร กล่าวโดยรวมแล้วจะเป็นกิจกรรมการดำเนินการวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การอำนวยการ การประสานงาน การควบคุมงาน การรายงาน การงบประมาณ นอกจากนี้นักวิชาการบางท่านยังมีความเห็นว่าน่าจะมีองค์ประกอบอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น การตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร การส่งเสริมขวัญและกำลังใจ การเป็นผู้นำ เป็นต้น ดังนั้นการบริหารงานได้มีการปรับเปลี่ยนและปรับปรุงเทคนิคหรือวิธีการตามสมัยนิยม และพัฒนาการทางสังคมเป็นลำดับ การนำกระบวนการการบริหารมาใช้ในยุคโลกาภิวัตน์นี้ เป็นทางเปิดกว้างอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารเป็นการลดความยุ่งยากของกระบวน การบริหาร และถือว่าการบริหารไม่จำเป็นจะต้องกำหนดตายตัวว่าจะใช้เทคนิคใดหรือกระบวนการใด เพราะขึ้นอยู่กับสถานการณ์และเป้าหมายของงานเป็นสำคัญ สถานภาพของผู้บริหารจะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์และโอกาส ผู้บริหารต้องมีความรู้จริงในทุกกระบวนการแต่การที่จะนำมาใช้นั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและควรปรับรื้อสิ่งที่ไม่เหมาะสมออกไป

กระบวนการบริหารไว้ใน“Papers on the Science of Administration” มีกระบวนการบริหาร ประกอบด้วย ขั้นตอนที่สำคัญ 7 ประการหรือเรียกย่อ ๆ ว่า “POSDCORB MODEL” (ประยูร รัตนทิพย์, 2548) ได้แก่

P = Planning หมายถึง การวางแผน ซึ่งจะต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) ทั้งนี้เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องกันในการดำเนินงาน แผนเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการใช้ความรู้ในทางวิทยาการและวิจารณญาณวินิจฉัยเหตุการณ์ในอนาคตแล้วกำหนดวิธีการโดยถูกต้องอย่างมีเหตุผล เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปโดยถูกต้องและสมบูรณ์

O = Organizing หมายถึง การจัดองค์การ ซึ่งในการศึกษาบางแห่งพิจารณารวมไปกับการปฏิบัติงานหรือวิธีการจัดการ (Management) ด้วยเรื่องการจัดแบ่งส่วนงานนี้จะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่น การจัดแบ่งงาน (Division of work) เป็นกรม กอง แผนก โดยอาศัยปริมาณงาน คุณภาพของงาน หรือจัดตามลักษณะของงานเฉพาะอย่าง (Specialization) ก็ได้ นอกจากนี้อาจพิจารณาในแง่ของการควบคุม (Control) หรือพิจารณาในแง่หน่วยงาน (Organization) เช่น หน่วยงานหลัก (Line) หน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) หรือบ้างก็เรียกเป็นหน่วยแนะนำหรือที่ปรึกษา และหน่วยงานช่วยเหลือหน่วยงานอนุกร (Auxiliary) เป็นต้น

S = Staffing หมายถึง การจัดหาบุคคลากรและเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง หมายถึง การจัดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (Personal Administration) เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความสามารถมาปฏิบัติงานให้เหมาะสม (Competent Man for Competent Job) หรือ Put the Right Man on the Right Job กับรวมถึงการที่จะเสริมสร้างและธำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพในการทำงานของคนงานและพนักงานด้วย

D = Directing หมายถึง การอำนวยการ รวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงานตลอดจนศิลป์ในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) และการจูงใจ (Motivation) เป็นต้น การอำนวยการในที่นี้รวมถึงการวินิจฉัยสั่งการ (Decision Making) ซึ่งเป็นหลักอันสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของการบริหารงานและขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน เพราะว่าการที่จะอำนวยการให้ภารกิจดำเนินไปด้วยดีได้จำเป็นต้องมีการตัดสินใจที่ดีและมีการสั่งการที่ถูกต้องเหมาะสมกับแต่ละลักษณะของการตัดสินใจ

C = Coordinating หมายถึง ความร่วมมือประสานงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะช่วยให้ การประสานงานดีขึ้นเพื่อช่วยแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน การรวมมือประสานงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากในการบริหาร เพราะเป็นกิจวัตรประจำวันที่ต้องพึงกระทำในการปฏิบัติงานและเป็นสิ่งที่มีอยู่ในทุกดับของงาน การร่วมมือประสานงานเป็นหน้าที่ของผู้บัญชาที่จะต้องจัดให้มีขึ้นในหน่วยงานของตนเพราะเป็นปัจจัยสำคัญในอันที่จะช่วยให้เกิดความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

เมื่อกล่าวถึงการประสานงานแล้วอีกเรื่องหนึ่งที่ควรได้กล่าวถึงเพราะมีความสำคัญและเป็นสิ่งคู่กันประดุจคนกับเงา ก็คือ การติดต่อสื่อสาร (Communication) เพราะการติดต่อสื่อสารที่ดีจะช่วยให้เกิดการประสานงานที่ดีและทำให้การบริหารงานมีประสิทธิ์ภาพยิ่งขึ้น

R = Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงาน ตลอดถึงการประชาสัมพันธ์ (Public Relations) ที่จะต้องแจ้งให้ประชาชนทราบด้วย อันที่จริงการรายงานนี้มีความสัมพันธ์กับ

การติดต่อสื่อสาร (Communications) อยู่มาก การรายงานโดยทั่วไป หมายถึง วิธีการของสถาบันในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อเท็จจริง หรือข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถามผู้บังคับบัญชาและหรือผู้ร่วมงานฯลฯ ความสำคัญของการรายงานนั้นจะต้องอยู่บนรากฐานของความจริง

B = Budgeting หมายถึง งบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณและเงิน ตลอดการใช้วิธีการงบประมาณและแผนงานเป็นเครื่องมือในการควบคุมงาน วิธีการบริหารงบประมาณ โดยทั่วไปมักมีวงจรที่คล้ายคลึงกันอย่างที่เรียกว่า “วงจรงบประมาณ” (Budget Cycle) ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอน ดังนี้

1. การเตรียมงบประมาณและการเสนอขออนุมัติ (Executive Preparation and Submission)
2. การพิจารณาให้ความเห็นชอบของฝ่ายนิติบัญญัติ (Legislations Authority)
3. การดำเนินการ (Execution)
4. การตรวจสอบ (Audit)

ทฤษฎีการบริหารจัดการของ Fayol (1991, อ้างถึงใน ฉัตรปวีณ์ จรัสวราวัฒน์, 2556) ซึ่งมีทั้งสิ้น 14 ข้อ ได้แก่

1. การแบ่งงานกันทำผู้นำในองค์กรจะต้องมีการแบ่งงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับภาระงานที่แตกต่างกันไป โดยพิจารณาจากประสบการณ์ ทักษะการทำงาน ภาวะผู้นำ เพื่อเข้ามามีส่วนร่วมในแผนสำรองนี้
2. การให้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ผู้นำ ในองค์กรจะต้องมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาไปพร้อมๆ กับความรับผิดชอบในแผนสำรอง ซึ่งต้องมีกฎเกณฑ์ ระเบียบต่าง ๆ ในการรับงานที่ผู้นำได้ให้ไว้ เพื่อให้เกิดจิตสำนึกในการดำเนินงานและเพื่อให้การดำเนินงานในแผนสำรองนี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ
3. ความมีระเบียบวินัย ผู้นำในองค์กรจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องมีการวางแผนในการประชุมเกี่ยวกับแผนสำรองเป็นระยะ เพื่อเป็นการติดตาม ผลการรายงาน และสรุปผลในแต่ละปี เป็นการสร้างวินัยในการทำงานเพื่อให้ส่วนต่าง ๆ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของแผนสำรอง
4. เอกภาพในการบังคับบัญชา ผู้นำในองค์กรจะต้องให้ ภาระงานในสายการบังคับบัญชาที่เท่าเทียมกันในระดับตำแหน่งเดียวกันจะต้องมีการบริหารจัดการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีเวลาในการทำกิจกรรมอย่างอื่น
5. ความมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ผู้นำในองค์กรจะต้องกำหนดจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจในการทำแผนสำรองในช่วงเหตุการณ์ที่วิกฤต เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นภาพของแผนต่าง ๆ ที่ได้วางแผนร่วมกัน รวมทั้งได้มีการกำหนดให้มีการทำวิจัยอนาคตในช่วงเวลาเตรียมแผนไปพร้อม ๆ กัน
6. การถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ผู้นำในองค์กรควรให้หัวหน้างานได้คัดเลือกผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีคุณสมบัติเพียงพอ มีน้ำใจ มีความซื่อสัตย์ และมีความเสียสละในการทำงานเข้ามามีบทบาทและเป็นส่วนหนึ่งของแผนสำรองนี้
7. การให้ผลประโยชน์ตอบแทน ผู้นำในองค์กรจะต้อง ไม่ละเลยต่อการบริหารในส่วนของงานอื่น ๆ ควรมีความใส่ใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกคนทั้งที่ดำเนินงานตามแผนหลักและที่ดำเนินงานตามแผนสำรอง มีการให้ค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม

8. การรวมอำนาจ ผู้นำในองค์กรจะต้องมอบหมายงานตามระดับของสายการบังคับบัญชาตามตำแหน่งหน้าที่และให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ รายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ มีการรวมอำนาจไว้ส่วนกลางเพื่อให้สามารถควบคุมงานในส่วนต่าง ๆ

9. การจัดสายการบังคับบัญชา ในการคัดเลือกผู้ใต้บังคับ บัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในแผนสำรองนี้จะต้องวางโครงสร้างการดำเนินงานใหม่ มีการจัดสายการบังคับบัญชาให้ชัดเจนขึ้น เพื่อง่ายต่อการวางแผน การจัดองค์กร การประสานงาน การตรวจสอบ ติดตาม การควบคุม และการประเมินผลการดำเนินงาน

10. คำสั่ง ผู้นำในองค์กรควรเลือกรูปแบบการสั่งการ ตามสายการบังคับบัญชาจากบนลงล่างเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้จำเป็นต้องมีการสื่อสารแบบเป็นทางการในลักษณะสองทาง ซึ่งอาจใช้เทคนิคการส่งข้อความในรูปแบบต่าง ๆ ได้

11. ความเสมอภาค ผู้นำในองค์กรจะต้องให้สิทธิประโยชน์ สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน โดยให้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะได้อย่างอิสระและต้องเข้าใจความแตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา

12. ความมั่นคงในการทำงาน ในการจัดประชุมขึ้นผู้นำ ในองค์กรจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องชี้แจงถึงความมั่นคงในการทำงานนี้ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจมีขวัญและแรงบันดาลใจ

13. ความคิดริเริ่ม ในการจัดประชุมขึ้นผู้นำในองค์กร จำเป็นต้องให้เวลาในการคิดวางแผน เสนอความคิดเห็นจนสามารถประมวลภาพรวมของแผนสำรองในเชิงสร้างสรรค์ เช่น สามารถนำแผนหลักมาประยุกต์ใช้กับแผนสำรองได้ ซึ่งอาจจะมีการเพิ่มขั้นตอนบางส่วนลงไป เพิ่มปริมาณแรงงาน เพิ่มเวลาในการดำเนินงานลงไป เป็นต้น จำเป็นที่จะต้องเขียนโครงสร้างของแผนการดำเนินกิจกรรมและช่วงเวลาในการดำเนินงานด้วย

14. ความสามัคคี ผู้นำในองค์กรจะต้องสร้างวัฒนธรรม องค์กรในการดำเนินงานให้เกิดความสามัคคี โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2557, อ้างถึงใจ บุญลดา คุณาเวชกิจ และคณะ, 2564) กล่าวว่า ทรัพยากรการบริหาร คือ ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการ บริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานภายใน องค์กรโดยใช้ 11 M ดังนี้ 1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Man) หมายถึง การบริหารที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรของหน่วยงาน เช่น การวางแผนกำลังคน การแสวงหาบุคลากร การบรรจุแต่งตั้งการบำรุงรักษาและจัด สวัสดิการ การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น 2) การบริหารงบประมาณ (Money) หมายถึง การจัดให้มีงบประมาณ การควบคุมการตรวจสอบด้านการเงิน การพัฒนาระบบบัญชี การเสนอความต้องการการจัดหางบประมาณการใช้จ่ายงบประมาณ ตลอดจนการบันทึกและรายงานการใช้จ่ายงบประมาณ 3) การบริหารงานทั่วไป (Management) หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารกระบวนการปฏิบัติขององค์กร คือ การวางแผนงาน การจัดองค์กร การจัดการทรัพยากรบุคคล การประสานงานภายในองค์กร การรายงาน และการประเมินภายในหน่วยงาน 4) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) หมายถึง การประมาณการและเสนอความต้องการจัดหาวัสดุอุปกรณ์การเก็บรักษาการแจกจ่ายและการใช้วัสดุอุปกรณ์และการจำหน่ายจากบัญชี 5) การบริหารคุณธรรม (Morality) หมายถึง การนำหลักธรรมในการบริหาร การมีจิตสำนึกดีงามในการปฏิบัติราชการหรือการปฏิบัติงาน การวางตนที่เหมาะสม

6) การให้บริการลูกค้า (Market) หมายถึง ให้ลูกค้ามาเลือกรับบริการ การจัดการต้อนรับในการให้บริการ การบริการที่ประทับใจ และการบริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ 7) การบริหารข่าวสาร (Message) หมายถึง การกำหนดความต้องการ ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น การรวบรวมข่าวสารการดำเนินกรรมวิธีต่อข่าวสารที่ได้มาด้วยการประเมินค่าและตีความ การกระจายการใช้ข่าวสารให้ทันสมัยและทันเวลาที่ต้องการใช้ 8) วิธีการ ระเบียบ แบบแผน หรือเทคนิค (Method) หมายถึง การเตรียมข้อมูลและการวางแผนงานอย่างเป็นระบบด้วยวิธีการที่ทันสมัย 9) การบริหารเวลา (Minute) หมายถึง มีแผนการใช้เวลาอย่างรัดกุมและชัดเจนการกำกับเวลาที่ทันสมัยในการติดตามแผนงานที่ได้วางไว้ 10) การประสานงาน (Mediation) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานกับบุคลากรความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่อหน่วยงานและความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่อประชาชน เช่น ประสานด้านนโยบายและวัตถุประสงค์ ประสานเจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานประสานการเงิน และวัสดุ อุปกรณ์ และประสานความขัดแย้งของบุคลากร เป็นต้น 11) การวัดผลการปฏิบัติงาน (Measurement) หมายถึง มีระบบการติดตามงานระหว่างปฏิบัติงานตลอดจนการประเมินผลที่เป็นจริงและทันสมัยประกอบตัวชี้วัดที่ชัดเจนให้ผลเที่ยงตรง

2.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเมืองอัจฉริยะ (Smart City)

2.4.1 ความหมายของเมืองอัจฉริยะ

ตามเป้าหมายการพัฒนาท้องถิ่นสู่การเป็นเมืองอัจฉริยะและเป็นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนายุทธศาสตร์ชาติเพื่อยกระดับชีวิตของประชาชนอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารงานวิจัย เอกสารที่เกี่ยวข้องของแต่ละหน่วยงาน บทความทางวิชาการต่าง ๆ และได้มีนักวิชาการได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความหมายของเมืองอัจฉริยะไว้หลากหลาย ดังนี้

สถาพระปกเกล้า (2562) เมืองอัจฉริยะ (Smart City) เป็นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับเมือง เพื่อทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น สามารถอาศัยอยู่ในเมืองได้อย่างสะดวกสบาย ปลอดภัย เป็นมิตร และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี

อัชชพล ดุสิตนานนท์ (2562, อ้างถึงใน วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า, 2562) เมืองอัจฉริยะ เป็นการสร้างเมืองและนวัตกรรมของเมืองที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนได้อย่างตรงจุด โดยการนำเทคโนโลยีเข้าไปปรับใช้ พร้อมกับการออกแบบโครงสร้างอาคารที่อยู่อาศัยให้เกิดประโยชน์ใช้สอยอย่างเต็มประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ เนื่องจากทุกวันนี้ในแต่ละพื้นที่มีอาชีพและวิถีชีวิตที่แตกต่างกัน ดังนั้นในการพัฒนาเมืองอัจฉริยะและเมืองนวัตกรรมจึงต้องสร้างเมืองที่มีความโดดเด่นเฉพาะตัวกำหนดทิศทางที่ชัดเจนและสอดรับกับความต้องการในกลุ่มจังหวัด

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจและดิจิทัล (2564) “เมืองอัจฉริยะ” หมายความว่า เมืองที่ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัยและชาญฉลาดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการให้บริการและการบริหารจัดการเมือง ลดค่าใช้จ่ายและการใช้ทรัพยากรของเมืองและประชากรเป้าหมายโดยเน้นการออกแบบที่ดี และการมีส่วนร่วมของภาคธุรกิจ และภาคประชาชนในการพัฒนาเมือง ภายใต้แนวคิดการพัฒนาเมืองน่าอยู่ เมืองทันสมัยให้ประชาชนในเมืองมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขอย่างยั่งยืน การพัฒนาเมืองอัจฉริยะมีมิติการพัฒนาได้หลายด้าน มีมิติที่สำคัญ 7 ด้าน คือ 1) สิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ (Smart

Environment) 2) การเดินทางและขนส่งอัจฉริยะ (Smart Mobility) 3) การดำรงชีวิตอัจฉริยะ (Smart Living) 4) พลเมืองอัจฉริยะ (Smart People) 5) พลังงานอัจฉริยะ (Smart Energy) 6) เศรษฐกิจอัจฉริยะ (Smart Economy) 7) การบริหารภาครัฐอัจฉริยะ (Smart Governance)

ณัฏฐ์ณัชชา ไชยประเสริฐ (2565) Smart City คือ รูปแบบของเมืองอัจฉริยะ “เป็นเมืองที่มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ทำให้คุณภาพในการใช้ชีวิตในเมืองๆ นั้นดีขึ้น ลดผลกระทบที่มีต่อสิ่งแวดล้อมและลดการใช้พลังงานของเมืองลงอย่างยั่งยืน” สรุปแล้ว Smart City จะต้องประกอบด้วย 3 ปัจจัยสำคัญ คือ การใช้ทรัพยากร ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด (Efficient) มีความยั่งยืนทั้งในแง่ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและต้นทุน (Sustainable) คุณภาพชีวิตของคนอยู่อาศัยต้องดี (Live Able)

Parliamentary (2014, อ้างถึงใน สถาบันพระปกเกล้า, 2562) เมืองอัจฉริยะ คือ เมืองที่พยายามค้นหาวิธีการแก้ปัญหาสาธารณะด้านต่าง ๆ ผ่านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเมืองและหุ้นส่วนการพัฒนาท้องถิ่น

Kosowatz (2020) เมืองอัจฉริยะ คือ เขตเมืองที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลหลากหลายรูปแบบเพื่อยกระดับชีวิตผู้อยู่อาศัย ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ปรับปรุงบริการของรัฐให้ทันสมัยเพิ่มการเข้าถึง ขับเคลื่อนความยั่งยืน และเร่งการพัฒนาเศรษฐกิจ เมืองอัจฉริยะคือเมืองแห่งอนาคต รัฐบาลในหลายเมืองอัจฉริยะเหล่านี้ใช้การผสมผสานของนวัตกรรมที่ขึ้นกับเทคโนโลยี เช่น อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (IoT), คลาวด์คอมพิวติ้ง, ปัญญาประดิษฐ์ (AI), Augmented Reality (AR), Edge, Blockchain และอื่น ๆ

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า เมืองอัจฉริยะ คือ พื้นที่ชุมชน ท้องถิ่น และเมืองที่มีการบริหารจัดการโดยการประยุกต์เครื่องมือทางเทคโนโลยีด้านอินเตอร์เน็ต เทคโนโลยีด้านพลังงาน และเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงนวัตกรรมเทคโนโลยีต่างๆ มาดำเนินการในการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของภาครัฐ การลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน การบริการสาธารณะให้มีความรวดเร็ว ลดค่าใช้จ่าย ประหยัดพลังงาน ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนเพื่อให้ประชาชนในกลุ่มจังหวัดชุมชน ท้องถิ่น และเมืองมีความสะดวกสบาย เป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในกลุ่มจังหวัดในทุก ๆ ด้าน

2.4.2 องค์ประกอบของเมืองอัจฉริยะ

นันทวัน วงศ์ขจรกิตติ (2559) แนวคิดเมืองอัจฉริยะต่างประเทศเข้ามาเป็นกรอบในการศึกษากรอบความคิดของเมืองอัจฉริยะ (Smart City Framework (SCF) ที่เริ่มประกาศใช้เมื่อเดือนพฤษภาคม 2557 ภายใต้ British Standards Institute (BSI) โดยเจ้าภาพในการยกร่างคือผู้เชี่ยวชาญทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ และอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นการกำหนดกรอบการปฏิบัติที่ดี สำหรับการพัฒนาเมืองให้เป็นเมืองอัจฉริยะที่จะตอบสนองความท้าทายในอนาคตและสามารถที่จะถ่ายทอด วิธีปฏิบัติจากเมืองต่อเมืองได้ (The British Standards Institution, 2014) (Gauzin-Muller, 2002) ซึ่งกรอบความคิดของเมืองอัจฉริยะประกอบด้วย 4 ส่วนที่สำคัญ ดังนี้ 1) เมืองอัจฉริยะต้องมีวิสัยทัศน์สำหรับอนาคตที่ชัดเจน น่าสนใจ และผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญทั้งหมดเป็นเจ้าของร่วมกัน (Deakin, 2013, p. 15) 2) เมืองอัจฉริยะต้องมีประชาชนเป็นศูนย์กลางโดยจะต้องทำความเข้าใจและรู้ถึงความต้องการของประชาชน (Castelnovo, Misuraca and Savoldelli, 2015) 3) เมืองอัจฉริยะต้องเป็นเมืองดิจิตอล ซึ่งมีการเชื่อมต่อและบูรณาการระหว่างประชาชนและสถานที่ (Smart Cities Council, 2014, p. 1) และ 4) เมืองอัจฉริยะต้องเป็นเมือง

ที่เปิดและมีการทำงานร่วมกันเพื่อที่จะสร้างโอกาสในด้านนวัตกรรมใหม่ ๆ (Giffinger, et al., 2007)

กองสารสนเทศภูมิศาสตร์ (2562) การพัฒนาเมืองอัจฉริยะใช้กรอบการพัฒนาเมืองตามหลักสากล 6 ด้าน ได้แก่ 1) เศรษฐกิจอัจฉริยะ (Smart Economy) มุ่งเน้นเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการดำเนินธุรกิจสร้างให้เกิดความเชื่อมโยงและความร่วมมือทางธุรกิจและประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการพัฒนาเพื่อปรับเปลี่ยนธุรกิจ โดยจะผลักดันเมืองเป้าหมายเป็นศูนย์กลางธุรกิจด้านใดด้านหนึ่งบนฐานนวัตกรรม 2) ระบบขนส่งและการสื่อสารอัจฉริยะ (Smart Mobility) มุ่งเน้นเพิ่มความสะดวกในการเข้าถึงระบบขนส่งมวลชน การเดินทางสะดวกปลอดภัย เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการระบบโลจิสติกส์ รวมไปถึงการแบ่งปัน และใช้ยานพาหนะเพื่อประหยัดพลังงาน 3) พลังงานและสิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ (Smart Energy and Environment) มุ่งเน้นเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานของเมืองหรือใช้พลังงานทางเลือกอันเป็นพลังงานสะอาด เพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลการจัดการของเสียและการติดตามสภาวะแวดล้อมตลอดจนเพิ่มการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ 4) ระบบบริหารภาครัฐอัจฉริยะ (Smart Governance) มุ่งเน้นพัฒนาระบบบริการเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการภาครัฐ (เช่น ผ่าน Smart Portal) เพิ่มช่องทางการมีส่วนร่วมของประชาชนรวมถึงการเปิดให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลทำให้เกิดความโปร่งใสตรวจสอบได้ 5) พลเมืองอัจฉริยะ (Smart People) มุ่งเน้นพัฒนาผู้บริหารเมืองหรือผู้นำท้องถิ่นที่สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาเมือง สร้างพลเมืองที่มีความรู้และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้นอกระบบ รวมถึงการส่งเสริมการอยู่ร่วมกันด้วยความหลากหลายทางสังคม 6) การดำรงชีวิตอัจฉริยะ (Smart Living) มุ่งเน้นสนับสนุนให้มีระบบบริการที่อำนวยความ สะดวกต่อการดำรงชีวิต เช่น บริการด้านสุขภาพให้ประชาชนมีสุขภาพและสุขภาวะที่ดี การเพิ่มความปลอดภัยของประชาชนด้วยการเฝ้าระวังภัยจากอาชญากรรมไปจนถึงการส่งเสริมให้เกิดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการดำรงชีวิตที่เหมาะสม

เมืองอัจฉริยะตามคำอธิบายของ IBM ได้มีการระบุองค์ประกอบของเมืองอัจฉริยะ ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ (เอกชัย สุมาลี และชัยวุฒิ ตันไชย, 2562)

1. Planning and Management คือ การวางแผนพัฒนาและใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ ได้แก่

1.1 Public Safety ระบบเฝ้าระวังความปลอดภัย ระบบแจ้งเตือนเหตุฉุกเฉินต่าง ๆ โดยเจ้าหน้าที่สามารถเข้าถึงข้อมูลความปลอดภัยดังกล่าวและสามารถแก้ไขได้อย่างทันที

1.2 Government and Agency Administration หน่วยงานภาครัฐนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรและการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 City Planning and Operations การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดวางผังเมือง วางแผนรองรับการขยายตัวของเมือง และเชื่อมโยงระบบปฏิบัติการของเมือง

1.4 Buildings การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาจัดการอาคาร และการลดใช้พลังงานภายในอาคาร

2. Infrastructure คือ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมขนส่ง และการสื่อสารเพื่อยกระดับโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ

2.1 Energy การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาจัดการพลังงานในเมือง

2.2 Water การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาบริหารจัดการน้ำในเมือง

2.3 Environment การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม และลดผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อม

3. People คือ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการยกระดับคุณภาพชีวิต ของประชาชน

3.1 Social Programs การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้พัฒนาสังคม ชุมชน และคุณภาพชีวิต ตลอดจนส่งเสริมชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 Smarter Care การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาระบบบริการ สาธารณสุข

3.3 Smart Education การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาคุณภาพ การศึกษา

นิภาพรรณ เจนสันติกุล (2563) องค์ประกอบของเมืองอัจฉริยะ ประกอบด้วย 1) เศรษฐกิจ 2) ทรัพยากรมนุษย์ 3) รัฐบาล/การปกครอง/การบริหาร 4) ระบบการขนส่งและการจัดโครงสร้างพื้นฐาน 5) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 6) คุณภาพชีวิต วิถีชีวิตความเป็นอยู่ 7) การพัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ และ 8) นโยบาย

สุเทพ รักษาพล และภักดี โพธิ์สิงห์ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง นโยบายการส่งเสริม เมืองอัจฉริยะเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคม บทความฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอนโยบาย การส่งเสริมเมืองอัจฉริยะ (Smart City) เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ซึ่งประเทศไทยมีการตั้งเกณฑ์ ชี้วัดการประเมินคุณค่าของการตั้งเป้าหมายแต่ละด้านเพื่อการพัฒนา โดยต้องทำความเข้าใจ ทบทวน บทบาทหน้าที่ของแต่ละเมืองที่แตกต่างและสัมพันธ์กันให้ดีเสียก่อน ในช่วงปีที่ผ่านมามีกระแสตื่นตัวเรื่อง การพัฒนาเมืองไปสู่ทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ท้องถิ่น ภาคเอกชน ภาคประชาชน ภาคการศึกษา ซึ่งเป็นสัญญาณตอบรับของยุคการพัฒนาเมืองนั้นเอง ทั้งนี้ภาครัฐได้ร่วมกำหนดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบ ร่วมกันหลายกระทรวง เพื่อกำกับดูแลแนวทางการพัฒนาและการดำเนินการจริงไปสู่การลงทุนในอนาคต โดยได้กำหนดแนวทางอัจฉริยะสำหรับการพัฒนาเมืองไว้ 7 ด้าน คือ Smart Mobility การสัญจรอัจฉริยะ, Smart Community ชุมชนอัจฉริยะ, Smart Economy เศรษฐกิจอัจฉริยะ, Smart Environment สิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ, Smart Governance การปกครองอัจฉริยะ, Smart Building อาคารอัจฉริยะ และ Smart Energy พลังงานอัจฉริยะ (ไม่ควรนำบทความมาเป็นแบ็คอัพ)

ณัฏฐ์ณัชชา ไชยประเสริฐ (2565) ได้ทำการศึกษา องค์ประกอบของเมืองอัจฉริยะ 12 องค์ประกอบของเมืองอัจฉริยะไว้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) เศรษฐกิจ (Smart Economy) การพัฒนาเมืองอัจฉริยะ ต้องช่วยผลักดันให้เกิดการพัฒนาเชิงเศรษฐกิจที่เหมาะสมกับพื้นที่ ก่อให้เกิดรายได้กับประชาชน เป็นฐานการผลิต เชิงอุตสาหกรรมที่สร้างสรรค์ทั้งรายได้ในระยะสั้นและระยะยาวเป็นรากฐานของ งบประมาณในการบริหาร จัดการเมืองต่อไป 2) ประชากรและชุมชน (Smart Community) การพัฒนา เมืองอัจฉริยะต้องส่งเสริมให้ประชาชนมีการศึกษาและสุขอนามัยที่ดีก่อให้เกิดการสร้างชุมชนเมือง ที่เข้มแข็งปลอดภัยและเป็นพื้นที่ ที่สร้างสรรค์คุณภาพชีวิต 3) สิ่งแวดล้อม (Smart Environment) การพัฒนาเมืองอัจฉริยะต้องมีส่วนในการพัฒนาสภาพแวดล้อมของเมืองให้น่าอยู่ ปลอดภัย และเป็นมิตร ต่อการรักษาสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ เพื่อให้เกิดการพัฒนาเมืองที่ยั่งยืนในเชิงกายภาพ 4) การคมนาคม ขนส่ง (Smart Mobility) การพัฒนาเมืองอัจฉริยะจะผลักดันให้เกิดการพัฒนาระบบการคมนาคมขนส่ง

ทั้งสำหรับคนและสินค้าที่มีประสิทธิภาพรวมถึงระบบสื่อสารและการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ได้มาตรฐาน ปลอดภัยและราคาถูกเพื่อก่อให้เกิดโอกาสทางเศรษฐกิจ ความเท่าเทียมทางสังคม และการรักษาสิ่งแวดล้อม ให้เกิดกับพื้นที่โครงการ 5) พลังงาน (Smart Energy) การพัฒนาเมืองอัจฉริยะจะเป็นตัวอย่างการสร้างเมือง ที่ใช้พลังงานสะอาดและสามารถใช้พลังงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ มีการผลิตพลังงานหมุนเวียน จากแสงอาทิตย์ ลม หรือขยะ มีการพัฒนาระบบการควบคุมการใช้พลังงานโดยโครงข่ายไฟฟ้าอัจฉริยะ (Smart Grid) มีการสร้างอาคารประหยัดพลังงานและส่งเสริมให้ประชาชนใช้พลังงานอย่างคุ้มค่า 6) การบริหารจัดการเมือง (Smart Governance) การพัฒนาเมืองอัจฉริยะจะส่งผลให้เกิดการบริหาร จัดการเมืองโดยภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดเสถียรภาพในการจัดสรรงบประมาณและการให้บริการ สาธารณะ รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินนโยบายและร่วมกับรัฐในการให้บริการ สาธารณะ

The Chapt (2022) Smart City หรือเมืองอัจฉริยะ คือเมืองน่าอยู่ที่ใช้ประโยชน์ จากเทคโนโลยีมาเพิ่มประสิทธิภาพของการให้บริการและการบริหารจัดการเมืองในการสร้างเมืองอัจฉริยะ ให้เกิดขึ้นได้จริงนั้น จำเป็นจะต้องมีเทคโนโลยีสำคัญ 3 กลุ่มหลัก ได้แก่

1. สมาร์ทกริด (Smart Grid) หรือโครงข่ายไฟฟ้าอัจฉริยะ เป็นการนำเทคโนโลยี หลายประเภทเข้ามาทำงานร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นระบบเซนเซอร์และการควบคุมอัตโนมัติเพื่อให้ระบบไฟฟ้า กำลังสามารถรับรู้ข้อมูลสถานะต่าง ๆ ในระบบได้แบบ Real Time รวมถึงระบบสารสนเทศ และระบบ การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้โครงข่ายไฟฟ้าสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ได้อย่างชาญฉลาด มากขึ้น โดยใช้ทรัพยากรน้อยลง

2. อาคารอัจฉริยะ (Smart Building) อาคารต้องเป็นมากกว่าโครงสร้างผนังและหลังคา สามารถมอบความสะดวกสบายและความปลอดภัยให้แก่ผู้อยู่อาศัยได้มากขึ้น ดังนั้น อาคารจะต้องมี ระบบอัจฉริยะที่ทำให้อาคารสามารถตอบสนองต่อความต้องการผู้อยู่อาศัยได้ สามารถเรียนรู้ ปรับตัว ให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและที่สำคัญ คือ เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

3. ระบบไอซีทีอัจฉริยะ (Smart ICT: Smart Information and Communication Technology) ปีนี้ อุปกรณ์มากกว่า 5 หมื่นล้านชิ้นจะสามารถเชื่อมต่อกันได้ และ 1 ใน 5 ของอุปกรณ์ เหล่านี้จะถูกใช้อยู่ภายในอาคาร นั่นหมายความว่า ข้อมูลจำนวนมากมายมหาศาลจะถูกสร้างขึ้น หัวใจสำคัญ คือ เราจะสามารถนำข้อมูลเหล่านี้มาใช้และวิเคราะห์ได้อย่างไร จึงจะทำให้เมืองมีความยืดหยุ่นในการบริหาร ในขณะเดียวกันยังสามารถตอบสนองความต้องการในระดับชุมชนและระดับบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด เมืองอัจฉริยะจะเกิดขึ้นได้ เมื่อทั้ง 3 ส่วนนี้ทำงานผสานกัน

พิมพ์ลดา ธีระมนต์ปราณีต (2566) ได้นำเสนอนวัตกรรมการพัฒนาสู่เมืองอัจฉริยะ ได้แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริการด้านสาธารณสุขอัจฉริยะ 2) ด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภคอัจฉริยะ 3) ด้านระบบสาธารณภัยแจ้งเตือนอัจฉริยะ 4) ด้านการฟื้นฟูเศรษฐกิจชุมชนสู่สากล 5) ด้านการบริการด้านการศึกษาทุกช่วงวัย 6) ด้านยกระดับ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 7) ด้านการขับเคลื่อนอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ 8) ด้านความเป็นรัฐอัจฉริยะ

2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

2.5.1 ความหมายการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการปกครองที่ยึดหลักการกระจายอำนาจ ซึ่งเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เป็นรูปแบบการปกครองที่ประชาชนมีส่วนร่วมมีความเกี่ยวพันมีส่วนได้ส่วนเสียในการปกครองทำให้เกิดความรับผิดชอบ และหวงแหนต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัย อันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบการปกครองประชาธิปไตย โดยประชาชนมีโอกาสเลือกตั้ง รู้จักการปกครองตนเองทำให้เกิดความสำนึกในความสำคัญของตนต่อท้องถิ่น มีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรคปัญหาและช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นของตน ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้หลากหลายด้วยกัน ดังนี้

ชานนท์ ทองสุกมาก (2563) การปกครองส่วนท้องถิ่นอาจสรุปความหมายในสาระสำคัญได้ดังนี้

1. การปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านั้นอาจมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญ จำนวนประชากร หรือขนาดของพื้นที่ เช่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นของไทยจัดเป็นเทศบาล สุขาภิบาล (ยกเลิกแล้ว) องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

2. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม กล่าวคือ อำนาจของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอควรเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากมีอำนาจมากเกินไปไม่มีขอบเขต หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นก็จะกลายสภาพเป็นรัฐอธิปไตยเองเป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐบาล อำนาจของท้องถิ่นนี้มีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลในการพิจารณาการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นว่าควรเป็นระดับใดจึงจะเหมาะสม

3. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) ที่จะดำเนินการปกครองตนเอง ซึ่งสิทธิตามกฎหมายแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

3.1 หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีสิทธิที่จะตรากฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่ และเพื่อใช้บังคับประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ เช่น เทศบัญญัติ ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น

3.2 สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่น คือ อำนาจในการกำหนดงบประมาณเพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น

4. มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและปกครองตนเอง จัดแบ่งเป็น 2 ฝ่าย คือ องค์การฝ่ายบริหาร และองค์การฝ่ายนิติบัญญัติ เช่น การปกครองส่วนท้องถิ่นแบบเทศบาลจะมีคณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหาร และสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ หรือแบบมหานครคือกรุงเทพมหานครจะมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นฝ่ายบริหารและสภากรุงเทพมหานครจะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นต้น

5. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น เนื่องจากแนวคิดที่ว่าประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้นที่จะรับรู้ปัญหาและวิธีการแก้ไขของตนเองอย่างแท้จริง หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีคนในท้องถิ่นมาบริหารงาน เพื่อให้สมเจตนารมณ์และความต้องการของชุมชน

และอยู่ภายใต้การควบคุมของประชาชนในท้องถิ่น นอกจากนั้นยังเป็นการฝึกให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความเข้าใจในระบบและกลไกของประชาธิปไตยอย่างแท้จริงด้วย

ดาวนภา เกตุทอง (2563) ได้สรุปนิยามความหมายของการกระจายอำนาจพอสังเขป คือ เป็นการอธิบายความหมายของการกระจายอำนาจในมิติของอำนาจรัฐเป็นหลักเป็นการกระจายอำนาจทางปกครองจากศูนย์กลางอำนาจ คือ รัฐ หรือรัฐบาล โดยกระจายให้แก่องค์กร หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือองค์กรอื่นที่อยู่นอกระบบราชการในเรื่องอำนาจการตัดสินใจและอำนาจในการบริหารงานในระดับพื้นที่ปฏิบัติการ

สุพัฒพงศ์ แย้มอิ่ม (2564) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่ง จัดการปกครองและดำเนินการบางอย่างโดยดำเนินการกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การ มีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงานแต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสมจะปราศจากการควบคุมของรัฐหาได้ไม่เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

Holloway (1951, อ้างถึงใน พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์, 2565) ได้ให้ทัศนะต่อการปกครองท้องถิ่นว่า หมายถึง การปกครองตนเองของชุมชนแห่งหนึ่งแห่งใดที่มีการจัดตั้งองค์การขึ้นทำหน้าที่ในเขตพื้นที่ ที่กำหนด มีอำนาจในการบริหารงานคลัง มีอำนาจในการวินิจฉัยตัดสินใจ และมีสภาของท้องถิ่นที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนเป็นองค์กรสำคัญขององค์การ

Hambleton (et al., 2002, อ้างถึงใน ดาวนภา เกตุทอง, 2563) เสนอว่า แนวคิดการปกครอง คือ กิจกรรมของระบบการปกครองอย่างเป็นทางการที่อุบัติขึ้นในขอบเขตของการบริหารที่เฉพาะเจาะจง เกี่ยวพันกับการบริหารอำนาจและหน้าที่ที่ได้รับจากการเลือกตั้งอย่างเป็นทางการหรือโครงสร้างที่ได้รับมอบหมายและใช้ทรัพยากรของสาธารณะอย่างรับผิดชอบ

จากการที่มีผู้ให้ความหมายไว้ดังกล่าวข้างต้น จึงพอจะสรุปความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การที่รัฐบาลในส่วนกลางให้ หรือกระจายอำนาจหน้าที่ด้านการบริหารไปให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งรวมทั้งให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการจัดบริการสาธารณะบางประการเพื่อชุมชนของตนเอง เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนส่วนรวมในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยประชาชนในท้องถิ่นมีอำนาจปกครองตนเอง ตามที่ได้รับการกระจายอำนาจจากรัฐบาลดำเนินการปกครองตนเอง ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของประชาชนอย่างเป็นอิสระ ภายใต้กรอบนโยบาย กฎหมาย และการกำกับดูแลของรัฐ การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นการปกครองที่ยึดหลักการกระจายอำนาจ เป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย ให้ประชาชนรู้สึกว่าตนมีความเกี่ยวพันกับส่วนได้ส่วนเสียในการปกครองเกิดความรับผิดชอบและหวงแหนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัย อันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบการปกครองประชาธิปไตยโดยประชาชนจะมีโอกาสเลือกตั้งทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง ซึ่งการที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองจะทำให้ประชาชนเกิดความสำนึกในความสำคัญของตนต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรคปัญหาและช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นของตนในที่สุด

2.5.2 วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2540, อ้างถึงใน เศรษฐพร หนุนชู และคณะ, 2560) การบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทยตามพระราชบัญญัติบริหารราชแผ่นดิน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ระเบียบบริหารราชการส่วนกลางระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาคและระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น โดยระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะพิเศษกรุงเทพมหานครและพัทยาลักษณะทั่วไป คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเทศบาลองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการกระจายอำนาจของรัฐให้ท้องถิ่นเป็นผู้ดูแลตนเองโดยมีวัตถุประสงค์ของการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่น เพื่อแบ่งเบาภาระของราชการส่วนกลางหลักการแบ่งงานกันทำประชาชนในท้องถิ่นได้เรียนรู้การปกครองตนเององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้ของประชาชนในท้องถิ่นส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในทางปฏิบัติโดยรัฐให้ความเป็นอิสระในการบริหารงบประมาณการบริหารบุคลากรและพื้นที่โดยรัฐเพียงแต่ทำหน้าที่กำกับ ดูแล ได้เท่าที่ไม่ขัดต่อหลักการปกครองตนเองและเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้เพราะว่าท้องถิ่นมีความใกล้ชิดกับประชาชนสามารถรับทราบและรู้ถึงปัญหาความต้องการและแก้ไขปัญหาได้รวดเร็วทันต่อความต้องการของประชาชนในกลุ่มจังหวัดได้เป็นอย่างดี

ติยานนท์ แสงบุตร (2563) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นพอจะสรุปได้ว่าเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ทั้งทางด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริงและเพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาการปกครองระบบประชาธิปไตยแก่ประชาชน

ณัทกวี ศิริรัตน์ และคณะ (2565) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นสามารถจำแนกได้ดังนี้ 1) ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ทั้งในด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการในการจัดบริการสาธารณะแทนรัฐบาล 2) เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง 3) เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน สรุปได้ว่าการปกครองท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระรัฐบาลส่วนกลางเป็นหน่วยการปกครองตนเองตามหลักประชาธิปไตยและสามารถสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นหลักการสำคัญของการกระจายอำนาจมีขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการบริหารประเทศที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่น ทั้งในด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง การแก้ปัญหาหรือจัดบริการโครงการในท้องถิ่น โดยประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้ที่เหมาะสมที่จะแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นนั้น สามารถให้บริการหรือแก้ไขปัญหาให้ถูกจุด รู้ถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนการบริหารงานเป็นไปอย่างรวดเร็วเสร็จสิ้นลงภายในท้องถิ่นและมีประสิทธิภาพ

2.5.3 ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้หลากหลายด้วยกัน ดังนี้

โกวิทย์ พวงงาม (2555, อ้างถึงใน พระครูธรรมคุต (สุทธิพจน์ สุทฺธิวจโน) และคณะ, 2564) การปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่ามีความสำคัญยิ่งซึ่งเป็นหลักในการปกครองระบอบประชาธิปไตย คือ การกระจายอำนาจสู่ฐานราก ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมและอยู่ใกล้ประชาชนมากที่สุด

อมรรัตน์ สายใจ (2562) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่นที่มีความสำคัญ 4 ประการ คือ 1) การปกครองท้องถิ่นเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย 2) การปกครองท้องถิ่นเป็นหัวใจสำคัญที่จำเป็นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ 3) การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง 4) การปกครองท้องถิ่นช่วยให้ภารกิจของรัฐบาลกลางลดน้อยลง

พระเมธาวินัยรส (สุเทพ พุทธจรรยา) และคณะ (2566) กล่าวว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการบริหารราชการแผ่นดินที่มีความสำคัญในประเทศที่มีการปกครองได้กล่าวว่าระบอบประชาธิปไตยที่รัฐบาลซึ่งเป็นกลไกในการบริหารการปกครองของรัฐ มีภาระหน้าที่มากในการบริหารจัดการกิจการของประเทศให้ประชาชนได้รับความสุข ความสะดวกสบายในการดำรงชีวิตและเกิดความมั่นคงแก่ชาติทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม แต่เป็นไปไม่ได้ที่รัฐบาลจะดูแลและดำเนินการให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึงทุกพื้นที่ของประเทศ เพราะมีปัญหาเรื่องความล่าช้าในการดำเนินงานและการที่ไม่อาจจะรับรู้แล้วสนองตอบความต้องการของแต่ละชุมชนได้ทั่วถึง รวมทั้งมีข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณและตัวบุคคลากรที่จะดำเนินงานให้ทั่วทุกพื้นที่ได้ ดังนั้นการลดภาระของรัฐบาลโดยการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการชุมชนและการปกครองเพื่อสนองตอบความต้องการของชุมชนได้ตรงตามความต้องการ มีความสะดวก ความรวดเร็ว และสอดคล้องกับความมุ่งหวังของชุมชน สิ่งเหล่านี้ส่งผลทำให้การปกครองท้องถิ่นมีบทบาทและความสำคัญมาก

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะทำให้ประชาชนได้รู้จักการปกครองตนเองโดยการกำหนดอนาคตของท้องถิ่นของตนเองแล้วยังทำให้ได้มีส่วนร่วมในทางการเมืองทุกขั้นตอนและเป็นหลักในการปกครองระบอบประชาธิปไตย คือ การกระจายอำนาจสู่ฐานราก ซึ่งประชาชนในกลุ่มจังหวัดทราบสภาพปัญหาและความต้องการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของตน มีการปกครองด้วยระบอบประชาธิปไตยที่รัฐบาลซึ่งเป็นกลไกในการบริหารการปกครองของรัฐ เป็นการลดภาระของรัฐบาลโดยการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการชุมชนและการปกครองเพื่อสนองตอบความต้องการของชุมชนได้ตรงตามความต้องการ มีความสะดวก ความรวดเร็วและสอดคล้องกับความมุ่งหวังของชุมชน

2.5.4 องค์ประกอบการปกครองส่วนท้องถิ่น

การส่วนท้องถิ่นกำหนดขึ้นบนพื้นฐานของการกระจายอำนาจและการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและกิจกรรมทางการปกครองของตนเอง ซึ่งจะเห็นได้จากลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่นที่เน้นการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองมีการเลือกตั้งมีองค์การหรือสถาบันที่จำเป็นและที่สำคัญ ก็คือ ประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองอย่างกว้างขวาง จึงมีองค์ประกอบหลายประการที่เกี่ยวข้องกับการปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมีผู้ให้ข้อมูลไว้ดังนี้

สถาบันพระปกเกล้า (2559) นับตั้งแต่การปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทยได้เริ่มวิวัฒนาการมาตั้งแต่สมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระองค์ทรงมีพระราชดำริให้จัดตั้งสุขาภิบาล กรุงเทพมหานคร ในปี พ.ศ. 2440 จนกระทั่งปัจจุบันรัฐบาลได้มอบอำนาจให้ท้องถิ่นปกครองตนเอง (Devolution) ซึ่งเป็นกรรมวิธีของการกระจายอำนาจทางการปกครอง (Decentralization) ดังนั้นระบบการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ โดยสมัย นายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงการบริหารการปกครองท้องถิ่น ตามคำสั่งที่ 262/2535 เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2535 เพื่อศึกษาระบบการบริหารการปกครองท้องถิ่นของไทยที่ดำเนินการอยู่ในทุกรูปแบบหาแนวทางและข้อเสนอในการปรับปรุงโครงสร้างอำนาจหน้าที่การคลังและงบประมาณ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาล หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคกับหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นโดยกล่าวถึงองค์ประกอบการปกครองส่วนท้องถิ่น ไว้ดังนี้

1. เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลและทบวงการเมือง
2. มีสภาและผู้บริหารระดับท้องถิ่นมีที่มาจากการเลือกตั้งตามหลักการที่บัญญัติในกฎหมายรัฐธรรมนูญ
3. มีอิสระในการปกครองตนเอง
4. มีเขตการปกครองที่ชัดเจนและเหมาะสม
5. มีงบประมาณรายได้ที่เป็นของตนเองอย่างเพียงพอ
6. มีบุคลากรปฏิบัติงานของตนเอง
7. มีอำนาจท้องที่ที่เหมาะสมต่อการให้บริการ
8. มีอำนาจออกข้อบังคับเป็นกฎหมายของท้องถิ่นภายใต้ขอบเขตของกฎหมายแม่บท
9. มีความสัมพันธ์กับส่วนกลางในฐานะเป็นหน่วยงานระดับรองของรัฐ

พระเรืองเดช โชติธมฺโม (เสียงเพราะ) และคณะ (2561) องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้เห็นภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วย การปกครองท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น จึงขอเสนอแนวคิดของ ประทาน คงฤทธิศึกษากร ซึ่งได้ชี้ให้เห็นถึงองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ของการปกครองท้องถิ่น ไว้ดังนี้

1. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะได้รับการจัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายและหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ จะมีสภาพเป็นนิติบุคคล
2. หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นจะต้องไม่อยู่ในการบังคับบัญชา (Hierarchy) ของหน่วยงานทางราชการเพราะจะต้องเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจปกครองตนเอง (Autonomy)

3. หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้น ต้องมีองค์กรที่มาจากการเลือกตั้ง (Election) โดยประชาชนในท้องถิ่น เพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน (Political Participation)

4. หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นจะต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ (Revenue) โดยการอนุญาตจากรัฐเพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้นำมาทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า

5. หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ควรมีอำนาจในการกำหนดนโยบายและมีการควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนตามครรลองของการปกครองที่ประชาชนมีส่วนร่วมทางการปกครองอย่างแท้จริง

6. หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ ควรมีอำนาจในการออกกฎข้อบังคับเพื่อกำกับให้มีการปฏิบัติไปตามนโยบายหรือความต้องการแห่งท้องถิ่นได้แต่ทั้งนี้กฎข้อบังคับทั้งปวงย่อมไม่ขัดต่อกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดของรัฐ

7. หน่วยการปกครองท้องถิ่นเมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้ว ยังคงอยู่ในความรับผิดชอบและอยู่ในการกำกับ ดูแลจากรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงแห่งรัฐและประชาชนในส่วนรวม การปกครองท้องถิ่นนั้น หากเกิดขึ้นจากพื้นฐานทางทฤษฎีการกระจายอำนาจและอุดมการณ์ของประชาธิปไตยโดยการเปิดโอกาส และสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองในระดับท้องถิ่นของตนเอง เช่น การรับสมัครเข้าไปเป็นตัวแทนของประชาชนในการบริหารงานในท้องถิ่นของตนที่อาศัยอยู่ การไปใช้สิทธิเลือกตั้งเลือกผู้แทนในท้องถิ่นของตนเอง ทั้งนี้สิ่งที่สำคัญที่สุดจะทำให้การปกครองท้องถิ่นมีความพร้อมมากขึ้น ก็คือ การมีส่วนร่วมของประชาชนนั่นเอง ซึ่งจะเป็นสิ่งผลักดันให้เกิดอำนาจอธิปไตยและการปกครองโดยประชาชน เพื่อประชาชนในระดับท้องถิ่นอย่างแท้จริง

จึงพอจะสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นกำหนดขึ้นบนพื้นฐานทฤษฎีการกระจายอำนาจและอุดมการณ์ประชาธิปไตย ซึ่งมุ่งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและกิจกรรมการปกครองตนเองในระดับหนึ่ง ซึ่งจะเห็นได้จากลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่นที่เน้นการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองมีการเลือกตั้งมีองค์การหรือสถาบันที่จำเป็นในการปกครองตนเองและที่สำคัญ ก็คือ ประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองอย่างกว้างขวาง

2.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลของภาวะผู้นำ

องค์ประกอบและปัจจัยที่มีอิทธิพลของภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นตัวแปรที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จในสิ่งที่คาดหวังในการบริหารงานขององค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวความคิดและทฤษฎีจากนักวิชาการ โดยสรุปได้ดังนี้

พงศ์ หรดาล (2540) กล่าวว่า การศึกษาสาเหตุหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดแบบของผู้นำก็เพื่อที่จะได้ผู้นำที่ดี และประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นลักษณะพิเศษประจำตัวและต้องไขว่คว้าทุกครั้งที่มีโอกาสและไม่ควรปล่อยโอกาสให้ผ่านไป คุณสมบัติเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดหรือสร้างขึ้นได้และทุกคนต่างก็มีโอกาสที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้ ถ้าปัจจัยเหล่านี้เกิดขึ้นกับบุคคลนั้นๆ รวมทั้งมีใจแน่วแน่และมีความพยายาม ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดแบบของผู้นำแยกพิจารณา ได้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่เกิดจากทัศนคติของผู้นำ ผู้นำแต่ละคนจะมีทัศนคติต่อสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวแตกต่างกันและทัศนคติเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมผู้นำในแบบต่าง ๆ คือ

1.1 ทัศนคติต่อตนเอง ถ้าผู้นำมีความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความรู้ ความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการได้ถูกต้อง เพราะคิดว่าตัวเองมีความรู้ ความสามารถประสบการณ์สูง ผู้นำมีทัศนคติเช่นนี้ ก็จะกลายเป็นผู้นำที่ไม่ยอมรับผู้อื่นทำให้กลายเป็นผู้นำแบบไม่มีความร่วมมือทำงาน

1.2 ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ถ้าผู้นำมีความเชื่อมั่นหรือไว้วางใจตัวเพื่อนร่วมงานด้วยกันก็จะทำให้ผู้นำมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและถือว่าเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญที่จะเกิดผู้นำแบบร่วมมือกันทำงาน

1.3 ทัศนคติต่อหน้าที่การงาน ถ้าผู้นำมีความคิดว่าตนเองเป็นผู้รับผิดชอบงานทั้งหมดในองค์กรก็จะพยายามควยคุมการปฏิบัติงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพราะคิดว่าตัวเองมีความสำคัญและไม่ยอมให้ผู้อื่นเข้าร่วมในการตัดสินใจ ผู้นำที่มีลักษณะเช่นนี้ก็จะเป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมไปในทางเผด็จการ

2. ปัจจัยที่เกิดจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานทุกคนจะมีส่วนที่ทำให้ผู้นำเกิดบุคลิกภาพในแบบต่าง ๆ คือ

2.1 ผู้ร่วมงานที่ต้องการความอิสระในการปฏิบัติงาน ถ้าหากผู้ร่วมงานมีลักษณะแบบนี้ก็จะมีส่วนทำให้ผู้นำในกลุ่มผู้ร่วมงานเป็นลักษณะประชาธิปไตย หรืออัตราธิปไตย

2.2 ผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ถ้าผู้ร่วมงานมีลักษณะแบบนี้ ผู้นำไม่ต้องมีการควบคุมกำกับดูแลมากนัก เพราะผู้ร่วมงานสามารถทำงานได้อย่างดีและไว้ใจได้ การมีผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบในหน้าที่เช่นนี้ก็จะมีลักษณะประชาธิปไตย

2.3 ผู้ร่วมงานเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์การ คือ มีความอยากเข้าร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในการบริหารงาน ผู้นำที่ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานประเภทนี้จะมีพฤติกรรมเป็นประชาธิปไตย

2.4 ผู้ร่วมงานมีความรู้ ความสามารถ ผู้นำจะเป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบประชาธิปไตย คือ สามารถปล่อยให้ผู้ร่วมงานได้ทำงานเต็มความรู้ ความสามารถของตน

3. ปัจจัยที่เกิดจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เช่น เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้นำ ผู้นำจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ดังนั้นอิทธิพลต่าง ๆ จึงมีผลต่อพฤติกรรมของผู้นำ คือ

3.1 ลักษณะขององค์กร ได้แก่ รูปแบบขององค์กร ขนาดองค์กร อายุขององค์กร โครงสร้างขององค์กร

3.2 อิทธิพลของกลุ่มในองค์กร ได้แก่ การรวมพลังของกลุ่ม ความร่วมมือ และความร่วมใจของคนในกลุ่ม

3.3 สภาพปัญหาและการบริหารงานภายในองค์กร ได้แก่ ปัญหาในการบริหารงานหรือเรื่องเร่งด่วนที่จะต้องแก้ไข ลักษณะเช่นนี้อาจผลักดันให้ผู้นำมีพฤติกรรมในทางเผด็จการได้ง่าย แต่ถ้าปัญหามีเวลาที่จะแก้ไข ผู้นำจะนำปัญหามาประชุมปรึกษาหารือเพื่อแก้ไข ผู้นำประเภทนี้จึงมีพฤติกรรมในทางประชาธิปไตย

ทินพันธ์ นาคะตะ (2546) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำ ได้แก่ ลักษณะทางกาย ทางสังคม และบุคลิกภาพที่ดี และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างขวาง

แก้วต้า ไทรงาม และคณะ (2548) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญ 4 ประการ ของผู้นำ คือ

1. ผู้ตาม บุคลากรแต่ละองค์กรต้องการสไตล์ภาวะผู้นำแตกต่างกัน เช่น บุคลากรใหม่ต้องการนิเทศมากกว่าบุคคลที่มีประสบการณ์มาก ผู้นำต้องรู้จักบุคลากรของท่าน คือ ท่านต้องเข้าใจให้ดีถึงธรรมชาติของมนุษย์รู้ความต้องการ อารมณ์ และแรงจูงใจ ท่านต้องรู้จักบุคคลของท่านว่าเขามีลักษณะอย่างไร

2. ผู้นำ ท่านต้องเข้าใจอย่างแท้จริงว่า ท่านเป็นใคร ท่านรู้อะไร ท่านสามารถทำอะไรได้ ผู้ที่ตัดสินความเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จอยู่ที่ผู้ตามมิใช่ผู้นำ

3. การสื่อสาร ท่าต้องสื่อสาร 2 ทาง ใช้ภาษาท่าทางให้มากขึ้น เช่น ท่านต้องทำเป็นตัวอย่างที่จะสื่อไปถึงบุคลากรของท่าน

4. สถานการณ์ ทุกสถานการณ์แตกต่างกัน สิ่งที่ท่านทำในสถานการณ์หนึ่งอาจจะไม่สามารถดำเนินการได้ในสถานการณ์หนึ่ง ท่านต้องใช้ดุลยพินิจของท่านในการตัดสินใจปฏิบัติอย่างดีที่สุด และสไตล์ของผู้นำต้องสอดคล้องกับเหตุการณ์

วิเชียร วิทยอุดม (2550) กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเลือกแบบของผู้นำสามารถพิจารณา ได้ดังนี้

1. ลักษณะผู้นำ (Trait of Leader) ผู้นำต้องมีบุคลิกภาพที่ดี มีลักษณะท่าทาง มีความตื่นตัว มีสติปัญญา มีความทะเยอทะยาน มีความคิดริเริ่ม รู้จักการเข้าสังคม เป็นแบบฉบับหรือแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเมื่อได้สัมผัสหรือพบเห็นเข้าก็เกิดการยอมรับในตัวผู้นำ นอกจากนั้นแล้วผู้นำจะต้องมีลักษณะทางกายที่ดี เช่น ขนาดของร่างกาย ความสูง ความแข็งแรงว่องไว เสียงมีพลังอำนาจ ฟังดูแล้วน่าเกรงขาม

2. ลักษณะของผู้ตาม (Trait of Followers) ต้องศึกษาพิจารณาถึงองค์ประกอบพื้นฐานด้านการศึกษา เชื้อชาติ เพศ อายุ วัย ทัศนคติ เจตคติ ค่านิยม อารมณ์ของผู้ตาม เพื่อจะสามารถมองเห็นว่าผู้ตามเป็นคนแบบไหน ประเภทไหน ทั้งนี้เพื่อจะได้วางตัวผู้นำให้สอดคล้องเหมาะสมกับองค์กร

หรือหน่วยงาน ก็จะเกิดการร่วมมือประสานงานกัน มีความสามัคคีพร้อมเพียงกันเพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายของกลุ่มผู้ตามได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

3. ลักษณะของตัวงานหรือเนื้องาน (Characteristic of Task) ตัวงานหรือเนื้อหาของงานจะมีรายละเอียดของงานที่แตกต่างกัน จึงต้องการผู้นำที่มีความสามารถพิเศษเฉพาะอย่างยิ่งให้เหมาะสมกับตัวงานหรือเนื้อหาของงานนั้น ๆ ในบางสถานการณ์ลักษณะของงานจะมีความซับซ้อน วิธีการทำงานจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นหรือเป็นตัวกำหนดว่าควรจะต้องการผู้นำแบบไหน จึงจะมีความเหมาะสมในลักษณะบางอย่าง ซึ่งต้องใช้ความสามารถพิเศษและความเชี่ยวชาญสูง จึงต้องอาศัยผู้นำที่มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญเป็นอย่างมากเหนือคนอื่นใดเป็นผู้นำ บางตัวงานหรือเนื้อหาของงานเป็นในลักษณะของการให้บริการให้ความรู้ ให้การอบรมทางวิชาการ ให้การแนะนำเพื่อการดำรงชีวิตที่ดีอยู่ในสังคม เช่น อาชีพครูบาอาจารย์ สาธารณสุข พัฒนากร เป็นต้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าตัวงาน หรือเนื้อหาของงานจะเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงว่าต้องการผู้นำลักษณะอย่างไร จึงเหมาะสมกับประเภทและชนิดของงานนั้น ๆ

4. ลักษณะขององค์กร (Characteristic of Organization) ต้องพิจารณาศึกษาถึงปรัชญาค่านิยมขององค์กรจะทำให้เกิดแบบอย่างของการบริหาร (Management Style) อาทิเช่น ถ้าต้องการการควบคุมอย่างใกล้ชิดก็ต้องใช้ผู้นำตามทฤษฎี X ถ้าไม่ต้องการควบคุมมากและปล่อยให้มีอิสระบ้างก็ต้องใช้ผู้นำตามทฤษฎี Y ซึ่งจะเห็นว่าลักษณะขององค์การจะเป็นเครื่องมือบ่งบอกถึงความต้องการของผู้นำที่มีลักษณะบางอย่างให้เหมาะสมกับประเภทและชนิดขององค์การนั้น ๆ นอกจากนี้แล้วยังต้องพิจารณาถึงรูปแบบขององค์กรว่า มีรูปแบบองค์การแบบใด ขนาดองค์การมีจำนวนสมาชิกมากหรือสมาชิกน้อยเป็นองค์การขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ โครงสร้างขององค์การมีการแบ่งส่วนงานอย่างไร กระบวนการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างไร บรรยากาศขององค์การส่งเสริมให้สมาชิกมีส่วนร่วมหรือไม่ ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนมีผลต่อการกำหนดทางเลือกแบบผู้นำทั้งสิ้น เช่น องค์การที่เน้นการใช้ความรู้เชิงวิชาการ ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ ก็ต้องใช้ผู้นำที่มีคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถทางวิชาการสูง มีปริญญาบัตรหรือวุฒิทางการศึกษาสูง

5. สิ่งแวดล้อมภายนอก (External Environment) สิ่งแวดล้อมภายนอกของการเกิดผู้นำแต่ละกรณีก็จะแตกต่างกันไปเป็นกรณี ๆ ไป สถานการณ์อย่างหนึ่งเหมาะสมหรือต้องการบุคคลหนึ่งเป็นผู้นำ แต่สถานการณ์อีกอย่างหนึ่งต้องการอีกบุคคลหนึ่งเป็นผู้นำ ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพของกลุ่มนั้น ๆ สูงขึ้น ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้นำที่จะเกิดขึ้นได้ก็จะต้องมีลักษณะที่สอดคล้องกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อมอย่างหนึ่งหรือเหตุการณ์อย่างหนึ่ง อาจจะต้องการผู้นำแบบหนึ่งทำให้การเป็นผู้นำของเขาย่อมเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย

ธนากร เอี่ยมปาน (2556) กล่าวว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำ ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่

1. บุคลิกของผู้นำ
2. การบริหารจัดการทรัพยากร
3. บรรยากาศขององค์กร
4. การจัดกระบวนการทำงานขององค์กร

เสกสรรค์ สนวา และคณะ (2561) คุณลักษณะของผู้นำองค์การภาครัฐสมัยใหม่ต้องมีองค์ประกอบ 9 ประการ รายละเอียด ดังนี้

1. เป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี (Good Personality) เพราะผู้นำต้องมีความสง่างาม บุคลิกภาพเรียบร้อย มีความเป็นมิตรกับบุคคลรอบข้างตั้งแต่ผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้าในกลุ่มเดียวกัน รวมถึงบุคคลภายนอก การมีบุคลิกภาพที่ดีนอกจากจะช่วยให้เกิดความสง่างามแล้วยังช่วยในการสร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นได้

2. เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Visionary) สามารถวางงานอย่างมีระบบมองการณ์ไกลเพื่อขับเคลื่อนหรือพัฒนาองค์การให้ประสบผลสำเร็จได้

3. เป็นผู้ที่มีศักยภาพ (Potential) หลากหลายรูปแบบทั้งด้านความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานสามารถเป็นนักประสานความร่วมมือที่ดี รวมถึงความสามารถในการคิดการตัดสินใจในการสั่งการเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าประสงค์

4. เป็นนักกลยุทธ์ (Strategist) สามารถออกแบบกลไกระบบการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเป็นนักกลยุทธ์ที่ดีต้องสามารถปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองให้เป็นไปตามบริบทของสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์การ

5. เป็นประชาสัมพันธ์ (Public Relations) กล่าวคือ ต้องสามารถประชาสัมพันธ์ความเป็นเอกลักษณะและความโดดเด่นขององค์การเพื่อให้สาธารณะได้เข้าใจในบทบาทและ ภาระหน้าที่ขององค์การได้เป็นอย่างดี การเป็นนักประชาสัมพันธ์จำต้องมีเข้าใจเข้าถึงกับกลุ่มเป้าหมายสามารถสื่อสารได้กับคนทุกกลุ่มได้

6. เป็นนักมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ที่เน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคลกลุ่มบุคคลและทีมงาน พร้อมทั้งเน้นผลลัพธ์ของการทำงานที่จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ ในขณะเดียวกันการทำงานของนักมนุษยสัมพันธ์จำต้องยึดหลักการมอบหมายงานและการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับผู้ปฏิบัติสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้ภายใต้สถานการณ์ที่มีอย่างจำกัด หรือเร่งด่วน

7. เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral) สามารถสร้างความศรัทธาให้กับทีมงาน การดำเนินงานภายในและภายนอกองค์การต้องยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นหลักในการดำเนินงาน

8. เป็นนักการตลาด (Marketing) สามารถคิดค้นและออกแบบสินค้าของชุมชนและของรัฐทั้งด้านการแปรรูปสินค้าและการบริการรูปแบบใหม่เพื่อให้ตรงกับความต้องการของกลุ่มลูกค้าทั้งภายในและภายนอก

9. เป็นนักปฏิบัติ (Practitioner) สามารถปฏิบัติงานได้ทุกรูปแบบ ทุกสถานที่ ทุกเวลา ซึ่งผู้นำลักษณะนี้จำต้องเป็นผู้ที่มีความกล้าคิดในสิ่งใหม่ๆ กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อพัฒนางานอย่างแท้จริง นักปฏิบัติจำต้องมีจิตสาธารณะที่คอยช่วยเหลือบุคคลอื่นให้พ้นจากปัญหาหรือวิกฤติได้ รวมถึงการเป็นผู้นำลักษณะนี้ต้องมีความสามารถในการสร้างเครือข่ายงานได้ทั้งในระดับหน่วยเล็กขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เป็นต้น

อำไพ ไชยแก้ว (2566) (Characteristics of Leader) ผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการ ผู้จัดการ หรือผู้บริหารมีหน้าที่วางแผนและจัดระเบียบให้งานดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อย แต่ผู้นำมีหน้าที่ทำให้ผู้อื่นตามและการที่คนอื่นตามผู้นำก็ไม่มีใครรับรองว่าผู้นำจะนำไปในทิศทางที่ถูกต้องเสมอ ผู้นำที่เข้มแข็งก็อาจจะไม่ใช่ผู้จัดการหรือผู้บริหารที่ดีได้ หรือผู้บริหารผู้จัดการที่ดี

ก็อาจไม่ใช่ผู้นำที่ดีก็ได้ ดังนั้นเป็นไปได้องค์การใดที่ต้องการประสบความสำเร็จย่อมต้องการผู้บริหารหรือผู้จัดการที่มีลักษณะเป็นผู้นำดังนี้

1. มีความฉลาด ผู้นำต้องมีระดับความรู้และสติปัญญาโดยเฉลี่ยสูงกว่าบุคคลที่ให้เขาเป็นผู้นำ เพราะผู้นำต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ บุคคลที่มีความฉลาดเท่านั้นจึงสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ หรือเรื่องราวต่าง ๆ ได้

2. มีวุฒิภาวะทางสังคมและใจกว้าง ผู้นำต้องมีความสนใจสิ่งต่าง ๆ รอบตัวอย่างกว้างขวาง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ต้องยอมรับสภาพต่าง ๆ ไม่ว่าแพ้หรือชนะ ไม่ว่าผิดหวังหรือสำเร็จ ผู้นำต้องมีความอดทนต่อความคับข้องใจต่าง ๆ พยายามขจัดความรู้สึกต่อต้านสังคม หรือต่อต้านคนอื่นให้เหลือน้อยที่สุด เป็นคนมีเหตุผล มีความเชื่อมั่นในตนเองและนับถือตนเอง

3. มีแรงจูงใจภายใน ผู้นำต้องมีแรงขับที่ทำอะไรให้เด่นให้สำเร็จอยู่เสมอเมื่อทำสิ่งหนึ่งสำเร็จก็ต้องการทำสิ่งอื่นต่อไป เมื่อทำสิ่งใดสำเร็จกลายเป็นแรงจูงใจท้าทายให้ทำสิ่งอื่นให้สำเร็จต่อไป ผู้นำต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูง เพราะความรับผิดชอบเป็นบันไดที่ทำให้เขามีโอกาสประสบความสำเร็จ

4. มีเจตคติที่ดีเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้น เขายอมรับอยู่เสมอว่างานที่สำเร็จนั้นมีคนอื่นช่วยทำไม่ใช่ทำด้วยตนเอง ดังนั้น ผู้นำต้องพัฒนาความเข้าใจและทักษะทางสังคมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้นำต้องให้ความนับถือผู้อื่นและจำต้องระลึกอยู่เสมอว่าความสำเร็จในการเป็นผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือกับผู้อื่นและการติดต่อกับบุคคลอื่นในฐานะที่เขาเป็นบุคคลไม่ใช่ในฐานะที่เขาเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานเท่านั้น ผู้นำต้องยอมรับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของคนอื่นและมีความสนใจร่วมกับผู้อื่น

5. มีความสามารถในการชักจูงใจผู้อื่น บุคคลจำนวนมากเชื่อว่าความสามารถในการชักจูงใจผู้อื่น ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นที่สุดในการเป็นผู้นำ

6. อุทิศตนให้แก่เป้าหมายขององค์การ ในองค์การทุกประเภทมีงานยากลำบาก ซึ่งต้องปฏิบัติให้สำเร็จ เช่น การเพิ่มยอดขาย การลดต้นทุน การได้ลูกค้ารายใหม่ หรือการขายหุ้น เป็นต้น การมีประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับว่าเขาผูกมัดต่อเป้าหมายที่ต้องการบรรลุอย่างไรเป็น ส่วนใหญ่การอุทิศตนถูกแสดงให้เห็นโดยการทำงานหนักด้วยตัวเอง

7. มีความสามารถในการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่าง ผู้บริหารต้องการให้บุคคลอื่นทำงานอย่างเต็มความสามารถ จึงต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างโดยการทำงานหนักหรือผู้บริหารวางแผนรณรงค์ทางเศรษฐกิจ ต้องการใช้จ่ายเงินอย่างประหยัด ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพทราบว่าบุคคลสังเกตพฤติกรรมของเขาและมักจะประพฤติในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน

8. มีความเต็มใจรับความเสี่ยง ผู้สังเกตการณ์คนหนึ่งให้ข้อคิดเห็นที่สัมพันธ์กับความเสี่ยงและความเป็นผู้นำว่า “ความแน่วแน่ (ในการเป็นผู้นำ) คือ ความเต็มใจรับความเสี่ยง” ความเสี่ยง คือ โอกาสที่สูญเสียได้รับบาดเจ็บ เสียผลประโยชน์หรือพ่ายแพ้

9. มีความเต็มใจรับความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ตามที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ผู้บริหารไม่สามารถมอบหมายความรับผิดชอบที่มีต่อกิจกรรมที่ได้รับมอบหมาย อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติผู้บริหารที่ไม่มีประสิทธิภาพ มักจะพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกิดความผิดพลาด เช่น ผู้จัดการแผนกขายตำหนิพนักงานขายที่ไม่สามารถขายได้ตามโควตา เป็นต้น ไม่ได้ปฏิบัติตัวเป็นผู้นำที่ดี

10. มีความเต็มใจสนับสนุนพนักงาน พนักงานนับถือผู้บริหารที่มีความรับผิดชอบอย่างสูงเมื่อเกิดความผิดพลาดและนับถือผู้บริหารที่ให้การยกย่องเมื่อความพยายามประสบความสำเร็จในทางตรงกันข้ามพนักงานไม่นับถือผู้บริหารที่รับเอาการยกย่องและการสรรเสริญเป็นของตนเอง

Stogdill (1967, อ้างถึงใน บัญชา ชื่นชม, 2539) ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของความเป็นผู้นำและจำแนกผู้นำ ออกเป็น 6 ประเภท คือ

1. ลักษณะทางกาย (physical Characteristics) ได้แก่ อายุ ลักษณะท่าทาง ส่วนสูง และน้ำหนัก

2. ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) ได้แก่ การศึกษา สถานภาพทางสังคม และการเขยิบฐานะทางสังคม

3. สติปัญญาความรู้ความสามารถ (Intelligence) ได้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างสติปัญญา ความรู้ ความสามารถกับสถานภาพความเป็นผู้นำ เช่น พูดเก่ง ตัดสินใจดี ความรู้ดี

4. บุคลิกภาพ (Personality) โดยตรวจสอบปัจจัยด้านบุคลิกภาพและเสนอแนะว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักจะมีคุณลักษณะของบุคลิกภาพ คือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

5. ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (Task-Related Characteristics) ผู้นำตามลักษณะนี้จะมีความต้องการความสำเร็จและความรับผิดชอบสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

6. ลักษณะต่าง ๆ ทางสังคม (Social Characteristics) เป็นผู้นำที่ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างกระตือรือร้น เป็นผู้ที่ชอบการติดต่อพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่น ๆ และให้ความร่วมมือกับบุคคลต่าง ๆ ดี ซึ่งผู้นำที่มีคุณลักษณะดังกล่าวมักจะมีส่วนที่ทำให้ความเป็นปึกแผ่นของกลุ่มเหนียวแน่น

Clarke (1979) กล่าวว่า ลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือ

1. มีความอดทนและรู้จักแสดงความพึงพอใจในผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
2. มีการยอมรับในความสามารถ การประสานงาน และคุณลักษณะที่ดีของ
3. ผู้ใต้บังคับบัญชา
4. มีการชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ในเรื่องงานที่เกี่ยวข้อง
5. ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ร่วมในการวางแผนในการทำงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง
6. พัฒนาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เก่งมากขึ้น
7. ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความภูมิใจในตนเอง
8. สร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานเป็นทีมเดียวกัน
9. สร้างบรรยากาศการทำงานให้เหมาะสม
10. ให้โอกาสในการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
11. ใช้คนที่มีควารู้ให้ตรงกับงานที่กระทำ
12. มีส่วนรับผิดชอบในการที่ผู้บังคับบัญชาทำ

Yukl (1998) กล่าวว่า คุณลักษณะสำคัญที่จำเป็นต่อความมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร คือ

1. ด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย
   1.1 ความมีพลัง
   1.2 ความอดทนต่อความเครียด
   1.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง

1.4 เชื่ออำนาจในตนเอง

1.5 มีวุฒิภาวะด้านอารมณ์

1.6 มีคุณธรรม

2. ด้านแรงจูงใจ

2.1 มีแรงจูงใจด้านอำนาจทางสังคม

2.2 มีความต้องการมุ่งความสำเร็จอยู่ในระดับสูงปานกลาง

2.3 มีความต้องการด้านความรักใคร่ ผูกพันในระดับต่ำ

3. ด้านความสามารถ

3.1 มีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3.2 มีทักษะด้านมโนทัศน์

3.3 มีทักษะด้านเทคนิค

3.4 มีทักษะในการเกลี่ยกล่อมชักชวน

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงสรุปจากการค้นคว้าจากบทความทางวิชาการ งานวิจัยของนักวิชาการ โดยสรุปออกเป็นในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ คือ บุคคลที่จะเป็นผู้นำ โดยลักษณะบุคลิกจะเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง ชอบเสนอตัวเองก่อนคนอื่น และมีความกล้าที่จะเผชิญกับปัญหา มีความโดดเด่นทั้งในลักษณะทางกายภาพ การกล้าแสดงออก กล้าเสนอความคิดเห็นที่แตกต่าง

2. ปัจจัยทางด้านอารมณ์ คือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์คิดการณ์ไกล ทัศนคติที่ดีต่อองค์กรต่อเพื่อนร่วมองค์กร เป็นนักสร้างบรรยากาศในองค์กร สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดีเมื่อเกิดสถานการณ์ต่าง ๆ และมีจิตวิทยา พลังจิตพลังใจที่ดี เป็นนักสร้างแรงบันดาลใจ

3. ปัจจัยด้านสังคม คือ เป็นผู้ความรู้ มีประสบการณ์ มีมนุษยสัมพันธ์ทั้งกับคนภายในและภายนอกองค์กรเป็นอย่างดี สามารถแก้ไขปัญหาเป็นผู้ที่คนในองค์กรให้การยอมรับนับถือเป็นผู้มีบารมีในสังคมหรือในองค์กรเป็นศูนย์รวมให้แก่คนในองค์กรโดยไม่ต้องบังคับ

4. ปัจจัยด้านหน้าที่การงาน คือ ลักษณะงานที่รับผิดชอบทำให้เกิดภาวะผู้นำโดยตำแหน่งการมีปฏิภาณไหวพริบฉลาดในการบริหารงาน การแก้ไขปัญหา ทำให้เกิดแรงผลักดันให้ผู้นำต้องสามารถดำเนินการให้สำเร็จหรือแก้ไขปัญหานั้นได้ทันท่วงที การวางแผน กลยุทธ์ต่าง ๆ การรวมพลังงานของคนในองค์กร การประสานความร่วมมือคนในองค์กร

2.7 บริบทของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

2.7.1 ความเป็นมาของการแบ่งกลุ่มจังหวัด

การบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดเป็นรูปแบบใหม่ของการบริหารงานแบบบูรณาการให้มีความเหมาะสมมากขึ้นในรูปของการรวมกลุ่มจังหวัดที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงในด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งจะช่วยให้การวางกรอบทิศทางการพัฒนาและการใช้ประโยชน์ทรัพยากรเป็นไปอย่างมีระบบและร่วมกันแก้ไขปัญหาระหว่างจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2546 และวันที่ 17 พฤศจิกายน 2546 เห็นชอบให้จัดตั้งกลุ่มจังหวัดรวม 19 กลุ่มจังหวัด การบริหารงานของกลุ่มจังหวัดในระยะเริ่มต้น พบปัญหาสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ปัญหาไม่มีงบประมาณในการบริหารงาน 2) ขาดบุคลากร และ 3) ไม่มีความชัดเจนเกี่ยวกับองค์กรรับผิดชอบ จึงให้การบริหารงานกลุ่มจังหวัดไม่บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดซึ่งนำไปสู่การจัดตั้งเป็นสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด

2.7.2 ผลการปรับปรุงการจัดกลุ่มจังหวัดและการกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์การปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด

ในการประชุม ก.พ.ร. ครั้งที่ 13/2550 วันที่ 17 ธันวาคม 2550 มีมติเห็นชอบให้มีการปรับปรุงการจัดกลุ่มจังหวัดและการกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัดและการจัดตั้งกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดเพื่อเป็นกลไกในการดำเนินงานของกลุ่มจังหวัด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.7.2.1 แนวทางการจัดกลุ่มจังหวัด การปรับปรุงการจัดกลุ่มจังหวัดครั้งนี้คงใช้แนวทางเดิมแต่จะยึดลักษณะเขตพื้นที่ ที่ติดต่อกันหรือเป็นการรวมกลุ่มจังหวัดที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกันหรือต่อเนื่องกันเป็นองค์ประกอบพื้นฐานหรือข้อพิจารณาเบื้องต้นของการจัดกลุ่มจังหวัดใช้ประเด็นยุทธศาสตร์หรือทิศทางการพัฒนาจังหวัดที่สอดคล้องกันหรือเกื้อหนุนต่อกันเป็นแนวการพิจารณาขั้นที่สองและประการสุดท้ายพิจารณาจากความเกี่ยวเนื่องทางเศรษฐกิจ การผลิต การค้า และการลงทุนเพื่อมูลค่าเพิ่ม และการได้เปรียบในการแข่งขันร่วมกัน รวมทั้งเป็นการแก้ไขปัญหาเร่งด่วนที่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมกันระหว่างจังหวัด สาเหตุที่ให้ความสำคัญกับการเป็นเขตพื้นที่ติดต่อกันนั้นมาจากสมมุติฐานที่ว่าจังหวัดที่อยู่พื้นที่ติดกัน จะมีลักษณะทางภูมิประเทศ ประเพณี วัฒนธรรม ค่านิยมใกล้เคียงกันมีการแบ่งตามลักษณะของพื้นที่เศรษฐกิจและสังคมที่มีความใกล้เคียงกัน มีพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ติดต่อกัน มีจุดอ่อน จุดแข็ง ในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติที่คล้ายคลึงกัน จะทำให้ง่ายกับการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้ นอกจากนั้นแล้วการที่อยู่ในภูมิภาคเดียวกันจะมีปัญหาและความต้องการคล้าย ๆ กัน สะดวกในการประสานงานและบูรณาการการพัฒนาในกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.7.2.2 แนวทางการกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด

1) การกำหนดให้มีจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัดจะทำให้มีโครงสร้างองค์กรที่รับผิดชอบการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของกลุ่มจังหวัดอย่างชัดเจนและเป็นผู้ใช้กลไกการบูณาการการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มพื้นที่ของกลุ่มจังหวัดในภาพให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของชาติ โดยจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัดจะเป็นแกนกลางในการประสานงานและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกลุ่มจังหวัด โดยเป็นที่ตั้งของสำนักงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด และเป็นหน่วยงานในการรองรับการเบิกจ่ายงบประมาณหรือการทำแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

2) แนวทางในการกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัดต้องเป็นจังหวัดที่มีลักษณะสอดคล้องกับลักษณะข้อใดข้อหนึ่งหรือมากกว่า ดังนี้

2.1) เป็นจังหวัดที่มีการคมนาคม ติดต่อสื่อสารและเชื่อมโยงระหว่างจังหวัดในกลุ่มได้สะดวก

2.2) เป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ และสามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของกลุ่มจังหวัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3) เป็นศูนย์กลางทางสังคมและวัฒนธรรมหรือเป็นศูนย์กลางทางการศึกษาที่สามารถสนับสนุนความรู้ทางวิชาการให้กับจังหวัดภายในกลุ่มจังหวัดได้

2.4) เป็นศูนย์กลางของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนและธุรกิจต่าง ๆ

2.5) เป็นจังหวัดที่มีศักยภาพและความพร้อมที่จะให้การสนับสนุนการดำเนินการในเรื่องแผนงาน งบประมาณ และทรัพยากรทางการบริหารให้กับจังหวัดอื่นในกลุ่มได้

3) รูปแบบในการจัดกลุ่มจังหวัด จากแนวทางการปรับปรุงกลุ่มจังหวัดและการกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด ประกอบกับการสอบทานข้อคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องแล้ว จึงเห็นควรปรับปรุงการจัดกลุ่มจังหวัด เป็น 18 กลุ่มจังหวัด พร้อมทั้งกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด เพื่อเสนอ ครม. ให้ความเห็นชอบ

มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2551 เห็นชอบการปรับปรุงกลุ่มจังหวัดและการกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัดตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ ดังนี้ กลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน 2 (2565)

ตารางที่ 2.2 การแบ่งกลุ่มจังหวัดและจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด

กลุ่มจังหวัด	จังหวัดในกลุ่ม	จังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด
1. ภาคกลางตอนบน 1	นนทบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา สระบุรี	พระนครศรีอยุธยา
2. ภาคกลางตอนบน 2	ชัยนาท ลพบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง	ลพบุรี
3. ภาคกลางตอนกลาง	ฉะเชิงเทรา ปราจีนบุรี สระแก้ว นครนายก สมุทรปราการ	ฉะเชิงเทรา
4. ภาคกลางตอนล่าง 1	กาญจนบุรี นครปฐม ราชบุรีสุพรรณบุรี	นครปฐม
5. ภาคกลางตอนล่าง 2	ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสาคร สมุทรสงคราม	เพชรบุรี
6. ภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย	ชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช พัทลุง	สุราษฎร์ธานี
7. ภาคใต้ฝั่งอันดามัน	ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง	ภูเก็ต
8. ภาคใต้ชายแดน	สงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา นราธิวาส	สงขลา
9. ภาคตะวันออก	จันทบุรี ชลบุรี ระยอง ตราด	ชลบุรี

(ต่อ)

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

กลุ่มจังหวัด	จังหวัดในกลุ่ม	จังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด
10. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1	หนองคาย เลย อุดรธานี หนองบัวลำภู	อุดรธานี
11. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2	นครพนม มุกดาหาร สกลนคร	สกลนคร
12. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง	ร้อยเอ็ด ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์	ขอนแก่น
13. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1	สุรินทร์ นครราชสีมา บุรีรัมย์ ชัยภูมิ	นครราชสีมา
14. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2	อำนาจเจริญ ศรีสะเกษ ยโสธร อุบลราชธานี	อุบลราชธานี
15. ภาคเหนือตอนบน 1	เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน	เชียงใหม่
16. ภาคเหนือตอนบน 2	น่าน พะเยา เชียงราย แพร่	เชียงราย
17. ภาคเหนือตอนล่าง 1	ตาก พิษณุโลก สุโขทัย เพชรบูรณ์ อุตรดิตถ์	พิษณุโลก
18. ภาคเหนือตอนล่าง 2	กำแพงเพชร พิจิตร นครสวรรค์ อุทัยธานี	นครสวรรค์

หมายเหตุ. ปรับปรุงจาก *การแบ่งกลุ่มจังหวัดและจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด โดยกลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน 2,* 2565. น่าน: สำนักงานจังหวัดน่าน.

2.7.3 ข้อมูลเพื่อการพัฒนา: ข้อมูลพื้นฐานทางกายภาพ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 (นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ สุรินทร์)

2.7.3.1 ข้อมูลเพื่อการพัฒนาของกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

1) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

1.1) ด้านกายภาพ

1.1.1) ที่ตั้งทางภูมิศาสตร์: กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 จังหวัดนครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์ มีพื้นที่ประมาณ 51,720.19 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 32,323,535ไร่ ตั้งอยู่ระหว่าง เส้นละติจูดที่ 14 องศา 5ลิปดาเหนือ ถึงเส้นละติจูดที่ 16 องศา 43 ลิปดาเหนือ และระหว่างเส้นลองจิจูดที่ 107 องศา 10 ลิปดาตะวันออก ถึงเส้นลองจิจูดที่ 110 องศา 7 ลิปดาตะวันออก ซึ่งจากที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ดังกล่าวนี้ จะทำให้พื้นที่ตั้งอยู่ในโซนเวลามาตรฐานสากลที่พิกัดลองจิจูด 105 องศาตะวันออก ซึ่งเป็นเวลาที่เร็วกว่ากรีนิช ประเทศอังกฤษ 7 ชั่วโมง และมีสภาวะอากาศแบบสวันนา (Tropical Savanna Climate) ตามการจำแนกเขต ภูมิอากาศแบบ Koppen ซึ่งจะมีอากาศร้อนอุณหภูมิสูงตลอดปี โดยมีฤดูฝนสลับกับฤดูแล้งอย่างเด่นชัด โดยฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม-ตุลาคม และฤดูแล้งเริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน-เมษายน

1.2) ที่ตั้งสัมพันธ์: พื้นที่กลุ่มจังหวัด (นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์) มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่จังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

1.2.1) ทิศเหนือ ติดต่อกับจังหวัดขอนแก่น มหาสารคาม และร้อยเอ็ด

1.2.2) ทิศตะวันออก ติดต่อกับจังหวัดศรีสะเกษ

1.2.3) ทิศใต้ ติดต่อกับจังหวัดปราจีนบุรี สระแก้ว และราชอาณาจักรกัมพูชา

1.2.4) ทิศตะวันตก ติดต่อกับจังหวัดเพชรบูรณ์ ลพบุรี สระบุรี และจังหวัดนครนายก

1.3) ขนาดพื้นที่: จากการรวบรวมข้อมูลของกรมพัฒนาที่ดินพบว่าพื้นที่ทั้ง 4 จังหวัด มีพื้นที่รวมกัน ทั้งหมดประมาณ 51,720.192 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 32,323,869 ไร่ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 30.63 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (168,854 ตารางกิโลเมตร) และคิดเป็นพื้นที่ร้อยละ 10.08 ของพื้นที่ทั้งประเทศ (513,115 ตารางกิโลเมตร) โดยจังหวัดนครราชสีมามีพื้นที่มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ จังหวัดชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์ ตามลำดับ

จังหวัด	เนื้อที่		ร้อยละ (ของกลุ่มจังหวัด)
	ตร.กม.	ไร่	
นครราชสีมา	20,493.964	12,808,727	39.57
ชัยภูมิ	12,778.287	7,986,429	24.67
บุรีรัมย์	10,323.885	6,451,178	20.07
สุรินทร์	8,124.056	5,077,535	15.69
รวม (กลุ่มจังหวัด)	51,720.192	32,323,869	**100.00**
ภาคอีสาน	168,854.000	105,533,963	
ประเทศ	513,115.000	320,696,887	-

ภาพที่ 2.6 พื้นที่ครอบคลุมของกลุ่มจังหวัด, โดย *กรมพัฒนาที่ดิน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2567.* นครราชสีมา: กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง 1.

1.4) ลักษณะภูมิประเทศ ลักษณะภูมิประเทศของกลุ่มจังหวัดภาคะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 มีลักษณะทั้งเป็นพื้นที่ราบ สูงและภูเขา พื้นที่ราบลุ่ม และพื้นที่ลูกคลื่นลอนตื้น และพื้นที่ลูกคลื่นลอนลึก โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1.4.1) ลักษณะเทือกเขาสูงและที่ราบสูง มีความสูงจากระดับน้ำทะเลมากกว่า 250 เมตร อยู่บริเวณ อำเภอปากช่อง ปักธงชัย วังน้ำเขียว ครบุรี และเสิงสาง เขตเทือกเขาดงพญาเย็น มีความสูงตั้งแต่ 500-มากกว่า 1,000 เมตร จากระดับน้ำทะเล ปานกลาง อยู่บริเวณทางตอนเหนือของเขตอำเภอเมืองชัยภูมิ บางส่วนของอำเภอหนองบัวระเหว อำเภอเทพสถิต อำเภอคอนสาร อำเภอเกษตรสมบูรณ์ อำเภอหนองบัวแดง อำเภอภูเขียว อำเภอแก้งคร้อ อำเภอภักดีชุมพล อำเภอซับใหญ่ บริเวณเทือกเขาพนมดงรักมีความสูงตั้งแต่ 200 เมตรจากระดับน้ำทะเล บริเวณด้านตะวันตกของอำเภอหนองหงส์ ตอนใต้ของอำเภอโนนสุวรรณ อำเภอหนองกี่ อำเภอนางรอง อำเภอปะคำ

อำเภอละหานทราย อำเภอบ้านกรวด อำเภอโนนแดงของจังหวัดบุรีรัมย์ อำเภอบัวเชด อำเภอสังขะ อำเภอกาบเชิง อำเภอพนมดงรัก จังหวัดสุรินทร์

1.4.2) ที่ราบลุ่มแม่น้ำ เช่น บริเวณที่ราบลุ่มแม่น้ำลำเชียงไกร ลำปลายมาศ ที่ราบลุ่มริมฝั่งลำสะแทด พื้นที่ราบลุ่มแม่น้ำชี ในเขตอำเภอเมืองชัยภูมิ อำเภอคอนสวรรณ์ อำเภอบ้านเขว้า อำเภอแก้งคร้อ อำเภอเทพสถิต อำเภอบำเหน็จณรงค์ พื้นที่ราบลุ่มริมฝั่งแม่น้ำมูล บริเวณอำเภอพุทไธสง อำเภอคูเมือง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ เขตอำเภอท่าตูม อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์

1.4.3) พื้นที่ลูกคลื่น มีลักษณะเป็นพื้นที่ลูกคลื่นลอนตื้นที่สูงสลับที่นา สูงจากระดับน้ำทะเลไม่เกิน 200 เมตร อยู่เขตอำเภอแก้งสนามนาง อำเภอบ้านเหลื่อม อำเภอบัวใหญ่ อำเภอสีดา อำเภอบัวลาย อำเภอโนนแดง อำเภอประทาย อำเภอลำทะเมนชัย อำเภอเมืองยาง อำเภอชุมพวง อำเภอพิมาย อำเภอคง อำเภอขามสะแกแสง จังหวัดนครราชสีมา ลูกคลื่นลอนต่ำมีความสูงประมาณ 300-500 เมตร จากระดับน้ำทะเลปานกลาง ในพื้นที่บางส่วนของอำเภอเมืองชัยภูมิ อำเภอหนองบัวระเหว อำเภอบ้านเขว้า อำเภอแก้งคร้อ อำเภอเทพสถิต อำเภอบำเหน็จณรงค์ อำเภอเกษตรสมบูรณ์ อำเภอบ้านแท่น จังหวัดชัยภูมิ พื้นที่ลูกคลื่นลอนตื้น ที่มีความสูงประมาณ 150-200 เมตร จากระดับน้ำทะเลปานกลาง บริเวณอำเภอประโคนชัย อำเภอพลับพลาชัย อำเภอเมือง บุรีรัมย์ อำเภอห้วยราช อำเภอคูเมือง อำเภอลำปลายมาศ อำเภอกระสัง อำเภอบ้านด่าน บางส่วนของอำเภอนางรอง อำเภอหนองกี่ อำเภอหนองหงส์ อำเภอสตึก อำเภอพุทไธสง อำเภอนาโพธิ์ อำเภอบ้านใหม่ชัยพจน์ อำเภอชำนิ อำเภอแคงดง อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์

1.5) ลักษณะทางธรณีวิทยา: พื้นที่ตั้งอยู่ในบริเวณที่ราบสูงโคราช หินที่รองรับส่วนใหญ่ประกอบด้วย หินแข็ง (หินชุดโคราช) ประกอบด้วย ลักษณะโครงสร้างแบบรูปประทุนคว่ำและรูปประทุนหงาย มีรอยแตกรอย แยกและรอยคดโค้งทั่วไป รวมทั้งโดมเกลือ ลักษณะภูมิประเทศและภูมิสัณฐานของแอ่งย่อยบริเวณนี้ เรียกว่า แอ่งโคราช-อุบล มีพื้นที่ประมาณ 33,000 ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่บริเวณจังหวัดนครราชสีมา ชัยภูมิ ขอนแก่น มหาสารคาม ร้อยเอ็ด บุรีรัมย์ กาฬสินธุ์ ยโสธร สุรินทร์ ศรีสะเกษ อุบลราชธานี และอำนาจเจริญ แม่น้ำในบริเวณนี้ส่วนใหญ่มีต้นกำเนิดจากเทือกเขาที่เป็นขอบแอ่งทางทิศเหนือและทิศตะวันตกที่สำคัญ ได้แก่ แม่น้ำมูล มีต้นกำเนิดจากเขาวงและเขาสมิงของเทือกเขาสันกำแพง บริเวณอำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา แม่น้ำชี มีต้นกำเนิดจากสันปันน้ำของเทือกเขาเพชรบูรณ์ในเขตจังหวัดชัยภูมิ แม่น้ำทั้งสองสายไหลผ่านที่ราบ ตอนกลางของแอ่งและบรรจบรวมกันเป็นแม่น้ำขนาดใหญ่ก่อนจะไหลลงสู่แม่น้ำโขงทางทิศตะวันออกบริเวณอำเภอโขงเจียม จังหวัดอุบลราชธานี เป็นต้น

1.6) ปฐพีวิทยา: มีการแทรกดันของเกลือหินกระจายอยู่ทั่วไป ทำให้เกิดดินเค็มและน้ำเค็ม ลักษณะดิน เป็นดินที่มีศักยภาพปานกลางถึงต่ำสำหรับทำการเกษตร ดินที่เหมาะสมสำหรับการปลูกข้าวจะอยู่ใกล้ลุ่มน้ำ และพื้นที่น้ำขังในฤดูฝน กลุ่มจังหวัดมีกลุ่มแร่ธาตุที่สำคัญ โดยแบ่งเป็น 1) กลุ่มแร่เพื่อการพัฒนาสาธารณูปโภคพื้นฐาน และโครงการขนาดใหญ่ของรัฐ มีกลุ่มย่อย คือ กลุ่มแร่เพื่อการก่อสร้าง เช่น หินปูน หินบะซอลต์ หินแกรนิต หินอ่อน หินทราย หินกาบ ดินลูกรัง กรวด ทรายก่อสร้าง กลุ่มแร่เพื่ออุตสาหกรรมซีเมนต์ เช่น หินปูน 2) กลุ่มแร่เพื่อ สนับสนุนเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม เช่น ดินเหนียวสี เกลือหิน หินทรายแกะสลัก และ 3) กลุ่มแร่เพื่อการเกษตร เช่น โพแทช โดโลไมต์

1.7) การใช้ประโยชน์ที่ดิน: กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 มีการใช้ประโยชน์ที่ดิน อันดับ 1 คือเป็นพื้นที่เกษตรกรรม จำนวน 22,164,298 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 69 ของพื้นที่กลุ่มจังหวัด รองลงมา เป็นพื้นที่ป่าไม้ จำนวน 5,943,459 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 18 ของพื้นที่กลุ่มจังหวัด และพื้นที่ชุมชนและสิ่งก่อสร้าง จำนวน 2,053,193 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 6 พื้นที่แหล่งน้ำ จำนวน 1,013,066 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 3

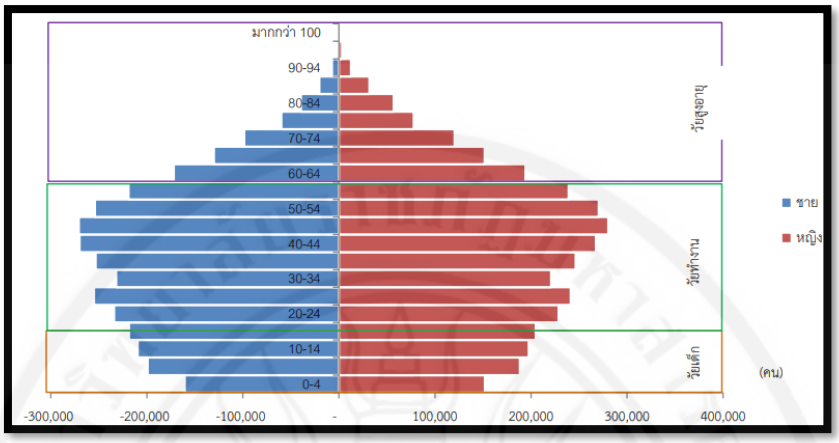
2) ด้านประชากร

2.1) สัดส่วน แนวโน้มประชากรและความหนาแน่น: จากข้อมูลของสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ปี 2563 ปรากฏว่ากลุ่มจังหวัด “นครชัยบุรินทร์” มีประชากร จำนวน 6,717,536 คน แบ่งเป็นเพศชาย 3,321,689 คน เพศหญิง 3,395,847 คน คิดเป็นร้อยละ 10.15 จากจำนวน ประชากรทั้งประเทศ 66,186,727 คน ลดลงจากปี 2562 จำนวน 572,270 คน คิดเป็นร้อยละ 0.86 เมื่อเทียบ จากกลุ่มจังหวัด โดยมีความหนาแน่นของประชากรในพื้นที่กลุ่มจังหวัด คิดเป็น 130 คน/ตารางกิโลเมตร และเมื่อเทียบความหนาแน่นของประชากรในพื้นที่ประเทศ คิดเป็น 13 คน/ตารางกิโลเมตร

จังหวัด	2561 (2018)			2562 (2019)			2563 (2020)		
	รวม Total	ชาย Male	หญิง Female	รวม Total	ชาย Male	หญิง Female	รวม Total	ชาย Male	หญิง Female
กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1									
รวมยอด	6,777,885	3,358,487	3,419,398	6,778,862	3,356,354	3,422,508	6,704,840	3,315,652	3,389,188
ในเขตเทศบาล	1,229,954	602,101	627,853	1,241,376	605,358	636,018	1,212,421	589,743	622,678
นอกเขตเทศบาล	5,547,931	2,756,386	2,791,545	5,537,486	2,750,996	2,786,490	5,492,419	2,725,909	2,766,510
นครราชสีมา									
รวมยอด	2,646,401	1,303,951	1,342,450	2,648,927	1,303,944	1,344,983	2,620,511	1,288,585	1,331,926
ในเขตเทศบาล	635,072	311,146	323,926	631,302	308,673	322,629	610,360	297,994	312,366
นอกเขตเทศบาล	2,011,329	992,805	1,018,524	2,017,625	995,271	1,022,354	2,010,151	990,591	1,019,560
ชัยภูมิ									
รวมยอด	1,138,777	563,934	574,843	1,137,357	562,900	574,457	1,124,924	556,045	568,879
ในเขตเทศบาล	161,437	79,677	81,760	177,822	86,126	91,696	175,776	85,056	90,720
นอกเขตเทศบาล	977,340	484,257	493,083	959,535	476,774	482,761	949,148	470,989	478,159
บุรีรัมย์									
รวมยอด	1,594,850	793,433	801,417	1,595,747	793,262	802,485	1,581,184	785,222	795,962
ในเขตเทศบาล	339,866	166,877	172,989	339,137	166,398	172,739	335,605	164,394	171,211
นอกเขตเทศบาล	1,254,984	626,556	628,428	1,256,610	626,864	629,746	1,245,579	620,828	624,751
สุรินทร์									
รวมยอด	1,397,857	697,169	700,688	1,396,831	696,248	700,583	1,378,221	685,800	692,421
ในเขตเทศบาล	93,579	44,401	49,178	93,115	44,161	48,954	90,680	42,299	48,381
นอกเขตเทศบาล	1,304,278	652,768	651,510	1,303,716	652,087	651,629	1,287,541	643,501	644,040

ภาพที่ 2.7 ประชากรแบ่งตามเขตเทศบาลของกลุ่มจังหวัด (พ.ศ. 2566-2570), โดย *สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2563.* นครราชสีมา: กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง 1.

เมื่อจำแนกตามช่วงอายุออกเป็นสามช่วงวัย วัยเด็ก วัยทำงาน และวัยสูงอายุ ในปี พ.ศ. 2563 กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 มีจำนวนประชากรวัยแรงงานมากที่สุด โดยเป็นผู้มีอายุระหว่าง 40-54 ปี



ภาพที่ 2.8 โครงสร้างอายุประชากร, โดย *สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2563.* นครราชสีมา: กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง 1.

2.2) กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ประกอบด้วยกลุ่มชาติพันธุ์หลายกลุ่ม กระจายอยู่ในพื้นที่ ทั้ง 4 จังหวัด ดังนี้

2.2.1) ไทยโคราช กลุ่มชาติพันธุ์ไทยโคราช เดิมถิ่นนี้ชาวพื้นเมืองเป็นละว้า ชาวไทยได้อพยพเข้ามาอยู่อาศัย สมัยกรุงศรีอยุธยา พระเจ้าอู่ทองให้ขุนหลวงพะงั่วยกกองทัพมารวบรวมดินแดนแถบนี้เข้ากับกรุงศรีอยุธยา พระเจ้าอู่ทองโปรดฯ ให้กองทหารอยุธยาตั้งด่านอยู่ประจำและส่งช่างชาวอยุธยามาก่อสร้างบ้านเรือนและวัดวาอารามเป็นอันมาก ชาวไทยอยุธยาได้อพยพเข้ามาอยู่อาศัยเพิ่มขึ้นในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราชและได้อพยพมาอยู่นครราชสีมาอีกระลอกหนึ่ง คือ คราวเสียกรุงครั้งที่ 2 โดยมีชาวไทยชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกได้อพยพเข้ามาเพิ่มด้วย ชาวไทยกลุ่มนี้และชาวไทยพื้นเมืองเดิม (เข้าใจว่าเป็นชาวสยามลุ่มน้ำมูล (ไท-เสียม) อาจมีเขมรและมอญปนอยู่ด้วย) สืบเชื้อสายเป็นชาวไทยโคราช และรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีสืบทอดกันมา

กลุ่มไทยโคราช เป็นกลุ่มที่แสดงเอกลักษณ์ของเมืองนครราชสีมา เพราะสำเนียงแตกต่างจากกลุ่มอื่น เป็นกลุ่มที่พูดภาษาไทยโคราช ซึ่งคล้ายคลึงภาษาไทยกลางแต่สำเนียงเพี้ยน เหน่อ ห้วนสั้น เกิ่นเสียง มีคำไทยลาว (อีสาน) ปะปนบ้างเล็กน้อย ชาวไทยโคราชแต่งกายแบบไทยภาคกลางรับประทานข้าวเจ้า อาหารทั่วไปคล้ายคลึงภาคกลาง ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมคล้ายไทยภาคกลาง ปัจจุบันกลุ่มไทยโคราชอาศัยอยู่ในทุกอำเภอในจังหวัดนครราชสีมา ยกเว้นบางอำเภอที่มีชาวไทยลาวมากกว่า (อำเภอบัวใหญ่-ปักธงชัย และสูงเนิน) และยังพบชาวไทยโคราชในบางส่วนของจังหวัดสระบุรีจังหวัดลพบุรีจังหวัดชัยภูมิ (อำเภอบำเหน็จณรงค์และจัตุรัส) และจังหวัดบุรีรัมย์ (อำเภอเมืองบุรีรัมย์นางรอง และหนองกี่)

2.2.2) ไทยลาวเวียงจันทน์ กลุ่มไทยลาวเวียงจันทน์ ส่วนใหญ่อพยพเข้ามาอยู่สมัยสงครามปราบปรามเมืองเวียงจันทน์ สมัยธนบุรีมีการกวาดต้อนครอบครัวลาวเข้ามาอยู่ในหัวเมืองชั้นใน และอพยพเข้ามาโดยสมัครใจเพิ่มขึ้นในระยะหลังอยู่ในพื้นที่จังหวัดชัยภูมิเป็นส่วนใหญ่ และกระจายตัวอยู่ในพื้นที่ ทั้ง 3 จังหวัด เหมือนกับหลายจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยได้ใช้ภาษาขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมที่เหมือนกันกับชาวไทยลาว โดยทั่วไปแต่ก็จะมีอยู่ที่แตกต่างในเรื่องของภาษาบ้างในแต่ละท้องถิ่น

2.2.3) ไทยเขมร กลุ่มไทยเขมร มีการตั้งถิ่นฐานอยู่ในท้องที่จังหวัดสุรินทร์ บุรีรัมย์ ศรีสะเกษ อุบลราชธานี รวมไปถึง ร้อยเอ็ด มหาสารคาม และ นครราชสีมาบางพื้นที่ มีภาษาพูดและอักษรเป็นของตนเอง ภาษาเขมรป่าดงเหมือนภาษาเขมรในกัมพูชา แต่เสียงเพี้ยนกันอยู่บ้าง มีขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมเป็นของตนเอง เขมรป่าดงแต่เดิมนับถือพุทธศาสนานิกายมหายานผสมกับศาสนาพราหมณ์ และเทวนิยมดั้งเดิม

2.2.4) ไทยจีน กลุ่มไทยเชื้อสายจีน ส่วนใหญ่ที่อพยพเข้ามาก่อตัวเป็นชุมชนขึ้นในจังหวัดเขตตัวเมือง ทั้ง 4 จังหวัด เหมือนกันจังหวัดอื่นๆ ในประเทศไทย สาเหตุหลัก ๆ มาจากปัญหาการลี้ภัยสงครามที่เกิดขึ้นต่อเนื่อง ยาวนานนับตั้งแต่ยุคการปฏิวัติประชาธิปไตยสมัย ดร.ซุนยัดเซ็น การปฏิวัติคอมมิวนิสต์นำโดยเหมาเจ๋อตง และสงครามโลกครั้งที่ 2 กองทัพญี่ปุ่นบุกจีนที่ต่อเนื่องยาวนานถึง 54 ปี ในระหว่าง พ.ศ. 2438-2492 ทำให้ประชาชนเดือดร้อนลำเค็ญ โดยเฉพาะช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 ชาวจีนในจังหวัดแต้จิ๋ว มณฑลกวางตุ้ง ได้อพยพ ลี้ภัยเข้ามายังเมืองไทยเป็นจำนวนมากสายหนึ่งมาทางเรือขึ้นฝั่งที่เมืองบางกอก อีกสายหนึ่งผ่านเข้ามาทางเวียดนามและลาว

2.2.5) ไทยแขก กลุ่มไทยเชื้อสายแขก ส่วนใหญ่ที่อพยพเข้ามาก่อตัวเป็นชุมชนขึ้นในจังหวัดเขตตัวเมืองทั้ง 4 จังหวัด เหมือนกันจังหวัดอื่น ๆ ในประเทศไทยประกอบอาชีพค้าขายเป็นหลัก

2.2.6) ไทยมอญ กลุ่มไทยมอญ ชาวมอญอพยพเข้ามาอยู่บริเวณเมืองนครราชสีมา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2318 ในสมัยกรุงธนบุรี สมเด็จพระเจ้ากรุงธนบุรีพระราชทานครัวมอญที่อพยพเข้ามาสวามิภักดิ์ มีเจ้าพระยามหาโยธา (พญาเจ่ง) ต้นสกุล “คชเสนี” เป็นหัวหน้า แบ่งให้พระยานครราชสีมานำขึ้นมาอยู่ที่เมืองนครราชสีมา ตั้งครัวมอญที่ลำพระเพลิง เขตอำเภอปักธงชัย ที่บ้านพลับพลา อำเภอโชคชัย พระยาศรีราชรามัญผู้เป็นหัวหน้าพาญาติพี่น้องมาอยู่ในเมืองเป็นสายกองส่วยทอง ตั้งบ้านเรือนเรียกว่าบ้านมอญ เมื่อเกิดกบฏเจ้าอนุวงศ์ เมื่อปี พ.ศ. 2336 พระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัวได้โปรดเกล้าฯ ให้เจ้าพระยามหาโยธา (ทอเรียะ คชเสนี) คุมกองมอญมาสมทบมาร่วมรบกับกำลังฝ่ายไทย เมื่อเสร็จศึกแล้วพวกมอญเห็นเมืองปักธงชัยอุดมสมบูรณ์จึงมาตั้งถิ่นฐานปัจจุบันชาวมอญในนครราชสีมายังรักษาวัฒนธรรมประเพณีมอญไว้ เช่น ภาษา การไหว้ผี การเล่นสะบ้า ในเขตบ้านท่าโพธิ บ้านสำราญเพลิง ตำบลนกออก อำเภอปักธงชัย ประกอบอาชีพทำนาทำสวน ทำเครื่องปั้นดินเผา ภาษามอญจะใช้พูดในชาวไทยมอญที่อายุเกิน 60 ปีขึ้นไป คนรุ่นหลังจากนี้จะพูดภาษาไทยโคราชทั้งสิ้น

2.2.7) ไทยส่วย กลุ่มไทยส่วย ส่วย หรือ ข่า เป็นชนพื้นเมืองของหัวเมืองเขมรป่าดง พูดภาษาตระกูลมอญ-เขมร ได้อยู่ในพื้นที่นี้ก่อนที่คนไทยจะเข้ามามีอิทธิพลเหนือดินแดนบริเวณลุ่มแม่น้ำมูลตอนบน ปัจจุบันอาศัยอยู่ในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดสุรินทร์ และจังหวัด

บุรีรัมย์บางส่วน นอกจากนี้ภาษาส่วย เป็นภาษาของชาวส่วยที่อพยพมาจากจังหวัดสุรินทร์ จังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดบุรีรัมย์ ปัจจุบันมีเฉพาะผู้ที่อายุเกิน 40 ปีขึ้นไป ที่ยังคงใช้ภาษาส่วยในกลุ่มของตนเอง

2.2.8) ไทยญัฮกุร กลุ่มไทยญัฮกุร หรือ เนียะกุล เป็นชนกลุ่มน้อยที่อาศัยอยู่ตามไหล่เขาหรือเนินเขาเตี้ย ๆ บริเวณด้านในของที่ราบสูงโคราช อาจสืบเชื้อสายมาจากคนในสมัยทวารวดี ภาษาเป็นภาษาตระกูลมอญ-เขมร ปัจจุบันพูดเฉพาะผู้ที่อายุเกิน 60 ปีขึ้นไป นอกจากนั้นใช้ภาษาไทยโคราช ปัจจุบันอาศัยอยู่ในจังหวัดนครราชสีมา พื้นที่อำเภอปักธงชัย อำภอครบุรี และอำเภอหนองบุญมาก ในพื้นที่จังหวัดชัยภูมิ จะอาศัยอยู่ในเขตอำเภอเทพสถิต

2.2.9) ไทยกูย กลุ่มไทยกูย (แปลว่า คน) เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ “ข่า” อีกกลุ่มหนึ่ง มีรูปร่างลักษณะคล้ายชนเผ่าเขมร ส่วนใหญ่ตั้งถิ่นฐานอยู่ในพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ อุบลราชธานี สุรินทร์ บุรีรัมย์ บางส่วนกูยไม่มีหลักฐานทางประวัติศาสตร์ทราบเพียงว่าแต่เดิมอยู่ในกัมพูชา นิยมพูดภาษาเป็น 2 กลุ่ม คือ กูยลาว อยู่ในพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษตอนบน ซึ่งพูดภาษากูยโดยมีคำภาษาลาวปนอยู่ด้วยบางคำ และกูยเขมรอยู่ในเขตจังหวัดสุรินทร์ ศรีสะเกษตอนล่าง และอุบลราชธานีตอนล่าง ซึ่งพูดภาษากูยโดยมีคำภาษาเขมรปนอยู่ด้วย ชาวไทยกูยอาศัยอยู่หนาแน่นที่สุดที่อำเภอศรีขรภูมิ สำโรงทาบ จอมพระ สังขะ บัวเชด ศรีณรงค์ สนม ท่าตูม บางส่วนของอำเภอเมือง เขวาสินรินทร์ และกาบเชิง

2.2.10) ไทยวน กลุ่มไทยวน หรือ ไทยโยนก เป็นเผ่าไทยในภาคเหนือของไทย ได้อพยพเข้ามาอยู่ที่จังหวัดนครราชสีมา เขตอำเภอสีคิ้ว สองทางด้วยกันคือ พวกแรกอพยพจากทางเหนือมาอยู่ที่อำเภอเสาไห้ จังหวัดสระบุรี ต่อมาเจ้าเมืองสระบุรีต้องการตั้งกองเลี้ยงโคนมที่เมืองนครจันทึก จึงได้แบ่งครอบครัวชาวไทยวนจาก อำเภอเสาไห้ไปอยู่ที่อำเภอสีคิ้ว ส่วนอีกพวกหนึ่งอพยพมาจากเวียงจันทน์ ชาวไทยวนยังรักษาประเพณีและวัฒนธรรมแบบโยนกไว้ได้ดีมาก ภาษาไทยวนใช้พูดในหมู่ไทยวนด้วยกันเอง ซึ่งมีอยู่ประมาณ 5,000 คน ในเขตอำเภอสีคิ้ว ในท้องที่ตำบลลาดบัวขาว ตำบลสีคิ้ว และตำบลบ้านหัน

3) ด้านการปกครอง เขตการปกครองของกลุ่มจังหวัดฯ ทั้ง 4 จังหวัด ประกอบด้วยข้อมูลรายละเอียด

จังหวัด	การปกครองส่วนภูมิภาค				การปกครองส่วนท้องถิ่น					
	อำเภอ	ตำบล	หมู่บ้าน	ชุมชน	อบจ.	เทศบาลนคร	เทศบาลเมือง	เทศบาลตำบล	อบต.	รวม
นครราชสีมา	32	287	3,739	169	1	1	4	85	243	**334**
ชัยภูมิ	16	124	1,617	25	1	-	1	35	106	**143**
บุรีรัมย์	23	188	2,546	38	1	-	3	59	146	**209**
สุรินทร์	17	158	2,128	33	1	-	1	27	144	**173**
รวม	**88**	**757**	**10,030**	**265**	**4**	**1**	**9**	**206**	**639**	**859**

ภาพที่ 2.9 เขตการปกครองของกลุ่มจังหวัดฯ ทั้ง 4 จังหวัด, โดย *สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2563.* นครราชสีมา: กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง 1.

4) จุดผ่านแดน ไทย-กัมพูชา

จังหวัด	จุดผ่านแดนถาวร	จุดผ่อนปรน	พื้นที่ของไทย	พื้นที่ของกัมพูชา
บุรีรัมย์		✓	จุดผ่อนปรนช่องสายตะกู บ้านสายโท 6 ใต้ ตำบลจันทบเพชร อำเภอบ้านกรวด	บ้านจุ๊บโกกี ตำบลอำปึก อำเภอบัณเตียอำปึน จังหวัดอุดรมีชัย (ด่านชายแดน)
สุรินทร์	✓		ด่านช่องจอม บ้านด่านพัฒนา	บ้านโอร์เสม็ด อำเภอสำโรง จังหวัดอุดรมีชัย (ด่านชายแดนสากล)

ภาพที่ 2.10 จุดผ่านแดนไทย-กัมพูชา, โดย *สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2563.* นครราชสีมา: กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง 1.



ภาพที่ 2.11 พื้นที่กลุ่มจังหวัด, โดย *กระทรวงคมนาคม, 2567.* นครราชสีมา: กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง 1.

5) โครงสร้างพื้นฐานและการเข้าถึงบริการ

5.1) ทางหลวงสายต่าง ๆ ในกลุ่มจังหวัด :ระบบคมนาคมขนส่งในพื้นที่กลุ่มจังหวัด มีถนนสายสำคัญหลายสาย มีทางหลวงแผ่นดินสายหลักและสายรองที่เชื่อมโยงระหว่างจังหวัดและภายในจังหวัดทำให้การคมนาคมขนส่งในกลุ่มจังหวัดมีประสิทธิภาพสามารถเดินทางได้อย่างสะดวก โดยมีเส้นทางสำคัญ ดังนี้

5.1.1) ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 2 หรือ ถนนมิตรภาพ

5.1.2) ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข-24, 201, 202, 205, 206, 207, 218, 219, 224, 225, 226, 304 และ 348 นอกจากนี้กลุ่มจังหวัดยังมีทางหลวงสายอาเซียนพาดผ่าน ได้แก่

5.1.3) สาย AH 12 ผ่านสะพานมิตรภาพไทย/ลาว-หนองคาย-อุดรธานี -อำเภอน้ำพอง-ขอนแก่น-อำเภอบ้านไผ่-อำเภอพล-จังหวัดนครราชสีมา-อำเภอสูงเนิน-อำเภอสีคิ้ว-อำเภอมวกเหล็ก-จังหวัดสระบุรี-หินกอง-รังสิต-กรุงเทพฯ รวมระยะทาง 511.5 กิโลเมตร

5.1.4) สาย AH 121 ผ่านมุกดาหาร-อำนาจเจริญ-ยโสธร-อำเภอสุวรรณภูมิ -อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย-บุรีรัมย์-อำเภอนางรอง-อำเภอส้มป่อย-บ้านช่องตะโก รวมระยะทาง 458.5 กิโลเมตร

5.2) ทางรถไฟ: เส้นทางรถไฟที่ผ่านกลุ่มจังหวัด คือ รถไฟสายตะวันออกเฉียงเหนือ (ประกอบด้วย เส้นทาง กรุงเทพ-อุบลราชธานี, กรุงเทพ-หนองคาย, เส้นทางลำชี-อุบลราชธานี, เส้นทางนครราชสีมา-อุบลราชธานี, เส้นทางกรุงเทพ-ศรีษะเกษ)

5.2.1) จังหวัดนครราชสีมา มีเส้นทางรถไฟสายตะวันออกเฉียงเหนือผ่าน 2 สาย คือ -เส้นทางกรุงเทพมหานคร-จังหวัดอุบลราชธานี-เส้นทางกรุงเทพมหานคร-จังหวัดหนองคาย รถไฟ ทั้งสองสายจะแยกกันที่ชุมทางจิระจังหวัดนครราชสีมานอกจากนี้ยังมีรถไฟอีกสายหนึ่งโดยแยกที่ชุมทางแก่งคอย คือ สายอำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี-อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา โดยจังหวัดนครราชสีมา มีสถานีรถไฟ รวม 38 สถานี และ 2 ชุมทาง รวม 40 สถานี สถานีหลักในการขนส่งผู้โดยสารและสินค้า คือ สถานีนครราชสีมาและสถานีชุมทางบัวใหญ่

5.2.2) จังหวัดชัยภูมิ มีเส้นทางรถไฟผ่านพื้นที่ทางตอนใต้ของจังหวัด ซึ่งเป็นเส้นทางระหว่างอำเภอแก่งคอยจังหวัดสระบุรี-อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา-อำเภอเทพสถิต -บำเหน็จณรงค์-จัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งมีสถานีรถไฟรวม 6 สถานี มีขบวนรถไฟผ่านสถานีรถไฟอำเภอบำเหน็จณรงค์ และอำเภอจัตุรัส

5.2.3) จังหวัดบุรีรัมย์ มีเส้นทางรถไฟผ่าน คือ เส้นทางกรุงเทพมหานคร -จังหวัดอุบลราชธานี กรุงเทพ-สุรินทร์

5.2.4) จังหวัดสุรินทร์ มีเส้นทางรถไฟสายตะวันออกเฉียงเหนือผ่านทางตอนบนของจังหวัด โดยมีเส้นทางผ่าน 1 สาย คือ เส้นทางกรุงเทพมหานคร-อุบลราชธานี

5.3) ระบบขนส่งทางอากาศ

การเดินทางอากาศโดยเครื่องบินของบริษัทนกแอร์จำกัด และบริษัทไทยแอร์เอเชีย จำกัด เส้นทางจากสนามบิน จังหวัดบุรีรัมย์-กรุงเทพ, กรุงเทพฯ-บุรีรัมย์ทุกวัน เที่ยวบิน ไป-กลับ

5.4) โครงสร้างพื้นฐานที่รัฐบาลให้การสนับสนุน

5.4.1) รถไฟทางคู่ สายมาบกะเบา-ชุมทางถนนจิระ 128 กิโลเมตร

5.4.2) โครงการรถไฟความเร็วสูงกรุงเทพฯ นครราชสีมา หรือรถไฟไทย-จีนระยะทาง 253 กิโลเมตร

5.5) ไฟฟ้า

ข้อมูลปี 2563 จำนวนผู้ใช้ไฟฟ้า มีจำนวนทั้งสิ้น 2,049,652 ราย เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2562 ที่มีผู้ใช้ไฟฟ้า 2,001,333 ราย ทำให้กระแสไฟฟ้าที่จำหน่ายมากขึ้น เป็นจำนวนทั้งสิ้น

9,080,825,351 กิโลวัตต์/ชั่วโมง โดยจำหน่ายให้กับกิจการขนาดใหญ่มากที่สุด 3,438,589,386 กิโลวัตต์ /ชั่วโมง รองลงไปเป็นบ้านอยู่อาศัย กิจการขนาดกลาง กิจการขนาดเล็ก กิจการขนาดกลาง และอื่น ๆ ตามลำดับ

ประเภทอัตราไฟฟ้า	กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1		
	พ.ศ.2561	พ.ศ.2562	พ.ศ.2563
ผู้ใช้ไฟฟ้า (ราย)	1,960,750	2,001,333	2,049,652
ไฟฟ้าที่จำหน่าย/ใช้ (กิโลวัตต์/ชั่วโมง)	8,918,170,467	9,186,393,068.85	9,080,825,351
- บ้านอยู่อาศัย	2,646,962,009	2,887,102,216.25	3,065,983,268
- กิจการขนาดเล็ก	966,626,300	1,028,757,224.98	1,031,017,238
- กิจการขนาดกลาง	1,349,778,822	1,390,816,133.75	1,329,019,738
- กิจการขนาดใหญ่	3,715,871,531	3,626,858,529.87	3,438,589,386
- อื่น ๆ	238,931,805	252,858,964	216,215,721

ภาพที่ 2.12 จำนวนและปริมาณการใช้จ่ายไฟฟ้า, โดย *การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค และสำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2563.* นครราชสีมา: กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง 1.

6) ประปา

ข้อมูล ปี 2562 กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 มีกำลังการผลิตน้ำประปาในพื้นที่ ทั้งสิ้น 111.1837 ล้านลูกบาศก์เมตร มากกว่าปีที่ก่อน ที่มีปริมาณการผลิต 106.1653 ลูกบาศก์เมตร มีปริมาณที่จำหน่ายแก่ผู้ใช้ 79.4916 ล้านลูกบาศก์เมตร คิดเป็นร้อยละ 71.50 ของปริมาณน้ำที่ผลิตได้ ทั้งนี้ มีจำนวนผู้ใช้ ทั้งสิ้น 338,719 ราย

รายละเอียด	กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1		
	พ.ศ.2560	พ.ศ.2561	พ.ศ.2562
ผู้ใช้น้ำ (ราย)	338,719	349,938	365,130
ปริมาณการผลิต (ล้านลูกบาศก์เมตร)	111.1837	113.8417	122.7336
ปริมาณการจำหน่าย (ล้านลูกบาศก์เมตร)	79.4916	81.6297	87.2213
เฉลี่ยการใช้น้ำ (ลบ.ม./ราย/เดือน)	79.0712	78.4981	79.8046

ภาพที่ 2.13 จำนวนและปริมาณการใช้น้ำประปา, โดย *การประปาส่วนภูมิภาค และสำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2563.* นครราชสีมา: กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง 1.

7) ด้านพลังงาน

กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 มีข้อมูลจำนวนแหล่งผลิตไฟฟ้าในกลุ่มจังหวัดฯ จำนวน 135 โรง โดยมีโรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์มากที่สุดถึง 49 โรง โดยเฉพาะจังหวัดนครราชสีมา มีโรงไฟฟ้าพลังงานทดแทนมากที่สุดในกลุ่มจังหวัดฯ

การไฟฟ้า	2563				
	กลุ่มจังหวัด ฯ	นครราชสีมา	ชัยภูมิ	บุรีรัมย์	สุรินทร์
โรงไฟฟ้าพลังงานน้ำ	4	1	3	-	-
โรงไฟฟ้าก๊าซชีวภาพ	29	21	5	3	-
โรงไฟฟ้าชีวมวล	27	11	4	7	5
โรงไฟฟ้าพลังงานลม	23	15	8	-	-
โรงไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์	49	23	13	9	4
โรงงานไฟฟ้าก๊าซธรรมชาติ	2	2	-	-	-
โรงไฟฟ้าพลังงานขยะ	1	1	-	-	-
รวม	**135**	**74**	**33**	**19**	**9**

ภาพที่ 2.14 แหล่งผลิตไฟฟ้าในกลุ่มจังหวัดฯ, โดย *สำนักงานพลังงานจังหวัดในกลุ่มจังหวัด, 2563.* นครราชสีมา: กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง 1.

8) บริการพื้นฐานด้านสังคม

8.1) สถานศึกษา: กลุ่มจังหวัดฯ มีโรงเรียนรวม 4,267 แบ่งเป็นประถมศึกษา รวม 3,360 แห่ง โรงเรียนมัธยมศึกษา รวม 354 แห่ง โรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา รวม 466 แห่ง ระดับอาชีวศึกษา มีจำนวน สถานศึกษา จำนวน 61 แห่ง และระดับ อุดมศึกษา มีจำนวน 26 แห่ง

8.2) จำนวนนักเรียน/ครู: กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 มีจำนวนนักเรียน ประจำปี พ.ศ. 2562 ทั้งหมด 1,203,936 คน และมีจำนวนครูทั้งหมด 86,582 คน คิดเป็นจำนวน ครู 1 คน ต่อ นักเรียน 14 คน

8.3) ด้านการบริการสาธารณสุข: ข้อมูล ปี พ.ศ. 2562 การบริการด้านสาธารณสุขในพื้นที่กลุ่มจังหวัด มีจำนวนสถานพยาบาลทั้งสิ้น 2,418 แห่ง จำแนกเป็นโรงพยาบาลของรัฐบาล 92 แห่ง โรงพยาบาลเอกชน 15 แห่ง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 953 แห่ง คลินิกรวมทุกประเภท 1,358 แห่ง ข้อมูลจากสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข รวบรวมโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ เมื่อปี พ.ศ. 2562 ด้านบุคลากรทางการแพทย์ รวม 16,579 คน มีแพทย์จำนวน 2,710 คน ทันตแพทย์ 509 คน เภสัชกร 935 คน พยาบาลวิชาชีพ 12,354 คน และพยาบาลเทคนิค 71 คน

8.4) แหล่งนันทนาการและพักผ่อนหย่อนใจ: ข้อมูลปี พ.ศ. 2562 มีจำนวนทั้งสิ้น 1,133 แห่ง ซึ่งกระจายอยู่ในหลาย ๆ พื้นที่ โดยจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 740 แห่ง จังหวัดสุรินทร์ มีจำนวน 165 แห่ง จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 160 แห่ง และจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 68 แห่ง

9) ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญ (ป่าไม้ ดิน น้ำ)

9.1) ด้านทรัพยากรป่าไม้ ในปี พ.ศ. 2563 กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 มีเนื้อที่ป่า 5,501,914.34 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 17.02 ของเนื้อที่ทั้งกลุ่มจังหวัด โดยจังหวัดชัยภูมิมีเนื้อที่ป่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 31.16 ของเนื้อที่จังหวัด และเป็นร้อยละ 45.23 ของเนื้อที่ป่ากลุ่มจังหวัดฯ เมื่อเทียบกับเนื้อที่ป่าของกลุ่มจังหวัดฯ กับเนื้อที่ป่าของภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีจำนวน 15,718,049.67 ไร่ กลุ่มจังหวัดฯ มีเนื้อที่ป่าคิดเป็นร้อยละ 35 และเมื่อเปรียบเทียบกับเนื้อที่ป่าของกลุ่มจังหวัดฯ กับเนื้อที่ป่าทั้งประเทศที่มีทั้งสิ้น 102,353,484.76 ไร่ กลุ่มจังหวัดฯ มีเนื้อที่ป่าคิดเป็นร้อยละ 5.38

9.1) ด้านทรัพยากรน้ำ: กลุ่มจังหวัดตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ลุ่มน้ำหลัก 3 ลุ่มน้ำ ได้แก่ ลุ่มน้ำชี ลุ่มน้ำมูล และกลุ่มน้ำป่าสัก-ลุ่มนน้ำชี: มีพื้นที่รับน้ำ 49,477 ตารางกิโลเมตร แบ่งออกเป็น 20 ลุ่มน้ำสาขาพื้นที่โครงการที่อยู่ในพื้นที่ลุ่มน้ำชีได้แก่พื้นที่เกือบทั้งหมดของจังหวัดชัยภูมิและพื้นที่บางส่วนของจังหวัดนครราชสีมา รวมคิด เป็นร้อยละ 25.8 ของพื้นที่ลุ่มน้ำชีทั้งหมด-ลุ่มน้ำมูล: มีพื้นที่รับน้ำ 69,700 ตารางกิโลเมตร แบ่งออกเป็น 31 ลุ่มน้ำสาขาพื้นที่โครงการที่ อยู่ในพื้นที่ลุ่มน้ำ ได้แก่ พื้นที่เกือบทั้งหมดของจังหวัดนครราชสีมา และพื้นที่ทั้งหมดของจังหวัดบุรีรัมย์และจังหวัด สุรินทร์ รวมคิดเป็นร้อยละ 54.2 ของพื้นที่ลุ่มน้ำมูลทั้งหมด-ลุ่มน้ำป่าสัก: มีพื้นที่รับน้ำ 6,292 ตารางกิโลเมตร แบ่งออกเป็น 8 ลุ่มน้ำสาขาพื้นที่โครงการที่อยู่ในพื้นที่ลุ่มน้ำมูลได้แก่พื้นที่บางส่วนของจังหวัดชัยภูมิและจังหวัดนครราชสีมา รวมคิดเป็นร้อยละ 2.4 ของพื้นที่ทั้งลุ่มน้ำป่าสัก

9.1) ทรัพยากรดิน: ความเหมาะสมของที่ดินเพื่อการปลูกพืชเศรษฐกิจ: ชั้นความเหมาะสมของที่ดิน เพื่อการปลูกพืชเศรษฐกิจ 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ ข้าว พืชไร่ และไม้ผลไม้ยืนต้น สรุปได้ว่ามีชั้นความเหมาะสมของดินเพื่อการปลูกพืชเศรษฐกิจ ทั้ง 3 กลุ่ม ในเกณฑ์เหมาะสมปานกลางถึงเหมาะสมดีมาก ดังนี้ (เกณฑ์การประเมินที่ดินของกรมพัฒนาที่ดิน และ FAO)

10) ด้านการท่องเที่ยว

10.1) แหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่กลุ่มจังหวัด: จากลักษณะการจัดหมวดหมู่แหล่งท่องเที่ยวของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย สามารถจัดแบ่งสถานที่ท่องเที่ยวในพื้นที่กลุ่มจังหวัดได้ 6 ประเภท

ประเภทแหล่งท่องเที่ยว	กลุ่มจังหวัด ฯ	นครราชสีมา	ชัยภูมิ	บุรีรัมย์	สุรินทร์
แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ	79	22	27	6	24
แหล่งท่องเที่ยวเชิงวิถีชีวิต	42	11	5	6	20
แหล่งท่องเที่ยวเชิงศิลปะ วัฒนธรรม และแหล่งมรดกประเพณี	80	18	7	24	31
แหล่งท่องเที่ยวเชิงวิชาการ	31	20	2	3	6
แหล่งท่องเที่ยวเชิงศาสนาและความเชื่อ	73	34	13	8	18
แหล่งท่องเที่ยวเชิงสันทนาการ และบันเทิง	20	6	4	3	7
รวม	**325**	**111**	**58**	**50**	**106**

ภาพที่ 2.15 แหล่งท่องเที่ยวภายในพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1, โดย *สำนักงานจังหวัดในกลุ่มจังหวัด, 2561.* นครราชสีมา: กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง 1.

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีความสอดคล้องและเพื่อเป็นกรอบในการศึกษาครั้งนี้ โดยมีนักวิชาการได้ทำการวิจัยไว้หลายท่าน ดังนี้

2.8.1 งานวิจัยในประเทศ

2.8.1.1 ภาวะผู้นำ

พงศพัศ ตุมอญ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของนายกเทศมนตรีตำบลในเขตอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณลักษณะผู้นำของนายกเทศมนตรีตำบล ในเขตอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกเป็นรายด้านเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษย์สัมพันธ์ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านทักษะความรู้ ความสามารถในการบริหารงานและด้านความเป็นผู้นำ และ 2) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำของนายกเทศมนตรีตำบล ในเขตอำเภอหนองกุงศรีจังหวัด กาฬสินธุ์ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบล และบุคลากรเทศบาลตำบล จำแนกตามเพศและสถานภาพที่แตกต่างกัน พบว่า มีคุณลักษณะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปาณิสรา ตรัสศรี (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการสร้างแรงบันดาลใจตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า จำแนกตามระดับการศึกษา ประเภทบุคคลและหน่วยงานที่สังกัด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ คือ ผู้บริหารควรมีการปรึกษาหารือกับทุกฝ่ายเพื่อให้เกิดเป้าหมายที่เป็นทิศทางเดียวกัน ไม่ควรยึดถือตัวเองมากเกินไป การที่ผู้บริหารจะสั่งการสิ่งใดควรอยู่บนความถูกต้องเหตุผล ความจำเป็นและความเป็นไปได้ของงานที่ทำ ควรยกยองชมเชยให้กำลังใจหรือให้รางวัลเมื่อมีผลงานที่เกิดกับองค์การเพื่อให้มีกำลังใจปฏิบัติงานต่อไป ถ้าทำงานใดไม่สำเร็จจึงไม่ควรว่ากล่าวติเตียนต่อหน้าคนอื่นหรือในที่ประชุม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนต่อสูงขึ้น ควรสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน ควรกล้าตัดสินใจในการมอบหมายงานไม่ควรเกรงใจผู้อาวุโสกว่ามากเกินไป จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ควรศึกษาภูมิหลังของผู้ร่วมงานแต่ละคนถึงความสามารถที่โดดเด่น ความถนัด แล้วมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถผู้ปฏิบัติรวมถึงการวางตัวเป็นกลางไม่เอนเอียงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่มีผลประโยชน์ส่วนตัว

สุนิสา ตั้งตระกูล และคณะ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด 358 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.31-0.88 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการตรวจสอบความแตกต่างของ เชฟเฟ่ (Scheffe)

ณรงค์ อินทชาติ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำระดับยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ของรัฐบาล ผลการวิจัย พบว่า ผู้นำระดับยุทธศาสตร์ควรมีบทบาทของภาวะผู้นำ มีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจบริบทของประเทศไทยและยุทธศาสตร์ชาติ มีความเชี่ยวชาญและความชำนาญ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ ผู้นำระดับยุทธศาสตร์ควรมีความรู้เกี่ยวกับบริบทของประเทศไทย ภาระงานที่รับผิดชอบและยุทธศาสตร์ชาติโดยมีหลักการ วิธีการ แนวทางการปฏิบัติงาน คือ การประเมิน สภาวะแวดล้อมก่อนที่จะมีการกำหนดยุทธศาสตร์ กำหนดทิศทางและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อให้การนำไปยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติมีประสิทธิภาพมีการส่งเสริมและเปิดโอกาสมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์/วิสัยทัศน์ และยึดกฎ ระเบียบ กฎหมาย สำหรับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำระดับยุทธศาสตร์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 ไม่ได้ระบุแนวทางที่จะพัฒนาเนื่องจากผู้ที่เป็นผู้นำระดับยุทธศาสตร์นั้น ถือว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมและเต็มใจที่จะรับภาระหน้าที่ดังกล่าว ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับการดูแล สนับสนุนให้ผู้นำสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น มีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับกลุ่มที่ 2 ระบุว่าควรมีหลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาตามหลักวิชาการอย่างเป็นระบบ และมีการประเมินหลักสูตรเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงให้เหมาะสม เนื้อหาควรมีเรื่องวิธีคิดระดับยุทธศาสตร์ มีหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับโยบายของรัฐบาลและกรณีศึกษาของหลักสูตรในต่างประเทศเพื่อนำมาปรับใช้กับบริบทของประเทศไทย โดยควรมีทั้งการบรรยายและการปฏิบัติ

ปิลันธน์ วีระภัทรกุล และคณะ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า การศึกษาวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ 3) เพื่อสร้างรูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่าง คือ จำนวน 354 คน จากประชากร จำนวน 2,835 คน ของเทศบาลตำบลทั้งหมด 59 แห่ง เป็นนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาลตำบล หัวหน้าหน่วยงานเทศบาลตำบล และพนักงานของเทศบาลตำบล การวิจัยครั้งนี้ พบว่า รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 2) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร 3) ปัจจัยด้านทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน 4) ปัจจัยด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ 5) ปัจจัยด้านการสร้างความไว้วางใจในองค์กรอันจะนำไปสู่เป้าหมายการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์

วัชนันท์ คาโส (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุคิริน จังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและด้านการนำองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการนำองค์กรมีเฉลี่ยที่สูงกวาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อด้านการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยด้านโครงสร้างพื้นฐานและด้านคุณภาพชีวิต มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น รองลงมา คือ ด้านการลงทุนทรัพยากร และศิลปวัฒนธรรมและด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสุคิริน จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านอายุ อาชีพ ระดับการศึกษา ศาสนาที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านเพศ สถานภาพสมรส รายได้ และภูมิลำเนาที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ขวัญนภา วงศ์ไพศาลสิริกุล และอารง สุทธาศาสตร์ (2562, น. 1) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น พบว่า ภาวะผู้นำแบบเผด็จการที่มีศิลป์ มากที่สุด รองลงมา คือ แบบนักบริหาร และแบบนักพัฒนาในขณะที่รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทัศนะของประชาชน พบว่า มีแบบภาวะผู้นำแบบนักบริหารมากที่สุด รองลงมา คือ แบบนักพัฒนาและแบบเผด็จการที่มีศิลป์ ซึ่งมีความต่างกันจากมุมมองของผู้บริหารเองและประชาชนมองผู้บริหาร กรณีนี้ได้ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำในทัศนะของผู้บริหารและประชาชนเองมีด้วยกัน 3 แบบหลัก คือ เหมือนกันแต่ลำดับต่างกัน โดยผลการวิจัย พบว่า มีความมสอดคล้องและความแตกต่างจากงานวิจัยที่ผ่านมาในเรื่องที่ประยุกต์ใช้ทฤษฎี 3 มิติขอเรดดินในงานวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การวิจัยแต่ละครั้งที่ใช้ตัวแปรที่ต่างกันและศึกษาในบริบทที่แตกต่างกันประกอบกับปัจจัยด้านสถานการณ์ที่แตกต่างกันย่อมทำให้เกิดผลต่างกันได้

จุฑาทิพย์ สุจริตกุล (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดภูเก็ต พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการอธิบายถึงรูปแบบของผู้นำที่ทำให้จิตสำนึกสูงขึ้นและพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขององค์กรสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีอิทธิพลมาก ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจของหน่วยงานไว้อย่างชัดเจนส่งต่อไปยังผู้บังคับบัญชาเพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนองค์กร

เข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 โดยผ่านการเรียนรู้และกระตุ้นเชาวน์ปัญญาของสมาชิกในองค์กรทุกคน เพื่อปรับตัวเข้าสู่ยุคนวัตกรรม โดยใช้ดิจิทัลและนวัตกรรมต่าง ๆ เข้ามาปรับปรุงเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

วรรณวิสาข์ รัตนพันธ์ และคณะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู 3) ศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 313 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนการกระจายตาม ขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย มีค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำที่แท้จริง เท่ากับ 0.98 และด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวม และรายด้าน ประกอบด้วย การดำเนินการโปร่งใส การตระหนักรู้ในตนเอง การสร้างกระบวนการที่สมดุล และด้านมุมมองเชิงจริยธรรมตามลำดับ 2) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย การปฏิบัติหน้าที่ครู การจัดการเรียนรู้ และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การดำเนินการโปร่งใส (X4) การสร้างกระบวนการที่สมดุล (X3) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 69.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $\hat{Y}$ tot = 0.62 + 0.76 (X4) + 0.99 (X3)

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผลประโยชน์ทางอุดมคติโอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขว้าง สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล ความดึงดูดใจทางสังคม สภาพการอยู่ร่วมกัน สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน และสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลางในลักษณะคล้อยตามกัน

อนุพันธ์ พูลเพิ่ม และคณะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวนรวมทั้งสิ้น 202 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ ความแปรปรวน ANOVA และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ Scheffe ผลการวิจัย พบว่า 1) ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

กฤศ กำเนิดติณห์กุลธร และคณะ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองเขารูปช้าง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองเขารูปช้าง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การกระตุ้นเชาว์ปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองเขารูปช้าง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 งานวิจัยนี้ พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งได้แก่ การมีอิทธิพล เชิงอุดมกาณ์ การกระตุ้นเชาว์ปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจและการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลสามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองเขารูปช้าง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ได้ร้อยละ 67.30

อิงสราญ ศรีม่วง และคณะ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานด้านการป้องกันการทุจริตระดับหมู่บ้านในเขตอำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้นำหมู่บ้าน การมีส่วนร่วมของประชาชนและประสิทธิผลการป้องกันการทุจริตระดับหมู่บ้านของประชาชนอำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้นำหมู่บ้าน การมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันการทุจริตระดับหมู่บ้านของประชาชนอำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนในเขตอำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร จำนวน 398 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้นำหมู่บ้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันการทุจริตระดับหมู่บ้านของประชาชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลการป้องกันการทุจริตระดับหมู่บ้านของประชาชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สองผลต่อประสิทธิผลการป้องกันการทุจริตระดับหมู่บ้านของประชาชนอำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร

ได้แก่ การแบ่งปันอำนาจ (β = .289) การดูแลผู้อื่น (β = .212) และความยุติธรรม (β = .116) และสามารถร่วมกัน พยากรณ์ประสิทธิผลการป้องกันการทุจริตระดับหมู่บ้านได้ร้อยละ 35.50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับตัวแปรการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการป้องกันการทุจริตระดับหมู่บ้านของประชาชน อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (β = .365) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (β = .228) และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการป้องกันการทุจริต ระดับหมู่บ้านของประชาชน อำเภอบ้านม่วง ได้ร้อยละ 37.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม และคณะ (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาเปรียบเทียบหาความสัมพันธ์ หาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำ เหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 337 คน โดยใช้ตาราง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan และใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามภาวะผู้นำเหนือผู้นำ มีค่าอำนาจจำแนก 0.47-0.79 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 และแบบสอบถามประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก 0.37-0.81 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test ชนิด Independent Samples การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันไม่แตกต่างกัน 4) ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (rxy = .671**)

2.8.1.2 เมืองอัจฉริยะ (Smart City)

อุมาภรณ์ บุพไชย (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาสู่เมืองอัจฉริยะ: บทบาทของสื่อออนไลน์ในการประสาน การมีส่วนร่วมในงานผังเมือง สรุปได้ว่า เมืองอัจฉริยะ (Smart City) เป็นแนวคิดในการพัฒนาเมืองที่ถูกกล่าวถึงอย่างแพร่หลายในวงวิชาการ ด้านการผังเมืองและถูกนำมาใช้เป็นวิสัยทัศน์ในการพัฒนาเมืองในหลายประเทศทั่วโลก องค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาตามแนวทางเมืองอัจฉริยะ คือ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการและสื่อสารข้อมูลการใช้สื่อออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ (Website) เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network) และระบบการประมวลผลและจัดเก็บข้อมูลออนไลน์ (Cloud Computing) ล้วนมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของกระบวนการวางผังเมือง โดยเฉพาะในกระบวนการวางผังเมืองแบบมีส่วนร่วมซึ่งสื่อออนไลน์ได้ช่วยลดข้อจำกัดในการสื่อสารให้สามารถทำได้ทุกที่ทุกเวลาและเปิดโอกาสให้การมีส่วนร่วมมีรูปแบบที่เปิดกว้างกว่าที่เคยเป็นมาจากการศึกษาแสดงให้เห็นว่าบทบาทของสื่อออนไลน์ในการประสานการมีส่วนร่วมแบ่งออกเป็นสามระดับ ได้แก่ ระดับการให้ข้อมูล (e-Enabling) ระดับการปรึกษาหารือ (e-Engaging) และระดับการร่วมปฏิบัติ (e-Empowering) นอกจากนี้การศึกษาสถานการณ์การใช้สื่อออนไลน์และการประสานการมีส่วนร่วมในงานผังเมืองของประเทศไทยแสดงให้เห็นว่ามีปัจจัยที่ยังเป็นอุปสรรคและต้องการการพัฒนาโดยเฉพาะในระดับการใช้สื่อออนไลน์เพื่อปรึกษาหารือและระดับการร่วมปฏิบัติ

กองสารสนเทศภูมิศาสตร์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาเมืองอัจฉริยะ ใช้กรอบการพัฒนาเมืองตามหลักสากล 6 ด้าน ได้แก่ 1) เศรษฐกิจอัจฉริยะ (Smart Economy) มุ่งเน้นเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการดำเนินธุรกิจ สร้างให้เกิดความเชื่อมโยงและความร่วมมือทางธุรกิจและประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการพัฒนาเพื่อปรับเปลี่ยนธุรกิจ โดยจะผลักดันเมืองเป้าหมายเป็นศูนย์กลางธุรกิจด้านใดด้านหนึ่งบนฐานนวัตกรรม 2) ระบบขนส่งและการสื่อสารอัจฉริยะ (Smart Mobility) มุ่งเน้นเพิ่มความสะดวกในการเข้าถึงระบบขนส่งมวลชน การเดินทางสะดวกปลอดภัย เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการระบบโลจิสติกส์ รวมไปถึงการแบ่งปันและใช้ยานพาหนะเพื่อประหยัดพลังงาน 3) พลังงานและสิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ (Smart Energy and Environment) มุ่งเน้นเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานของเมืองหรือใช้พลังงานทางเลือกอันเป็นพลังงานสะอาด เพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลการจัดการของเสียและการติดตามสภาวะแวดล้อมตลอดจนเพิ่มการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ 4) ระบบบริหารภาครัฐอัจฉริยะ (Smart Governance) มุ่งเน้นพัฒนาระบบบริการเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการภาครัฐ (เช่น ผ่าน Smart portal) เพิ่มช่องทางการมีส่วนร่วมของประชาชน รวมถึงการเปิดให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลทำให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ 5) พลเมืองอัจฉริยะ (Smart People) มุ่งเน้นพัฒนาผู้บริหารเมืองหรือผู้นำท้องถิ่นที่ สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาเมือง สร้างพลเมืองที่มีความรู้และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการเรียนรู้นอกระบบ รวมถึงการส่งเสริมการอยู่ร่วมกันด้วยความหลากหลายทางสังคม 6) การดำรงชีวิตอัจฉริยะ (Smart Living) มุ่งเน้นสนับสนุนให้มีระบบบริการที่อำนวยความ สะดวกต่อการดำรงชีวิต เช่น บริการด้านสุขภาพให้ประชาชนมีสุขภาพและสุขภาวะที่ดี การเพิ่มความปลอดภัย ของประชาชนด้วยการเฝ้าระวังภัยจากอาชญากรรมไปจนถึงการส่งเสริมให้เกิดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการดำรงชีวิตที่เหมาะสม

จารุวรรณ ประวันเน (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเมืองอัจฉริยะ: กรณีศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น พบว่า กระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเมืองอัจฉริยะ เริ่มเมื่อ พ.ศ. 2556 โดยการพัฒนาเน้น 7 ด้าน ได้แก่ 1) พลเมืองอัจฉริยะ 2) การดำรงชีวิตอัจฉริยะ 3) การศึกษาอัจฉริยะ 4) สิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ 5) เศรษฐกิจอัจฉริยะ 6) การคมนาคมขนส่งอัจฉริยะ และ 7) การบริหารจัดการอัจฉริยะ สำหรับผลกระทบที่เกิดจากกระบวนการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยพบว่า หากโครงการดำเนินการได้สำเร็จจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น กล่าวคือ ประชาชนมีโอกาสใน การเรียนรู้มากยิ่งขึ้น ประหยัดพลังงานทำให้ได้พลังงานที่สะอาด ลดค่าใช้จ่าย และภูมิทัศน์เมืองที่สวยงามยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นสำหรับการปรับตัวของประชาชน ขณะนี้ประชาชนส่วนใหญ่ที่อยู่ในช่วงวัยรุ่นและวัยกลางคน ได้มีการปรับตัวในวิถีชีวิตความเป็นอยู่ให้เข้ากับยุคสมัยและเทคโนโลยีที่กำลังจะพัฒนาในด้านต่าง ๆ เตรียมความพร้อมที่จะเป็นพลเมืองอัจฉริยะในอนาคต

นิภาพรรณ เจนสันติกุล (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง เมืองอัจฉริยะ: ความหมายและข้อควรพิจารณาสำหรับการพัฒนาเมือง การพัฒนาฟื้นฟูเมือง คือ 1) การพัฒนา ปรับเปลี่ยน เพิ่มเติมพื้นที่และโครงสร้างพื้นฐานของเมืองที่มีอยู่เดิมแต่ชำรุด ทรุดโทรม หรือมีศักยภาพไม่เพียงพอต่อการพัฒนาเมืองและประเทศในอนาคตการพัฒนารูปแบบนี้มีทั้งการพัฒนาฟื้นฟูพื้นที่ เมืองชั้นในและพื้นที่ชานเมืองที่ยังพัฒนาได้ไม่เต็มศักยภาพ 2) ปัญหาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การให้บริการสาธารณะในด้านนี้โดยส่วนใหญ่ท้องถิ่นจะบริหารจัดการดูแลระบบประปา ไฟฟ้า แต่ปัญหาโดยส่วนใหญ่ระบบประปาในกลุ่มจังหวัดยังไม่สมบูรณ์ ระบบการบำบัดน้ำยังไม่ได้มาตรฐานน้ำที่ใช้ในการอุปโภค ไม่สามารถบริโภคได้ ดังนั้นท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 51 แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 12) (1) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา เพิ่มมาตรฐานการผลิตน้ำประปาที่สะอาดสามารถดื่มได้ และมีบุคลากรเฉพาะทางในการปฏิบัติงานได้รับการตรวจสอบคุณภาพน้ำจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนมีจุดบริการน้ำดื่มสะอาดตามแหล่งท่องเที่ยวหรือสถานที่สำคัญสำหรับประชาชน 3) ด้านไฟฟ้า ควรเพิ่มระบบการบริหารจัดการไฟฟ้าใช้หลอดไฟประหยัดพลังงาน ควบคุมการทำงานด้วยโซล่าเซลล์ เพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายไฟฟ้า

ธนพล เลิศจตุรานนท์ และรุ่งอรุณ บุญสายันต์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเตรียมความพร้อมของผู้บริหารภาครัฐระดับอำเภอเพื่อรองรับความเป็นเมืองศูนย์กลางพัฒนากรณี Smart City จังหวัดขอนแก่น การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการรับรู้และการเตรียมความพร้อม 2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) จังหวัด ขอนแก่นในระดับอำเภอ โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณและเสริมด้วยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 92 ตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารภาครัฐส่วนภูมิภาค และผู้บริหารภาครัฐส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัด 9 อำเภอของจังหวัดขอนแก่น โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามและการตั้ง คำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงข้อคิดเห็นเสนอแนะโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษา พบว่า การเตรียมความพร้อมการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ระดับอำเภอ ในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.90) โดยมีรายละเอียดในรายประเด็นย่อย ได้แก่ ด้านความพร้อมในองค์กร (นโยบายและแผน และการกำหนดบุคลากร ผู้รับผิดชอบ) ด้านความพร้อมด้านทรัพยากร ด้านความพร้อมของชุมชนและประชาชน และผลการศึกษา พบว่า ปัญหาและอุปสรรค

ในการเตรียมความพร้อมการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) จังหวัดขอนแก่นในระดับอำเภอ ประกอบไปด้วย 1) บุคลากรไม่เพียงพอต่อภาระงาน และไม่มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 2) งบประมาณไม่เพียงพอ 3) เทคโนโลยีที่ไม่ตอบสนองการทำงาน และให้บริการ 4) ขาดระบบการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน 5) ความไม่แน่นอนทางการเมือง และ 6) โครงสร้างองค์กรขาดความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ

ณัฏฐ์ณัชชา ไชยประเสริฐ (2565) กล่าวว่า เมืองอัจฉริยะด้านเศรษฐกิจ (Smart Economy) เป็นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมระบบเศรษฐกิจในชุมชน โดยมีตัวอย่างโครงการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้ดำเนินการเกี่ยวข้องกับเมืองอัจฉริยะด้านเศรษฐกิจ เช่น การให้บริการช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ส่งเสริมการขายสินค้าชุมชน การให้บริการระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้ความรู้ด้านธุรกิจในชุมชน เป็นต้น

2.8.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

2.8.2.1 ภาวะผู้นำ

Stephen (2002) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสำหรับความสำเร็จที่มีคุณภาพและการเรียนรู้ขององค์การ ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมการเน้นที่ลูกค้าเป็นสำคัญและพันธะสัญญาที่จะปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและหลักการฝึกปฏิบัติขององค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านวิสัยทัศน์ร่วมรูปแบบการจัดการแบบแผนทางความคิด ส่วนภาวะผู้นำแบบตามสบายมีความสัมพันธ์ทางลงกับการเน้นที่ลูกค้าเป็นสำคัญและการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุกมีความเกี่ยวข้องเชิงบวกกับวิธีการควบคุมกระบวนการใช้วิธีการควบคุมกระบวนการได้สะท้อนกลับมาเพิ่มกระบวนการย้อนกลับต่อสมาชิกของทีม ซึ่งได้ส่งเสริมหรือให้กำลังใจหลักการฝึกปฏิบัติของการเรียนรู้ขององค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านการเรียนรู้ของทีมและด้านความรู้สึกส่วนบุคคล

Venkat (2002) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความสอดคล้องของระบบค่านิยม พบว่า การศึกษานี้ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความสอดคล้องของระบบค่านิยมสามประเภท ได้แก่ ความสอดคล้องกันของผู้นำ-องค์กร ความสอดคล้องของผู้นำ-ผู้ตาม และความสอดคล้องกันของผู้ติดตาม-องค์กร โดยแยกจากกันสำหรับค่าสุดท้ายและค่าเครื่องมือ ผลการวิจัยบ่งชี้ว่า ความสอดคล้องของระบบค่าสุดท้ายของผู้ตามกับผู้นำคือ ในเชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความสัมพันธ์นี้ยังคงมีความสำคัญ แม้ว่าหลังจากการควบคุมความสอดคล้องกันของระบบค่าเทอร์มินัลของผู้นำ-องค์กร หรือผู้ตาม-องค์กรแล้ว ความสอดคล้องกันของผู้นำ-องค์กรไม่ได้ช่วยกลั่นกรองความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความสอดคล้องกันของผู้นำ-ผู้ตาม ในกรณีของทั้งสอง ค่าเทอร์มินัล และเครื่องมือ ความสอดคล้องของระบบคุณค่าเครื่องมือระหว่างผู้นำและองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสอดคล้องกันของระบบค่าเครื่องมือระหว่างผู้นำและผู้ตาม ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความสอดคล้องกันระหว่างผู้ตามและองค์กร ในกรณีของค่านิยมปลายทางและค่านิยมเชิงเครื่องมือ ความสอดคล้องระหว่างผู้นำและผู้ตามไม่ได้เป็นสื่อกลางในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความสอดคล้องระหว่างผู้ตามและองค์กร

Bass, Jung and Berson (2003) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การคาดการณ์ประสิทธิภาพของหน่วยโดยการประเมินความเป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงและการทำธุรกรรม ผู้นำด้านนวัตกรรมต้องมีคุณสมบัติหลายอย่างเพื่อที่จะสามารถจัดการความต้องการด้านนวัตกรรมที่เพิ่มขึ้นในหลายแง่มุมขององค์กรธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมของผู้นำด้านนวัตกรรมแตกต่างจากพฤติกรรมความเป็นผู้นำที่ถือว่าเพียงพอในสถานการณ์ความเป็นผู้นำทั่วไป อย่างไรก็ตามวรรณกรรมเกี่ยวกับความเป็นผู้นำชี้ให้เห็นว่ายังคงมีช่องว่างในการวิจัยคุณลักษณะใดที่จำเป็นสำหรับผู้นำด้านนวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จนั่นรับประกันการศึกษาเพื่อกำหนดได้อย่างแม่นยำมากขึ้นว่าคุณลักษณะเหล่านั้นคืออะไร การทบทวนวรรณกรรมปัจจุบันระบุว่าภาวะผู้นำด้านนวัตกรรมเป็นปรากฏการณ์ภาวะผู้นำหลายฝ่าย ซึ่งประกอบด้วยความเป็นผู้นำที่มีเสน่ห์ดึงดูดความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและคุณลักษณะความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมและความสามารถ บทความนี้กล่าวถึงคุณลักษณะความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมตามที่แสดงไว้ในวรรณกรรมจึงเป็นการสร้างรากฐานที่มั่นคงและมีโครงสร้างสำหรับการค้นคว้าเกี่ยวกับองค์ประกอบของความเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมและการให้ข้อมูลเชิงลึกเพื่อกำหนดโครงสร้างและท้ายที่สุดเพื่อพัฒนาการวัดทางจิตวิทยา

Thamrin (2012) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความมุ่งมั่นขององค์กรต่อความพึงพอใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้ คือ เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความมุ่งมั่นขององค์กรต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพของพนักงาน ผู้ตอบแบบสอบถามของการศึกษานี้ คือ พนักงานของบริษัทเดินเรือในกรุงจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย ซึ่งทำงานมาอย่างน้อย 5 ปี ซึ่งมีจำนวน 105 คน ประชากร เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความมุ่งมั่นขององค์กร 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในงาน 4) ความมุ่งมั่นขององค์กรมี มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และ 5) ความพึงพอใจในงานเป็นบวกมีอิทธิพลสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

George and Sabhapathy (2014) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับวัฒนธรรมองค์กร โดยการศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาความสำคัญของวัฒนธรรม องค์กรในการจูงใจครู ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวก กล่าวคือ วัฒนธรรมองค์กรสามารถเป็นแหล่งสำคัญของแรงจูงใจสำหรับพนักงานและมีอิทธิพลสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร องค์กรส่วนใหญ่พยายามอย่างหนักเพื่อกระตุ้นให้พนักงานของพวกเขาด้วยการใช้รางวัล เช่น โบนัสและโปรโมชั่น และหลีกเลี่ยงรูปแบบการลงโทษที่ไม่พึงประสงค์ การลดขั้นและการลดเงินเดือน ปัจจัยภายนอกเหล่านี้ส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพแต่มีวิธีที่จะทำให้แรงจูงใจเพิ่มขึ้น คือ เมื่อพนักงานได้รับแรงจูงใจจากปัจจัยภายในจะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจ คือ เมื่อพวกเขาพบว่างานของพวกเขามีความหมายและสนุกสนาน พวกเขาสามารถระบุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของพวกเขาได้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและปลอดภัย จึงส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพ

Mulatu (2014) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ของพนักงานต่อความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมหาวิทยาลัย Wolaita Sodo: การสอบถามเชิงคุณภาพ พบว่า ท่ามกลางกระแสการแข่งขันทางการศึกษาในปัจจุบัน สถาบันอุดมศึกษา (HEI) พยายามที่จะพัฒนาตัวเองในด้านโปรแกรมการศึกษาการวิจัย และนวัตกรรม ด้วยเหตุนี้พวกเขาจึงต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุถึงปณิธานดังกล่าว การศึกษานี้ออกแบบมาเพื่อพิจารณาการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมหาวิทยาลัย Wolaita Sodo การวิจัยครั้งนี้ ใช้การออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพและกรณีศึกษา เก็บข้อมูลส่วนหนึ่งจากกลุ่มตัวอย่างผู้เข้าร่วม จำนวน 15 คน โดยคัดเลือกวิทยาลัยตัวอย่างและฝ่ายบริหาร คณบดีวิทยาลัย หัวหน้าแผนก นักวิชาการ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การสัมภาษณ์ FGD และการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัย พบว่า ความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงทักษะและความสามารถของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน และการเรียนรู้ของนักเรียนไม่มีนัยสำคัญ ผู้นำทางวิชาการระดับสูงมุ่งเน้นไปที่ประเด็นประจำและการบริหารโดยให้ความสำคัญกับเรื่องเชิงกลยุทธ์และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมสถาบันที่มีอยู่ นอกจากนี้ยังขาดการเสริมอำนาจจากผู้จัดการระดับกลางและระดับต้นที่มีส่วนร่วมอย่างมากในกระบวนการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงที่มหาวิทยาลัย Wolaita Sodo จึงขาดมิติการเปลี่ยนแปลงและการเปลี่ยนแปลงอาจไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ การศึกษาแนะนำว่าการเปลี่ยนแปลงควรมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาผู้คนเป็นหลักผ่านการเสริมศักยภาพและมอบความรับผิดชอบให้พวกเขา ผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมุ่งเน้นไปที่ประเด็นเชิงกลยุทธ์แทนที่จะเสียเวลาในการเปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนแปลงโครงสร้างใหม่ รัฐบาลจำเป็นต้องใช้งบประมาณและบุคลากรที่เพียงพอเพื่อช่วยในการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยควรกระจายแหล่งที่มาของรายได้แทนที่จะพึ่งเงินอุดหนุนจากรัฐบาล และควรเป็นอิสระในการดำเนินกิจการของตนเองโดยไม่มีการชี้นำหรืออิทธิพลจากรัฐบาลทุกระดับ

Thaddeus, LaVonne and Fedynich (2018) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความเป็นผู้นำ: อดีต ปัจจุบัน และอนาคต: วิวัฒนาการของความคิด พบว่า การกำหนดผู้นำและคุณสมบัติที่แสดงถึงความเป็นผู้นำนั้น มีการพัฒนามาตลอดหลายศตวรรษที่ผ่านมา นักวิจัยได้สำรวจคุณลักษณะของผู้นำโดยใช้วิธีการต่าง ๆ เนื่องจากแนวคิดของผู้นำและความเป็นผู้นำเกิดขึ้นในพจนานุกรม อย่างไรก็ตาม วิธีการที่สอดคล้องกันหรือแม้แต่ความเห็นพ้องต้องกันของธรรมชาติของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นประเด็นที่มีการถกเถียงกันอย่างมาก การทำความเข้าใจเกี่ยวกับอุดมคติของความเป็นผู้นำที่ช่วยระบุผู้นำที่ยิ่งใหญ่นั้นจำเป็นต้องมีการตรวจสอบวิวัฒนาการทางประวัติศาสตร์ของทฤษฎีและหลักการของความเป็นผู้นำอีกครั้ง แนวคิดความเป็นผู้นำยุคแรกเกิดในยุคการขยายตัวและการปฏิวัติอุตสาหกรรม ที่ระบุว่าผู้นำ คือ บุคคลผู้ยิ่งใหญ่ในทัวร์ประวัติศาสตร์นี้ ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและความเป็นผู้นำได้พัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละยุคสมัย ทฤษฎีคุณลักษณะและแบบจำลองพฤติกรรมได้เปิดทางไปสู่อุดมคติ เช่น ความเป็นผู้นำที่แท้จริงและความเป็นผู้นำที่ได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อม ทฤษฎีที่ทันสมัยกว่าเปลี่ยนกระบวนทัศน์ดั้งเดิมของภาวะผู้นำแนวดิ่งไปสู่ภาวะผู้นำแบบไดนามิกที่แบนราบ โดยที่ผู้นำสามารถสับเปลี่ยนกันได้ขึ้นอยู่กับงาน ในขณะที่ความซับซ้อนของแต่ละทฤษฎีไม่สามารถตรวจสอบได้อย่างสมบูรณ์และละเอียดถี่ถ้วน ในข้อความนี้การทบทวนและวิวัฒนาการของผู้นำหลักมีความสำคัญในการจัดเตรียมกรอบการทำงานเพื่อความเข้าใจที่ดีขึ้นเกี่ยวกับวิวัฒนาการของทฤษฎีความเป็นผู้นำตั้งแต่ต้นจนจบยุคใหม่

Akar and Ustuner (2019) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความยุติธรรมขององค์กร การสนับสนุนจากองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานตามความคิดเห็นของครู ผู้เข้าร่วมการศึกษา ประกอบด้วย ครู 658 คน ที่ทำงานในโรงเรียนเตรียมอนุบาลของรัฐโรงเรียนประถมโรงเรียนมัธยมต้นและโรงเรียนมัธยมสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัดคิลลิสประเทศตุรกี ในช่วงปีการศึกษา 2558-2559 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความยุติธรรมขององค์กรการสนับสนุนจากองค์กรและคุณภาพการรับรู้ชีวิตการทำงานของครูมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมีผลกระทบต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งทางตรงและทางอ้อม จากผลการศึกษาปัจจุบันความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลในเชิงบวกต่อความยุติธรรมขององค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้นการบริหารโรงเรียนควรได้รับการพิจารณาเป็นการฝึกอบรมภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติและจริงจังสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับองค์กรและการบริหารบุคคล ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสนใจความต้องการและความต้องการของครูต้องเสียสละผลประโยชน์ของตนเองใช้ความพยายามปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและเปิดรับการวิจารณ์มุมมองที่แตกต่าง โดยผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามคุณสมบัติทั้งหมดข้างต้นและควรได้รับการพิจารณาในการแต่งตั้งผู้บริหาร โรงเรียนและควรมีการแต่งตั้งเฉพาะผู้ที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์เหล่านี้ในฐานะผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนควรได้รับการวัดเป็นระยะและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องด้วยการฝึกอบรมหรือควรกำหนดแพลตฟอร์มที่ผู้บริหารโรงเรียนที่มีทักษะ ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับสูงให้สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้บริหารโรงเรียนคนอื่นได้

Donald and Barnett (2019) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ระดับอุดมศึกษาทางออนไลน์ได้ขยายตัวอย่างรวดเร็วในสหรัฐอเมริกาและแสดงให้เห็นโอกาสที่ดีสำหรับการเติบโตควบคู่ไปกับการเติบโตของอีเลิร์นนิงคือความต้องการคณาจารย์เสริมเพื่อตอบสนองความต้องการชั้นเรียนออนไลน์เพิ่มเติม แม้จะมีความสำคัญของคณาจารย์เสริมทางออนไลน์ แต่ก็มีการวิจัยเพียงเล็กน้อยเพื่อพิจารณาประสบการณ์การทำงานของพวกเขา การศึกษาเชิงปริมาณเชิงสัมพันธ์นี้ตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงทำนายระหว่างการรับรู้พฤติกรรมผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเปลี่ยนแปลงและแบบไม่รู้จบกับความพยายามพิเศษของคณาจารย์ผู้ช่วยที่อำนวยความสะดวกในชั้นเรียนออนไลน์ที่มหาวิทยาลัยที่แสวงหาผลกำไรในสหรัฐอเมริกาในการตรวจสอบเพิ่มเติม ผู้วิจัยได้ตรวจสอบตัวแปรของความพึงพอใจในงานเพื่อดูว่าตัวแปรดังกล่าวเป็นตัวกลางของความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำและความพยายามพิเศษหรือไม่ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบหลายปัจจัย และความพึงพอใจในงานของ Spector เพื่อรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงอนุมาน ผู้วิจัยทำการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนและการวิเคราะห์สื่อกลางของ Baron and Kenny เพื่อตอบคำถามการวิจัย ผลการวิจัยแสดงให้เห็นพฤติกรรมของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่รับรู้ได้แสดงความสัมพันธ์เชิงคาดการณ์เชิงบวกที่มีนัยสำคัญทางสถิติกับความพยายามพิเศษและความพึงพอใจในงานเป็นสื่อกลางบางส่วนระหว่างความสัมพันธ์ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพยายามพิเศษ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีประโยชน์ต่อความพยายามพิเศษที่นำเสนอโดยกลุ่มตัวอย่างผู้ช่วยอาจารย์ที่สอนชั้นเรียนออนไลน์

Bomke (2020) ได้ทำการศึกษาเรื่อง (ความว่องไว) ความเป็นผู้นำในช่วงวิกฤต พบว่า ไม่ใช่เรื่องของความคล่องตัวหรือลำดับชั้น แต่เป็นเรื่องของการรวมทั้งสองอย่างเข้าด้วยกัน เชิงนามธรรมในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบความเป็นผู้นำในภาวะวิกฤต: Pfalzklinikum-บนเส้นทางที่ถูกต้องในการเป็นองค์กรที่คล่องตัว-เป็นอีกครั้งที่ต้องจัดวัฒนธรรมองค์กรใหม่ในช่วงวิกฤตการแพร่ระบาด เป้าหมาย คือ การผสมผสานความคล่องตัวและลำดับชั้นเข้าด้วยกัน เป้าหมายสำเร็จและประสบการณ์ที่น่าอัศจรรย์ได้เกิดขึ้นซึ่งจะส่งผลต่ออนาคตต่อไปในช่วงเวลาหลัง COVID-19

Udin (2021) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพของพนักงาน: ภายในกล่องดำ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงถือเป็นความฝันอย่างแท้จริงและได้รับการพิจารณาว่าเป็นหนึ่งในรูปแบบความเป็นผู้นำที่ได้รับการศึกษามากที่สุดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของพนักงาน อย่างไรก็ตามความสม่ำเสมอและผลกระทบที่สำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิภาพของพนักงานยังคงเป็นที่ถกเถียงกันอยู่ ดังนั้นการศึกษานี้จึงมุ่งหวังที่จะให้ข้อมูลเชิงลึกใหม่ ๆ ในการเปิดเผยกล่องดำที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองนี้ การใช้การทบทวนวรรณกรรมจากการศึกษาก่อนหน้านี้ในช่วงห้าปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2560-2564) ผลลัพธ์ของการศึกษานี้ให้เหตุผลว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมและขนาดขององค์กรต่าง ๆ มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพของพนักงาน

Firdaus, Azhar and Kesumah (2023) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมีความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรแทรกแซง สรุปได้ว่าการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการกำกับดูแลบ่งบอกถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรใน “เขต” ซึ่งเป็นหัวหอกของบริษัทการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและระบบการทำงานถือได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมที่มีอยู่ในบริษัท งานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรและความพึงพอใจในงานในฐานะตัวแปรแทรกแซงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในเขต 3 PT Wirakarya Sakti กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นวัตถุวิจัย จำนวน 95 คน ข้อมูลถูกเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม จากนั้นวิเคราะห์โดยการสร้างแบบจำลองเส้นทางกำลังสองน้อยที่สุด (PLS-SEM) ที่ใช้ส่วนประกอบของแบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) ผลการวิเคราะห์พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อพนักงานประสิทธิภาพการทำงานวัฒนธรรมองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในงานวัฒนธรรมองค์กรมีผลกระทบเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในงานความพึงพอใจในงานไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์กรไม่มีนัยสำคัญมีอิทธิพลอย่างมากต่อประสิทธิภาพของพนักงานโดยอาศัยความพึงพอใจในงาน ผลการศึกษา มีผลกระทบต่อการกำหนดและปรับปรุงรูปแบบกลยุทธ์ความเป็นผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเหมาะสมมากขึ้นในการสร้างความพึงพอใจในงานและปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานในการศึกษาในอนาคตขอแนะนำให้เพิ่มตัวแปรอื่น ๆ ที่ถือว่ามีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน เช่น ความมุ่งมั่น แรงจูงใจ ค่าตอบแทน เงินเดือน และผลประโยชน์

Sepdunha, Mugiono and Sunaryo (2023) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บทบาทของรูปแบบความเป็นผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรต่อการปฏิบัติงานของพนักงานด้วยตัวแปรไกล่เกลี่ยความพึงพอใจในงานและตัวแปรกลั่นกรองการสนับสนุนองค์กร พบว่า สถาบันการศึกษาและฝึกอบรมตำรวจแห่งชาติ (เลมดิกลัท) เป็นองค์ประกอบสนับสนุนการดำเนินงาน ด้านการศึกษาและการพัฒนาซึ่งมีตำแหน่งในสังกัดหัวหน้าสำนักงานตำรวจแห่งชาติ การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาผลกระทบของรูปแบบความเป็นผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพของพนักงานโดยการเป็นสื่อกลางในความพึงพอใจในงานและกลั่นกรองการสนับสนุนจากองค์กร งานวิจัยนี้ใช้วิธีการเชิงปริมาณร่วมกับเทคนิคการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงใช้ในการกำหนดตัวอย่างการวิจัย เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้ มีพนักงานจำนวน 176 คน เป็นตัวอย่างการวิจัย ผลการวิจัยรูปแบบความเป็นผู้นำและความพึงพอใจในงานมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพของพนักงาน วัฒนธรรมองค์กรไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพของพนักงาน ความพึงพอใจในงานประสบความสำเร็จในการไกล่เกลี่ยผลกระทบของรูปแบบความเป็นผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพของพนักงาน และการสนับสนุนจากองค์กรล้มเหลวในการควบคุมผลกระทบของความพึงพอใจในงานต่อประสิทธิภาพของพนักงาน จากผลการศึกษาครั้งนี้ Lemdiklat Polri จำเป็นต้องเสริมสร้างรูปแบบความเป็นผู้นำและความพึงพอใจในงานในการปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงาน ปัจจัยของความพึงพอใจในงานมีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานที่ Lemdiklat Polri เนื่องจากความพึงพอใจในงานสามารถเป็นตัวกลางของตัวแปรทั้งสอง ได้แก่ รูปแบบความเป็นผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร

2.8.2.2 เมืองอัจฉริยะ (Smart City)

Chourabi, Nam, Walker, Gil-Garcia, Mellouli, Nahon, Pardo and Scholl (2012) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การทำให้เมือง “อัจฉริยะ” กลายเป็นกลยุทธ์ในการบรรเทา ปัญหาที่เกิดจากการเติบโตของประชากรในเมืองและการขยายตัวของเมืองอย่างรวดเร็ว การวิจัยทางวิชาการเพียงเล็กน้อยเท่านั้นที่กล่าวถึงปรากฏการณ์นี้ เพื่อปิดช่องว่างในวรรณกรรมเกี่ยวกับเมืองอัจฉริยะและเพื่อตอบสนองต่อการใช้แนวคิดที่เพิ่มขึ้น บทความนี้เสนอกรอบการทำงานเพื่อทำความเข้าใจแนวคิดของเมืองอัจฉริยะจากการสำรวจวรรณกรรมที่หลากหลายและกว้างขวางจากสาขาวิชาต่าง ๆ เราระบุปัจจัยสำคัญแปดประการของการริเริ่มเมืองอัจฉริยะ: การจัดการและองค์กร เทคโนโลยี ธรรมาภิบาล บริบทนโยบาย ผู้คนและชุมชน เศรษฐกิจ โครงสร้างพื้นฐานที่สร้างขึ้น และสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ ปัจจัยเหล่านี้เป็นพื้นฐานของกรอบการทำงานเชิงบูรณาการที่สามารถใช้เพื่อตรวจสอบว่ารัฐบาลท้องถิ่นมองเห็นโครงการริเริ่มเมืองอัจฉริยะได้อย่างไร กรอบนี้แนะนำทิศทางและวาระการประชุมสำหรับการวิจัยเมืองอัจฉริยะและสรุปผลในทางปฏิบัติสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

Colldahl, Frey and Kelemen (2013) ได้ทำการศึกษาเรื่อง เมืองอัจฉริยะ: การพัฒนาที่ยั่งยืนเชิงกลยุทธ์สำหรับโลกในเมือง พบว่า แนวโน้มการขยายตัวของเมืองทั่วโลกและประเด็นเร่งด่วนเกี่ยวกับความยั่งยืนเป็นความท้าทายที่ยิ่งใหญ่สำหรับเมืองต่าง ๆ แนวคิดเมืองอัจฉริยะได้รับการพัฒนาเพื่อเป็นกลยุทธ์ในการทำงานกับเมือง เนื่องจากเมืองเหล่านี้มีความซับซ้อนมากขึ้นอย่างเป็นระบบผ่านกรอบการทำงานที่เชื่อมโยงกันและพึ่งพาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมากขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของพลเมือง วิทยานิพนธ์นี้สำรวจแนวคิดของเมืองอัจฉริยะในฐานะ

การสร้างเมืองที่มีศักยภาพ ซึ่งสามารถจัดการกับความท้าทายด้านความยั่งยืนทางสังคมและระบบนิเวศที่สังคมเผชิญอยู่ เมืองอัจฉริยะ หมายถึง เมืองที่มีการลงทุนในทุนมนุษย์และทุนทางสังคม และโครงสร้างพื้นฐานด้านการสื่อสารทั้งแบบดั้งเดิมและสมัยใหม่ ขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนและคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยการจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างชาญฉลาดผ่านการกำกับดูแลแบบมีส่วนร่วมผ่านการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับผู้ปฏิบัติงานด้านเมืองอัจฉริยะและผู้เชี่ยวชาญด้านความยั่งยืน จุดแข็งและข้อจำกัดของแนวคิดเมืองอัจฉริยะจะถูกระบุและจัดระเบียบผ่าน Framework for Strategic Sustainable development (FSSD) จากนั้นจึงนำแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนเชิงกลยุทธ์ (SSD) มาใช้เป็นวิธีการเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดจากแนวคิดและลดข้อจำกัดใด ๆ ที่ระบุ วิทยานิพนธ์นี้ แนะนำแนวทางการวางแผนซึ่งได้รับข้อมูลจากแนวทาง SSD เพื่อช่วยให้เมืองอัจฉริยะขับเคลื่อนอย่างมีกลยุทธ์ไปสู่วิสัยทัศน์เมืองอัจฉริยะและขับเคลื่อนสังคมไปสู่ความยั่งยืน

Gibney, Hart, Mabey and Nicholds (2014) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความเป็นผู้นำที่ชาญฉลาดสำหรับเมืองอัจฉริยะ รากฐานความเป็นผู้นำสำหรับผู้ปฏิบัติงานในเมืองอัจฉริยะ พบว่า รากฐานความเป็นผู้นำสำหรับผู้ปฏิบัติงานในเมืองมีภูมิหลังและบริบทผู้สนับสนุนการเคลื่อนไหวของเมืองอัจฉริยะโต้แย้งว่าข้อได้เปรียบที่สำคัญสำหรับเมืองสามารถรักษาความปลอดภัยได้ผ่านการผสานรวมทางกายภาพ สังคม และเทคโนโลยีอื่น ๆ ที่เปิดใช้งานแบบดิจิทัล ในขณะเดียวกันแนวทางความเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นความรู้ ก็มีอิทธิพลต่อการออกแบบและการส่งมอบนวัตกรรมด้านนโยบายเมือง

Parliamentary (2014) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การทำแผนที่เมืองอัจฉริยะในสหภาพยุโรป พบว่า รายงานนี้จัดทำขึ้นเพื่อให้ข้อมูลพื้นฐานและคำแนะนำเกี่ยวกับเมืองอัจฉริยะในสหภาพยุโรป (EU) และเพื่ออธิบายวิธีการทำงานของกลไกที่มีอยู่ในการสำรวจสิ่งนี้ ได้มีการกำหนดนิยามการทำงานของเมืองอัจฉริยะและเมืองต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับคำจำกัดความนี้ทั่วทั้งประเทศสมาชิก การวิเคราะห์วัตถุประสงค์และเป้าหมายของยุโรป ในปี 2020 ของการริเริ่มเมืองอัจฉริยะพบว่าแม้จะอยู่ในช่วงเริ่มต้นของการพัฒนา วัตถุประสงค์ของเมืองอัจฉริยะควรมีความชัดเจนมากขึ้น กำหนดไว้อย่างดีและสอดคล้องกับการพัฒนาเมือง แผนนวัตกรรม และยุโรปปี 2020 อย่างชัดเจนเพื่อให้ประสบความสำเร็จ

Sfeir and Sharifi (2019) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การผสมผสานอินเตอร์เน็ตของทุกสิ่งในเมืองอัจฉริยะ พบว่า เมืองอัจฉริยะอาศัยการผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่ของฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ต่าง ๆ ในการรวมเทคโนโลยีใหม่เข้ากับเมืองอัจฉริยะ นักออกแบบเมืองใช้นวัตกรรม Internet of Things (IoT) ในบทความนี้ แอปพลิเคชัน IOT ในเมืองอัจฉริยะ เทคนิคในการใช้เทคโนโลยี ความท้าทาย และข้อมูลจำเพาะได้รับการทบทวนแล้ว

Kosowatz (2020) ได้ทำการศึกษาเรื่อง Top 10 Growing Smart Cities ASME สรุปว่า นักการเมืองและนักวางผังเมืองได้วางรากฐานเพื่อใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อตอบสนองความต้องการของประชากรในเมืองที่เพิ่มขึ้นและมอบประสิทธิภาพที่มากขึ้นในการให้บริการในการสร้างเมืองอัจฉริยะ บางเมืองพัฒนาบริการเหล่านี้ไปไกลกว่าเมืองอื่น ๆ โดยเมืองในเอเชียและยุโรปเป็นผู้นำกลุ่มตัวอย่าง เช่น ดูไบ และสิงคโปร์ มีโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่และโครงการก่อสร้างที่โดดเด่นอยู่ในแผนของพวกเขา ทุกคนกำลังเปิดรับ IoT บทความนี้เน้น 10 เมืองที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นผู้นำ

Singh, Sharma, Yoon, Shojafar, Cho, In-Ho Ra (2020) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบรรจบกันของบล็อกเชนและปัญญาประดิษฐ์ในเครือข่าย IoT เพื่อเมืองอัจฉริยะที่ยั่งยืน พบว่า ในยุคดิจิทัลเมืองอัจฉริยะสามารถกลายเป็นสังคมอัจฉริยะได้โดยใช้ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำเทคโนโลยีบล็อกเชนมาใช้อย่างรวดเร็วได้นำไปสู่การเปลี่ยนกระบวนทัศน์ไปสู่ระบบนิเวศเมืองอัจฉริยะดิจิทัลแบบใหม่ แอปพลิเคชันบล็อกเชนในวงกว้างให้คำมั่นสัญญาว่าจะแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ ตั้งแต่การจัดการความเสี่ยงและบริการทางการเงินไปจนถึงสกุลเงินดิจิทัลและจาก Internet of Things (IoT) ไปจนถึงบริการสาธารณะและสังคม นอกจากนี้การบรรจบกันของปัญญาประดิษฐ์ (AI) และเทคโนโลยีบล็อกเชนกำลังปฏิวัติสถาปัตยกรรมเครือข่ายเมืองอัจฉริยะเพื่อสร้างระบบนิเวศที่ยั่งยืน อย่างไรก็ตามความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเหล่านี้นำมาซึ่งทั้งโอกาสและความท้าทายในการบรรลุเป้าหมายในการสร้างเมืองอัจฉริยะที่ยั่งยืน บทความนี้นำเสนอการทบทวนวรรณกรรมที่ครอบคลุมเกี่ยวกับประเด็นด้านความปลอดภัยและปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการปรับใช้ระบบบล็อกเชนในเมืองอัจฉริยะ งานนี้นำเสนอการอภิปรายโดยละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญหลายประการสำหรับการบรรจบกันของเทคโนโลยี Blockchain และ AI ที่จะช่วยสร้างสังคมอัจฉริยะที่ยั่งยืน เราหารือเกี่ยวกับโซลูชั่นการเพิ่มประสิทธิภาพความปลอดภัย Blockchain โดยสรุปประเด็นสำคัญที่สามารถใช้ในการพัฒนาระบบขนส่งอัจฉริยะที่ใช้ Blockchain-AI ต่าง ๆ นอกจากนี้เรายังหารือเกี่ยวกับประเด็นที่ยังเปิดอยู่และทิศทางการวิจัยในอนาคตของเรา ซึ่งรวมถึงคำแนะนำด้านความปลอดภัยใหม่ ๆ และแนวทางในอนาคตสำหรับระบบนิเวศเมืองอัจฉริยะที่ยั่งยืน

Nimmanphatcharin, Prathombutr, Siddhichai and Treethidtaphat (2021) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทำความเข้าใจกับเมืองอัจฉริยะ: กรอบการทำงานเชิงบูรณาการ สรุปได้ว่า บทความนี้ทำหน้าที่เป็นทั้งพื้นฐานสำหรับความเข้าใจเกี่ยวกับความพยายามของเมืองอัจฉริยะของประเทศและเชิญชวนให้เข้าร่วมกองกำลังเพื่อส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและสิ่งแวดล้อมในเชิงบวก หวังว่าบทความนี้ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของแนวคิดเมืองอัจฉริยะในฐานะ “ร่มหลัก” ทั้งในการส่งเสริมอุตสาหกรรมนวัตกรรมและสนับสนุนสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในบริบทนี้ดีทำหน้าที่เป็น “ศูนย์กลาง” ในการพัฒนาทั้งกำลังคนและเทคโนโลยีด้านดิจิทัล รวมถึงมาตรฐาน กฎระเบียบ และแนวทางปฏิบัติในการสร้างเมืองอัจฉริยะให้เป็นรูปธรรมในการปิดจะเป็นการดีที่จะได้รับการเตือนว่าเมืองอัจฉริยะมีพลเมืองเป็นศูนย์กลาง ตรงกันข้ามกับการรับรู้ที่ได้รับความนิยม เมืองอัจฉริยะไม่จำเป็นต้องมีเทคโนโลยีขั้นสูงเสมอไป แต่เมืองอัจฉริยะกลับชอบ “เทคโนโลยีที่ใช้งานได้จริง” ที่ส่งเสริมความเป็นอยู่และความเป็นอยู่ที่ดีของผู้คน ดังนั้นกุญแจสำคัญในการสร้างเมืองอัจฉริยะให้ประสบความสำเร็จคือการเข้าใจความต้องการและความต้องการของผู้อยู่อาศัย “จากภายใน” ในฐานะศูนย์กลาง DEPA เชื่อมโยงรัฐบาลกลางและท้องถิ่น ภาคเอกชน รวมถึงสตาร์ทอัพสถาบันการศึกษาและการวิจัย และพันธมิตรภายนอกทั้งในภูมิภาคอาเซียนและภูมิภาคอื่นๆ

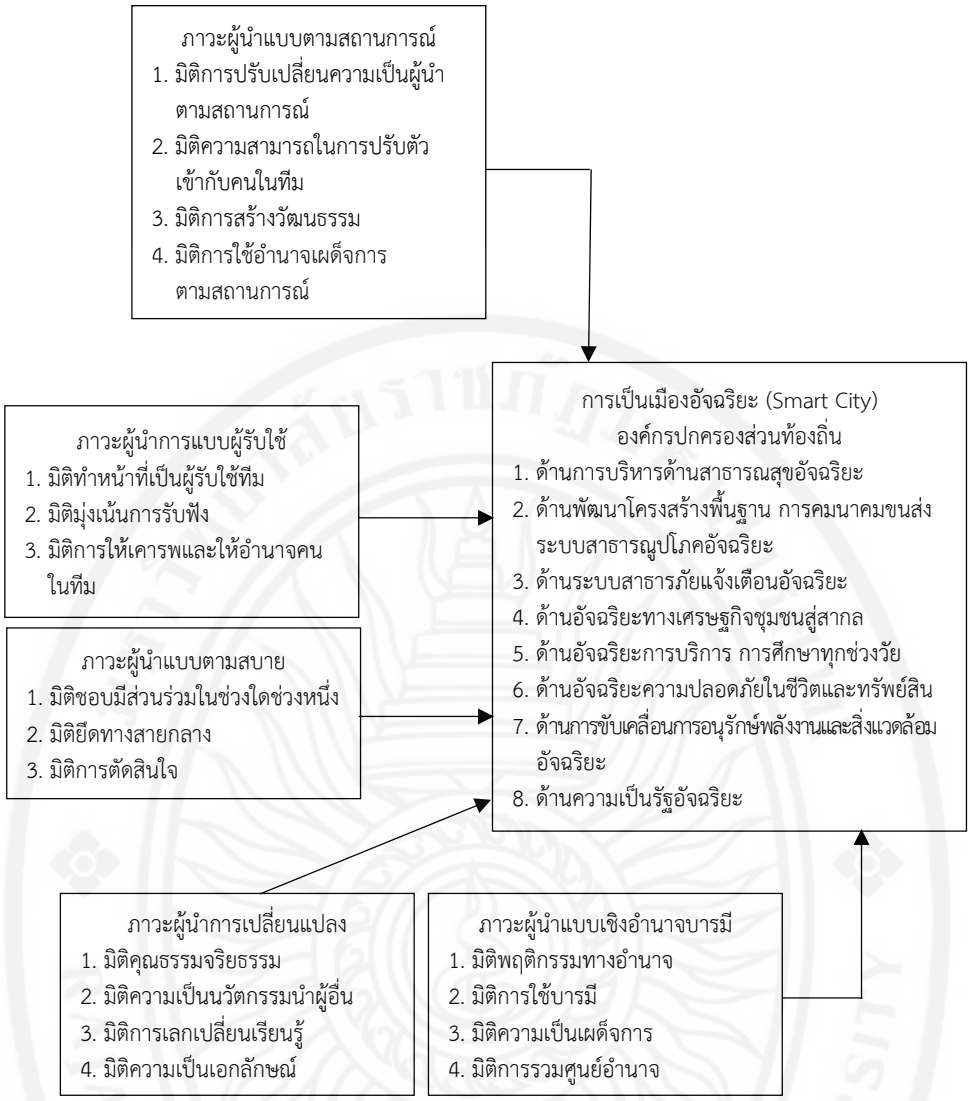
Herath (2022) กล่าวว่า เมื่อเร็ว ๆ นี้ความหนาแน่นของประชากรในเมืองเพิ่มขึ้นในอัตราที่สูงขึ้น จากข้อมูลของกองทุนประชากรแห่งสหประชาชาติเมืองต่าง ๆ รองรับประชากร 3.3 พันล้านคน (54%) ของประชากรโลก ในปี 2557 ภายในปี 2593 ผู้คนราว 5 พันล้านคน (68%) จะอาศัยอยู่ในเมืองต่าง ๆ เพื่อให้การใช้ชีวิตในเมืองสะดวกสบายขึ้นและประหยัดค่าใช้จ่าย เมืองจะต้องฉลาดและชาญฉลาด ส่วนใหญ่จะทำได้สำเร็จผ่านกระบวนการตัดสินใจที่ชาญฉลาดโดยใช้เทคโนโลยีการคำนวณ

อัจฉริยะ บทความนี้สำรวจว่าปัญญาประดิษฐ์ (AI) ถูกนำมาใช้ในแนวคิดเมืองอัจฉริยะอย่างไร ตั้งแต่ปี 2014 ถึง 2021 เราตรวจสอบบทความ 133 บทความ (97% ของ Scopus และ 73% ของ WoS) ในด้านการดูแลสุขภาพ การศึกษา สิ่งแวดล้อมและการจัดการของเสีย การเกษตร การเคลื่อนย้ายและการขนส่งอัจฉริยะ การจัดการความเสี่ยง และความปลอดภัย นอกจากนี้เราสังเกตเห็นว่าการดูแลสุขภาพ (ผลกระทบ 23%) การเคลื่อนย้าย (ผลกระทบ 19%) ความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัย (ผลกระทบ 11%) และภาคส่วนพลังงาน (ผลกระทบ 10%) มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญมากขึ้นต่อการนำ AI มาใช้ในเมืองอัจฉริยะ นับตั้งแต่เกิดโรคระบาดในเมืองต่าง ๆ ในปี 2019 อุตสาหกรรมการดูแลสุขภาพได้เพิ่มความก้าวหน้าด้าน AI ขึ้น 60% จากการวิเคราะห์อัลกอริทึม AI เช่น ANN, RNN/LSTM, CNN /R-CNN, DNN และ SVM/LS-SVM มีผลกระทบสูงกว่าในโดเมนเมืองอัจฉริยะต่าง ๆ

2.9 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดตัวแปรอิสระโดยใช้เครื่องมือวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบและใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำ(Model of the Leadership)

กรอบแนวคิดตัวแปรตาม ผู้วิจัยเสนอรูปแบบการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากนักวิชาการหลากหลาย ปรากฏรายละเอียดดังภาพที่ 2.17



ภาพที่ 2.16 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ผู้วิจัยออกแบบระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ระยะที่ 2 เพื่อสร้างและประเมินรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (สร้างและยืนยันรูปแบบ) ตามวัตถุประสงค์

ระยะที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันความเหมาะสมรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

ระยะที่ 1 การศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากร ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 จำนวน 859 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น และตัวแทนภาคประชาชนในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยคำนวณจากการใช้สูตรของ (Yamane, 1973) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้แต่ละจังหวัดเป็นกลุ่มและใช้รูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลุ่มตามลำดับทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม ผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น และตัวแทนภาคประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยคำนวณจากการใช้สูตรของ (Yamane, 1973) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \qquad (3\text{-}1)$$

กำหนดให้ N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด

n แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

e แทน ค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ กำหนดให้ไม่เกิน .05 แทนค่าในสูตรได้

แทนค่า $n = \frac{859}{1 + 859(.05)^2}$

$n = 272.81$ คน

จำนวนเต็ม คือ $n = 273$ คน

จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากการใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ ได้หน่วยตัวอย่างประมาณ 272.81 แห่ง และให้เป็นเลขจำนวนเต็มผู้วิจัยจึงได้ปัดเศษทศนิยมเต็มจำนวนเพิ่มขึ้นเป็นจำนวน 273 แห่ง และกระจายให้ได้จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจากผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น และตัวแทนภาคประชาชน ในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ผู้วิจัยจึงได้กำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูลแห่งละ 3 คน รวมเป็น 819 คน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

ลำดับ	จังหวัด	จำนวนประชากรของผู้บริหารและบุคลากร อปท. (คน)	จำนวนประชาชนในกลุ่มจังหวัดฯ (คน)	จำนวนประชากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แห่ง)	กลุ่มตัวอย่าง (แห่ง)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	นครราชสีมา	9,647	2,646,401	334	69	207
2	ชัยภูมิ	8,224	1,138,777	143	68	204
3	บุรีรัมย์	8,488	1,594,850	209	68	204
4	สุรินทร์	8,469	1,397,857	173	68	204
รวม		34,828	6,777,885	859	273	819

หมายเหตุ: 1) ข้อมูลจากสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 2) ข้อมูลจากแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 (พ.ศ. 2566-2570) 3) รอบใหม่ กลุ่มงานบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะเครื่องมือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตามตัวแปรเพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา และรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ตามภาวะผู้นำ 5 แบบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์ 2) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ 3) ภาวะผู้นำแบบตามสบาย 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5) ภาวะผู้นำแบบเชิงอำนาจบารมี ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมามีข้อคำถามที่บ่งชี้ภาวะผู้นำ จำนวน 61 ข้อ และข้อคำถามที่บ่งชี้การเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 จำนวน 8 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ระดับมาก
3 หมายถึง ระดับปานกลาง
2 หมายถึง ระดับน้อย
1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งการประเมินฯ ออกเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) มิด้านการบริการด้านสาธารณสุขอัจฉริยะ 2) ด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภคอัจฉริยะ 3) ด้านระบบสาธารณภัยแจ้งเตือนอัจฉริยะ 4) ด้านอัจฉริยะทางเศรษฐกิจชุมชนสู่สากล 5) ด้านอัจฉริยะการบริการการศึกษาทุกช่วงวัย 6) ด้านอัจฉริยะความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 7) ด้านการขับเคลื่อนการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ 8) ด้านความเป็นรัฐอัจฉริยะ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมามีข้อคำถามที่บ่งชี้การเป็นเมืองอัจฉริยะ จำนวน 29 ข้อ โดยลักษณะคำถามเป็นปลายปิดแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert's Scale) จำนวน 5 ระดับ มีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ระดับมากที่สุด
4 หมายถึง ระดับมาก
3 หมายถึง ระดับปานกลาง
2 หมายถึง ระดับน้อย
1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

2.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร บทความและรายงานการวิจัย เป็นการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและการพัฒนาเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2.2 นำข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาวิธีสร้างแบบสอบถามแบบสร้างมาตราวัดความคิดเห็นตามเทคนิคการวัดของลิเกิร์ต (Likert Scale) โดยใช้หลักการวัดค่ารวมแล้วประเมินจากค่าคะแนนเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก (Weighting Mean Score) ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด

2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้องและนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.2.4 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อรับคำแนะนำแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงการ (Structural Validity) และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content Validity) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1) รองศาสตราจารย์ ดร. สุเทพ เมยไธสง วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร วิชัยรัมย์ วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล

3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผดุงชาติ ยังดี วุฒิการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รป.ด.) ตำแหน่ง อดีตคณบดีคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา

4) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิกุล มีมานะ วุฒิการศึกษา รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รป.ด.) ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย ตรวจสอบความถูกต้องด้านภาษา

5) ดร.สุวิมล สมไชย วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ศษ.ด.) ตำแหน่ง ข้าราชการบำนาญ ตรวจสอบความถูกต้องด้านภาษา

2.2.5 การวิเคราะห์หาค่า IOC (Item Objective Congruence: IOC) จากการกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่าดังชี้ความสอดคล้อง (IOC) ของตัวบ่งชี้ทุกตัวบ่งชี้มีค่ามากกว่า 0.50 คือ มีค่าตั้งแต่ 0.66-1.00 ซึ่งแสดงว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวบ่งชี้นั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและเนื้อหาที่มุ่งวัด (รังสรรค์ สิงหเลิศ, 2558, น. 141, ภัทรพล ทศมาศ และธิติ ศรีใหญ่, 2563)

2.2.6 นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญนำมาปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้งและนำไปปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

2.2.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 40 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (1951, อ้างถึงใน สมบัติ ท้ายเรือคำ, 2551) ในการหาค่าความเชื่อมั่นโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient)

2.2.8 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์จำแนกค่าความสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับรวมทุกข้อ (Item-Total Correlation) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวมของแบบสอบถามด้านนั้น เลือกข้อที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

2.2.9 นำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbanch) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.943 ซึ่งมีค่าสูง และจะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ตามทัศนะของประชากรที่ถูกศึกษา โดยมีวิธีการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ โดยส่งถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น และตัวแทนภาคประชาชนในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ด้วยตนเอง จำนวน 819 คน

3.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามและชี้แจงวิธีการตอบแบบสอบถามด้วยตัวเอง แล้วนำไปตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลและการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินตามเกณฑ์การประเมิน โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีขั้นตอนดังนี้ และนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้าเป็นแบบพรรณนาวิเคราะห์ดังนี้

4.1 ตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้อง และสมบูรณ์ของข้อมูลทุกชนิดก่อนที่จะนำมาลงรหัสตามแบบสอบถาม

4.1.1 ตัวแปรกลุ่ม

4.1.1.1 Nominal Scale ตัวเลขสมมติ ไม่มีค่า

4.1.1.2 Ordinal Scale ตัวเลขสมมติ มีค่า (กลาย ๆ)

4.1.2 ตัวแปรต่อเนื่อง

4.1.2.1 Interval Scale ตัวเลขจริง (ศูนย์ไม่แท้)

4.1.2.2 Raito Scale ตัวเลขจริง (ศูนย์แท้)

4.2 บันทึกข้อมูลเป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์

4.3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

4.4 ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการ ดังนี้

5.1 ศึกษาสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปของตารางแสดงจำนวนร้อยละ

5.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น และการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

5.3 กำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถามตามวิธีการของ Likert Scales (Likert, 1970, p. 275) ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำ/การเป็นเมืองอัจฉริยะระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำ/การเป็นเมืองอัจฉริยะระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำ/การเป็นเมืองอัจฉริยะระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำ/การเป็นเมืองอัจฉริยะระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำ/การเป็นเมืองอัจฉริยะระดับน้อยที่สุด

กำหนดการแปลความหมายระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยยึดหลักเกณฑ์ (รังสรรค์ สิงหเลิศ, 2551, น. 335) ตามตาราง 3.2 ดังนี้

ตารางที่ 3.2 ระดับคะแนนความคิดเห็นและพฤติกรรม

เกณฑ์ความคิดเห็น/พฤติกรรม	ระดับคะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด/เป็นจริงมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก/เป็นจริงมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง/เป็นจริงปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย/เป็นจริงน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด/เป็นจริงน้อยที่สุด	1

จากนั้นทำการแบ่งช่วงระดับคะแนนด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (รังสรรค์ สิงหเลิศ, 2551, น. 335) ออกเป็น 5 ช่วง เพื่อแปลความหมายจากผลคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วงที่ต้องการ}} \qquad (3\text{-}2)$$

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

6. การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้

ระดับคะแนน 1.00-1.80 หมายถึง ภาวะผู้นำ/การเป็นเมืองอัจฉริยะ อยู่ในระดับน้อยที่สุด
ระดับคะแนน 1.81-2.60 หมายถึง ภาวะผู้นำ/การเป็นเมืองอัจฉริยะ อยู่ในระดับน้อย
ระดับคะแนน 2.61-3.40 หมายถึง ภาวะผู้นำ/การเป็นเมืองอัจฉริยะ อยู่ในระดับปานกลาง
ระดับคะแนน 3.41-4.20 หมายถึง ภาวะผู้นำ/การเป็นเมืองอัจฉริยะ อยู่ในระดับมาก
ระดับคะแนน 4.21-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำ/การเป็นเมืองอัจฉริยะ อยู่ในระดับมากที่สุด

7. สถิติที่ใช้ในทดสอบสมมุติฐานในการวิจัย

วิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ หรือการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis: R^2)

ระยะที่ 2 เพื่อสร้างและประเมินรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (สร้างและยืนยันรูปแบบ) ตามวัตถุประสงค์

1. กลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย (ผู้ทรงคุณวุฒิ) จำนวน 10 คน

1.1 ผู้เชี่ยวชาญจากกลุ่มงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน 3 คน
1.2 นักวิชาการทางรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน 3 คน
1.3 ตัวแทนผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 2 คน
1.4 ตัวแทนข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน 2 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนนี้เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากระยะที่ 1 คือ ผลจากการตอบแบบสอบถามมาสร้างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้วิพากษ์และประเมินความเหมาะสมของรูปแบบหรือวิธีการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นและความสอดคล้องกันของความคิดเห็นระหว่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

3. กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขั้นการยกร่าง
3.2 ขั้นประเมินยืนยันรูปแบบ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์บทสัมภาษณ์
4.2 การวิเคราะห์ผลการประเมินยืนยันรูปแบบ

ระยะที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันความเหมาะสมรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยระยะที่ 3 นี้ ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันความเหมาะสมรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยการใช้วิธีการทางสถิติการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Med) และการวิเคราะห์ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ หรือค่า IQR (Inter-Quartile Range) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. หลังจากที่ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามเชิงปริมาณแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ กลับคืนมาจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญครบตามจำนวนที่ได้กำหนดไว้ทั้ง 10 คนแล้ว ผู้วิจัยจะทำการคำนวณหาค่าทางสถิติ อันได้แก่ ค่ามัธยฐาน (Median; Med) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range; IQR) เพื่อยืนยันรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

2. ผู้วิจัยทำการกำหนดจำนวนอันตรภาคชั้นและช่วงระหว่างอันตรภาคชั้นของระดับค่ามัธยฐาน (Med) โดยผู้วิจัยได้กำหนดให้ระดับค่ามัธยฐาน (Med) มีจำนวนอันตรภาคชั้น จำนวน 5 ชั้น และในแต่ละช่วงระหว่างอันตรภาคชั้นของระดับค่ามัธยฐาน (Med) มีค่าเท่ากับ 0.80 ในทุก ๆ ช่วง อันตรภาคชั้นซึ่งมีหลักเกณฑ์การแปลผลค่ามัธยฐาน (Median) ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555 และ2557) ดังตารางที่ 3.3 ดังนี้

ตารางที่ 3.3 เกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่ามัธยฐาน

ช่วงระดับค่า Med	การแปลผลช่วงระดับ Med
4.21-5.00	กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นด้วยกับรูปแบบภาวะผู้นำฯ ในระดับมากที่สุด
3.41-4.20	กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นด้วยกับรูปแบบภาวะผู้นำฯ ในระดับมาก
2.61-3.40	กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นด้วยกับรูปแบบภาวะผู้นำฯ ในระดับปานกลาง
1.81-2.60	กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นด้วยกับรูปแบบภาวะผู้นำฯ ในระดับน้อย
1.00-1.80	กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นด้วยกับรูปแบบภาวะผู้นำ ในระดับน้อยที่สุด

3. ผู้วิจัยทำการพิจารณาระดับค่ามัธยฐาน (Med) ได้รับจากการคำนวณทางสถิติมาทำการเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายระดับค่ามัธยฐาน (Median; Med) ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในตารางที่ 3.3 ข้างต้น

4. ผู้วิจัยทำการกำหนดเกณฑ์การพิจารณาความสอดคล้องกันของความคิดเห็นระหว่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยการนำค่าความสอดคล้อง (Inter-Quartile Range; IQR) มาใช้เป็นเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าความสอดคล้องของความคิดเห็นระหว่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งปรากฏดังตาราง 3.4 ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555 และ 2557)

ตารางที่ 3.4 เกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR)

ช่วงระดับค่า IQR	การแปลผลช่วงระดับ IQR
0.00-0.50	ความคิดเห็นของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญสอดคล้องกันสูงมาก
0.51-1.00	ความคิดเห็นของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญสอดคล้องกันสูง
1.01-1.50	ความคิดเห็นของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญสอดคล้องกันปานกลาง
1.51-2.50	ความคิดเห็นของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญสอดคล้องกันต่ำ
> 2.51	ความคิดเห็นของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญไม่สอดคล้องกัน

5. ผู้วิจัยทำการพิจารณาระดับค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ได้รับจากการคำนวณทางสถิติมาทำการเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายระดับค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IQR) ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญในตารางที่ 3.4 ข้างต้น

6. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและประเมินรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยการใช้รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ที่ได้รับจากการยืนยันรูปแบบโดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งมีวิธีการในการพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ดังนี้

6.1 การพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 จากระดับของค่ามัธยฐาน (Med) ซึ่งได้รับจากการคำนวณทางสถิติ โดยจะนำค่ามัธยฐาน (Med) ที่ได้รับจากการคำนวณมาทำการเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายระดับค่ามัธยฐาน (Median; Med) ในตารางที่ 3.4 ซึ่งผู้วิจัยจะคัดเลือกใช้เฉพาะรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.41 ขึ้นไป (Med ≥ 1.50) เพื่อนำมาใช้ในการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง 1 (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557)

6.2 การพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 นั้น นอกจากการพิจารณาความเหมาะสมของแนวทางจากค่ามัธยฐานแล้ว ผู้วิจัยยังใช้การพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 จากระดับของค่าความสอดคล้องหรือค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range; IQR) ร่วมด้วยเช่นกัน โดยผู้วิจัยจะคัดเลือกใช้เฉพาะรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 น้อยกว่า 1.51 ลงไป (IQR < 1.51) เพื่อนำมาใช้ในการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557)

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยไว้ตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิจัย
2. ลำดับการนำเสนอผลการวิจัย
3. ผลการวิจัย

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิจัย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient)
R^2	แทน	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
R^2Adjusted	แทน	ค่า R Square ที่ปรับแก้แล้ว
S.E.	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่เกิดจากการใช้ตัวแปรอิสระทั้งหมดมาพยากรณ์ตัวแปรตาม
b0	แทน	ค่าคงที่ของสมการถดถอยพหุคูณในรูปของสมการตัวอย่าง
bi	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยพหุคูณของตัวแปรอิสระ
βi	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานแสดงถึงน้ำหนักของความสำคัญหรืออิทธิพลของตัวแปรอิสระแต่ละตัวที่มีผลต่อตัวแปรตาม
df	แทน	ระดับความอิสระ (Degrees of Freedom)
F	แทน	ค่าสถิติ F ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
t	แทน	ค่าสถิติ t ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
Sig.	แทน	ค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้จากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ลำดับการนำเสนอผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ลำดับการนำเสนอผลการวิจัย ตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

4.2.1 วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2.2 วิเคราะห์ระดับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 เป็นรายด้านและรวมทุกด้านโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

4.2.3 วิเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

4.2.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

4.3 ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1. ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1.	เพศ		
1.1	ชาย	307	37.5
1.2	หญิง	510	62.3
1.3	LGBTQ	2	0.2
	รวม	819	100.0
2.	ประเภทบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		
2.1	ผู้บริหารท้องถิ่น	22	2.7
2.2	พนักงานส่วนท้องถิ่น	703	85.8
2.3	ประชาชนในเขตพื้นที่	116	14.1

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อ	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3.	ระดับการศึกษา		
3.1	ต่ำกว่าปริญญาตรี	110	13.4
3.2	ปริญญาตรี	448	54.7
3.3	ปริญญาโท	260	31.7
3.4	ปริญญาเอก	1	0.1
	รวม	819	100.0
4.	ประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด/อาศัย		
4.1	องค์การบริหารส่วนจังหวัด	12	1.5
4.2	เทศบาลนคร	3	0.4
4.3	เทศบาลเมือง	12	1.5
4.4	เทศบาลตำบล	298	36.4
4.5	องค์การบริหารส่วนตำบล	494	60.3
	รวม	819	100.0
5.	พื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่มจังหวัด		
5.1	จังหวัดนครราชสีมา	176	21.5
5.2	จังหวัดชัยภูมิ	178	21.7
5.3	จังหวัดบุรีรัมย์	236	28.8
5.4	จังหวัดสุรินทร์	229	28.0
	รวม	819	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 819 คน เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำแนกได้ดังนี้

1. จำแนกตามเพศ พบว่า เป็นชาย จำนวน 307 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 เป็นหญิง จำนวน 510 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 และ เป็น LGBTQ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.2

2. จำแนกตามประเภทบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 พนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน 703 คน คิดเป็นร้อยละ 85.5 ประชาชนในเขตพื้นที่ จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1

3. จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 ปริญญาตรี จำนวน 448 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 ปริญญาโท จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 ปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.1

4. จำแนกตามประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด/อาศัย พบว่า เป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 เทศบาลนคร จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 เทศบาลเมือง

จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 เทศบาลตำบล จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 494 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3

5. จำแนกตามพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่มจังหวัด พบว่า เป็นจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 และจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุจริง

รายการ	จำนวน	ต่ำสุด	สูงสุด	$\overline{X}$	S.D.
อายุ	819	22	76	44	9.61

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุต่ำสุด 22 ปี อายุสูงสุด 76 ปี มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 44 ปี

2. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น รายด้านและโดยรวม

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น รายด้านและโดยรวม

ข้อ	รูปแบบภาวะผู้นำ	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1.	ด้านภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์	3.71	0.51	มาก	3
2.	ด้านภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้	4.17	0.69	มาก	1
3.	ด้านภาวะผู้นำแบบตามสบาย	3.04	0.72	ปานกลาง	4
4.	ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.08	0.75	มาก	2
5.	ภาวะผู้นำแบบเชิงอำนาจบารมี	2.95	0.62	ปานกลาง	5
	โดยรวม	3.59	0.40	มาก	-

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.59) พิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ($\overline{X}$ = 4.17) รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ = 4.08) ด้านภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์ ($\overline{X}$ = 3.71) ด้านภาวะผู้นำแบบตามสบาย ($\overline{X}$ = 3.04) และภาวะผู้นำแบบเชิงอำนาจบารมี ($\overline{X}$ = 2.95) ตามลำดับ

3. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น โดยจำแนกเป็นโดยรวมและรายข้อ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านตามสถานการณ์ จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	มิติการปรับเปลี่ยนความเป็นผู้นำตามสถานการณ์			
1.1	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องตามสถานการณ์	4.21	0.79	มากที่สุด
1.2	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่คอยแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดปัญหา	4.27	0.78	มากที่สุด
1.3	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่กำหนดแผนงานและเป้าหมายการทำงาน	4.22	0.77	มากที่สุด
2.	มิติความสามารถในการปรับตัว			
2.1	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่เป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.13	0.83	มาก
2.2	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่สนับสนุนความสมดุลระหว่างเวลาการปฏิบัติหน้าที่และเวลาส่วนตัวของคนในองค์กร	4.05	0.86	มาก
2.3	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่ตระหนักถึงความรู้สึกหรือบรรยายกาศการทำงานของคนในองค์กร	4.01	0.88	มาก
3.	มิติการสร้างวัฒนธรรม			
3.1	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่ให้ความใกล้ชิด รับฟังปัญหาของคนทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร	4.10	0.90	มาก
3.2	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่สร้างวัฒนธรรมที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและใต้บังคับบัญชาและระหว่างองค์กรกับชุมชน	4.13	0.88	มาก
3.3	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่สร้างความรู้สึกเป็นหุ้นส่วนของคนในองค์กรและคนในท้องถิ่น	3.99	0.90	มาก
4.	มิติการใช้อำนาจเผด็จการตามสถานการณ์			
4.1	ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจแบบเผด็จการในบางสถานการณ์	2.85	1.15	ปานกลาง
4.2	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในเรื่องที่เป็นปัญหายากต่อการตัดสินใจ	3.56	1.06	มาก
4.3	ผู้บริหารท้องถิ่นนำความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในท้องถิ่นประกอบการตัดสินใจ	4.05	0.75	มาก
	โดยรวม	3.71	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ด้านตามสถานการณ์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.71) จำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ 1) มิติการปรับเปลี่ยนความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่คอยแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดปัญหา ($\overline{X}$ = 4.27) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่น

เป็นผู้ที่กำหนดแผนงานและเป้าหมายการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.22) และผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องตามสถานการณ์ ($\overline{X}$ = 4.21) 2) มิติความสามารถในการปรับตัวผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่เป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.13) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่สนับสนุนความสมดุลระหว่างเวลาการปฏิบัติหน้าที่และเวลาส่วนตัวของคนในองค์กร ($\overline{X}$ = 4.05) และผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่ตระหนักถึงความรู้สึกหรือบรรยายกาศ การทำงานของคนในองค์กร ($\overline{X}$ = 4.01) 3) มิติการสร้างวัฒนธรรม ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่สร้างวัฒนธรรมที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและใต้บังคับบัญชาและระหว่างองค์กรกับชุมชน ($\overline{X}$ = 4.13) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่ให้ความใกล้ชิด รับฟังปัญหาของคนทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ($\overline{X}$ = 4.10) และผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่สร้างความรู้สึกเป็นหุ้นส่วนของคนในองค์กรและคนในท้องถิ่น ($\overline{X}$ = 3.99) และ 4) มิติการใช้อำนาจเผด็จการตามสถานการณ์ ผู้บริหารท้องถิ่นนำความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในท้องถิ่นประกอบการตัดสินใจ ($\overline{X}$ = 4.05) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในเรื่องที่เป็นปัญหา ยากต่อการตัดสินใจ ($\overline{X}$ = 3.56) และผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจแบบเผด็จการในบางสถานการณ์ ($\overline{X}$ = 2.85) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	มิติทำหน้าที่เป็นผู้รับใช้			
1.1	ผู้บริหารท้องถิ่นชอบเป็นผู้ที่มีจิตอาสา	4.31	0.79	มากที่สุด
1.2	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่คอยส่งเสริมคนในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ	4.22	0.84	มากที่สุด
1.3	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่คอยอำนวยความสะดวกให้แก่คนในองค์กร	4.12	0.83	มาก
2.	มิติมุ่งเน้นการรับฟัง			
2.1	ผู้บริหารท้องถิ่นมีความฉลาด มีวุฒิภาวะทางอารมณ์	4.10	0.82	มาก
2.2	ผู้บริหารท้องถิ่นรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้นำชุมชนหรือประชาชนในท้องถิ่น	4.33	0.78	มากที่สุด
2.3	ผู้บริหารท้องถิ่นรับฟังปัญหาและตอบสนองความต้องการของทุกคนอย่างเสมอภาค	4.22	0.82	มากที่สุด
3.	มิติการให้เคารพและให้อำนาจคนในองค์กร			
3.1	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นคนที่ให้เกียรติคนอื่นก่อนเสมอ	4.25	0.83	มากที่สุด
3.2	ผู้บริหารท้องถิ่นไม่ใช้อำนาจเข้าไปแทรกแซงระบบการบังคับบัญชาของหน่วยงาน	3.92	0.98	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
3.3	ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจแก่หัวหน้างาน	4.10	0.83	มาก
โดยรวม		4.17	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.17) จำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ 1) มิติทำหน้าที่เป็นผู้รับใช้ ผู้บริหารท้องถิ่นชอบเป็นผู้ที่มีจิตอาสา ($\overline{X}$ = 4.31) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่คอยส่งเสริมคนในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.22) และผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่คอยอำนวยความสะดวกให้แก่คนในองค์กร ($\overline{X}$ = 4.12) 2) มิติมุ่งเน้นการรับฟัง ผู้บริหารท้องถิ่นรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้นำชุมชนหรือประชาชนในท้องถิ่น ($\overline{X}$ = 4.33) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นรับฟังปัญหาและตอบสนองความต้องการของทุกคนอย่างเสมอภาค ($\overline{X}$ = 4.22) และผู้บริหารท้องถิ่นมีความฉลาด มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ($\overline{X}$ = 4.10) 3) มิติการให้เคารพและให้อำนาจคนในองค์กร ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นคนที่ให้เกียรติคนอื่นก่อนเสมอ ($\overline{X}$ = 4.25) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจแก่หัวหน้างาน ($\overline{X}$ = 4.10) และผู้บริหารท้องถิ่นไม่ใช้อำนาจเข้าไปแทรกแซงระบบการบังคับบัญชาของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.92) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านภาวะผู้นำแบบตามสบาย จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำแบบตามสบาย	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	มิติการมีส่วนร่วม			
1.1	ผู้บริหารท้องถิ่นเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมกับชุมชนในบางครั้ง	2.20	1.12	น้อย
1.2	ผู้บริหารท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมภายในองค์กรในบางครั้ง	2.42	1.25	น้อย
1.3	ผู้บริหารท้องถิ่นมาปฏิบัติงานเป็นบางครั้งบางคราว	3.65	1.34	มาก
2.	มิติยึดทางสายกลาง			
2.1	ผู้บริหารท้องถิ่นรอรับนโยบายหรือคำสั่งจากผู้กำกับ ดูแลเท่านั้น	3.22	1.22	ปานกลาง
2.2	ผู้บริหารท้องถิ่นยึดมั่นในวิธีการเดิมที่ดีอยู่แล้ว	2.47	1.02	ปานกลาง
2.3	ผู้บริหารท้องถิ่นไม่ยึดติดต่อรางวัลต่าง ๆ ที่พึงได้	2.33	1.13	น้อย
3.	มิติหลีกเลี่ยงการตัดสินใจ			
3.1	ในกรณีมีความเสี่ยงหรือผลกระทบที่จะเกิดกับตัวเองผู้บริหารท้องถิ่นจะมอบหมายให้คนผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจแทน	3.32	1.22	ปานกลาง
3.2	ผู้บริหารท้องถิ่นไม่แสดงจุดยืนในเรื่องต่าง ๆ	3.56	1.20	มาก
3.3	ผู้บริหารท้องถิ่นไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น	3.39	1.21	ปานกลาง
โดยรวม		3.04	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบตามสบาย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.04) จำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ 1) มิติการมีส่วนร่วม ผู้บริหารท้องถิ่นมาปฏิบัติงานเป็นบางครั้งบางคราว ($\overline{X}$ = 3.65) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมภายในองค์กรในบางครั้ง ($\overline{X}$ = 2.42) และผู้บริหารท้องถิ่นเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมกับชุมชนในบางครั้ง ($\overline{X}$ = 2.20) 2) มิติยึดทางสายกลาง ผู้บริหารท้องถิ่นรอรับนโยบายหรือคำสั่งจากผู้กำกับดูแลเท่านั้น ($\overline{X}$ = 3.22) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นยึดมั่นในวิธีการเดิมที่ดีอยู่แล้ว ($\overline{X}$ = 2.47) และผู้บริหารท้องถิ่นไม่ยึดติดต่อรางวัลต่าง ๆ ที่พึงได้ ($\overline{X}$ = 2.33) 3) มิติหลีกเลี่ยงการตัดสินใจ ผู้บริหารท้องถิ่นไม่แสดงจุดยืนในเรื่องต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 3.56) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น ($\overline{X}$ = 3.39) และในกรณีมีความเสี่ยงหรือผลกระทบที่จะเกิดกับตัวเองผู้บริหารท้องถิ่นจะมอบหมายให้คนผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจแทน ($\overline{X}$ = 3.32) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	มิติคุณธรรมจริยธรรม			
1.1	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีความซื่อสัตย์มีจริยธรรมยึดมั่นหลักการ	4.12	0.92	มาก
1.2	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีทัศนคติเชิงบวก	4.24	0.88	มาก
1.3	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่เป็นคนที่เข้าใจตนเองและผู้อื่น	4.16	0.84	มาก
1.4	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีความยุติธรรมแก่คนในองค์กรอย่างเท่าเทียม	4.09	0.88	มาก
2.	มิติความเป็นนวัตกรรมนำผู้อื่น			
2.1	ผู้บริหารท้องถิ่นมีการติดตามและประเมินองค์กรอยู่เสมอ	4.02	0.93	มาก
2.2	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้สนใจความผิดพลาดเพื่อแก้ไขปรับปรุงไปสู่ความเป็นเลิศ	4.03	0.93	มาก
2.3	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่เสียสละเวลาและทุนทรัพย์ส่วนตัว	3.91	1.02	มาก
2.4	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีศาสตร์และศิลป์ในการสื่อสารต่อสาธารณะทุกระดับ	4.01	0.94	มาก
3.	มิติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้			
3.1	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่ชอบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนในองค์กรเพื่อการพัฒนา	4.02	0.93	มาก
3.2	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างภายในและภายนอกองค์กร	4.16	0.83	มาก
3.3	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่กระตุ้นคนในองค์กรให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.11	0.87	มาก

(ต่อ)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
4.	มิติความเป็นอัตลักษณ์			
4.1	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นแบบอย่างในการพัฒนาบุคลิกภาพ	4.05	0.88	มาก
4.2	ผู้บริหารท้องถิ่นเน้นการพัฒนาภาพลักษณ์องค์กร	4.12	0.83	มาก
4.3	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์องค์กร/ชุมชนให้เป็นที่รู้จัก	4.18	0.83	มาก
โดยรวม		4.08	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08) จำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ 1) มิติคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีทัศนคติเชิงบวก ($\overline{X}$ = 4.24) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่เป็นคนที่เข้าใจตนเองและผู้อื่น ($\overline{X}$ = 4.16) ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีความซื่อสัตย์มีจริยธรรมยึดมั่นหลักการ ($\overline{X}$ = 4.12) และผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีความยุติธรรมแก่คนในองค์กรอย่างเท่าเทียม ($\overline{X}$ = 4.09) 2) มิติความเป็นนวัตกรรมนำผู้อื่น ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้สนใจความผิดพลาดเพื่อแก้ไขปรับปรุงไปสู่ความเป็นเลิศ ($\overline{X}$ = 4.03) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นมีการติดตามและประเมินองค์กรอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.02) ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีศาสตร์และศิลป์ในการสื่อสารต่อสาธารณะ ทุกระดับ ($\overline{X}$ = 4.01) และผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่เสียสละเวลาและทุนทรัพย์ส่วนตัว ($\overline{X}$ = 3.91) 3) มิติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างภายในและภายนอกองค์กร ($\overline{X}$ = 4.16) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่กระตุ้นคนในองค์กรให้เกิดความกระตือรือร้น ในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.11) และผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่ชอบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนในองค์กรเพื่อการพัฒนา ($\overline{X}$ = 4.02) และ 4) มิติความเป็นอัตลักษณ์ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์องค์กร/ชุมชน ให้เป็นที่รู้จัก ($\overline{X}$ = 4.18) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นเน้นการพัฒนาภาพลักษณ์องค์กร ($\overline{X}$ = 4.12) และผู้บริหารท้องถิ่นเป็นแบบอย่างในการพัฒนาบุคลิกภาพ ($\overline{X}$ = 4.05) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านภาวะผู้นำแบบเชิงอำนาจบารมี จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำแบบเชิงอำนาจบารมี	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	มิติด้านพฤติกรรมทางอำนาจ			
1.1	บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่ใช้อำนาจทางตำแหน่งในการตัดสินใจแบบมีเหตุผลและเป็นไปตามกฎหมาย	1.95	0.94	น้อย
1.2	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ใช้อำนาจตัดสินใจเพียงผู้เดียวในทุกเรื่อง	3.08	1.25	ปานกลาง
1.3	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ตัดสินใจให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานตามความพึงพอใจของตน	3.18	1.24	ปานกลาง
2.	มิติด้านการใช้บารมี			
2.1	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีบารมีเป็นพื้นฐานเดิมในพื้นที่/ท้องถิ่น	2.74	1.18	ปานกลาง
2.2	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้สืบทอดอำนาจจากผู้มีอำนาจเดิม	3.43	1.25	มาก
2.3	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นตัวแทนของผู้มีอำนาจบารมีในพื้นที่	3.43	1.28	มาก
3.	มิติด้านความเป็นเผด็จการ			
3.1	ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจที่มีอยู่บังคับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามความต้องการของตน	3.73	1.26	มาก
3.2	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ใช้อำนาจสั่งการแก่ผู้ปฏิบัติโดยตรงโดยไม่ผ่านสายการบังคับบัญชา	3.59	1.21	มาก
3.3	ผู้บริหารท้องถิ่นสนใจเพียงผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับเท่านั้น	3.88	1.20	มาก
4.	มิติด้านการรวมศูนย์อำนาจ			
4.1	ผู้บริหารท้องถิ่นควบคุมพฤติกรรมของคนในองค์กรอย่างใกล้ชิด	3.03	1.12	ปานกลาง
4.2	ผู้บริหารท้องถิ่นไม่กระจายอำนาจการตัดสินใจในการบริหารให้กับองค์กร	3.56	1.19	มาก
4.3	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้กำหนดเป้าหมายขององค์กรและตัดสินใจแต่เพียงผู้เดียว	3.70	1.24	มาก
4.4	ผู้บริหารท้องถิ่นใช้ความคิดตัวเองเป็นหลักโดยไม่สนใจความคิดเห็นคนในองค์กร	3.83	1.26	มาก
	โดยรวม	2.95	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบเชิงอำนาจบารมี โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.95) จำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ 1) มิติด้านพฤติกรรมทางอำนาจผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ตัดสินใจให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานตามความพึงพอใจของตน ($\overline{X}$ = 3.18) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ใช้อำนาจตัดสินใจเพียงผู้เดียวในทุกเรื่อง ($\overline{X}$ = 3.08) และบริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่ใช้อำนาจทางตำแหน่งในการตัดสินใจแบบมีเหตุผลและเป็นไปตามกฎหมาย ($\overline{X}$ = 1.95) 2) มิติด้านการใช้บารมี ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้สืบทอดอำนาจจากผู้มีอำนาจเดิม ($\overline{X}$ = 3.43) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่น

เป็นตัวแทนของผู้มีอำนาจบารมีในพื้นที่ ($\overline{X}$ = 3.43) และผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีบารมีเป็นพื้นฐานเดิมในพื้นที่/ท้องถิ่น ($\overline{X}$ = 2.74) 3) มิติด้านความเป็นเผด็จการ ผู้บริหารท้องถิ่นสนใจเพียงผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับเท่านั้น ($\overline{X}$ = 3.88) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจที่มีอยู่บังคับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามความต้องการของตน ($\overline{X}$ = 3.73) และผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ใช้อำนาจสั่งการแก่ผู้ปฏิบัติโดยตรงโดยไม่ผ่านสายการบังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.59) 4) มิติด้านการรวมศูนย์อำนาจ ผู้บริหารท้องถิ่นใช้ความคิดตัวเองเป็นหลักโดยไม่สนใจความคิดเห็น คนในองค์กร ($\overline{X}$ = 3.83) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้กำหนดเป้าหมายขององค์กรและตัดสินใจแต่เพียงผู้เดียว ($\overline{X}$ = 3.70) ผู้บริหารท้องถิ่นไม่กระจายอำนาจการตัดสินใจในการบริหารให้กับองค์กร ($\overline{X}$ = 3.56) และผู้บริหารท้องถิ่นควบคุมพฤติกรรมของคนในองค์กรอย่างใกล้ชิด ($\overline{X}$ = 3.03) ตามลำดับ

4. ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) โดยจำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) เป็นรายด้านและโดยรวม

ข้อ	การเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City)	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1.	ด้านสาธารณสุขอัจฉริยะ	3.12	0.98	ปานกลาง	3
2.	ด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภคอัจฉริยะ	2.65	1.09	ปานกลาง	8
3.	ด้านระบบสาธารณภัยแจ้งเตือนอัจฉริยะ	3.11	1.04	ปานกลาง	5
4.	ด้านอัจฉริยะทางเศรษฐกิจชุมชนสู่สากล	3.18	1.03	ปานกลาง	2
5.	ด้านอัจฉริยะการบริการการศึกษาทุกช่วงวัย	3.05	1.02	ปานกลาง	6
6.	ด้านอัจฉริยะความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	3.11	1.01	ปานกลาง	4
7.	ด้านการขับเคลื่อนการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ	2.85	1.04	ปานกลาง	7
8.	ด้านความเป็นรัฐอัจฉริยะ	3.55	0.94	มาก	1
โดยรวม		3.08	1.02	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.08) พิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นรัฐอัจฉริยะ ($\overline{X}$ = 3.55) รองลงมา คือ ด้านอัจฉริยะทางเศรษฐกิจชุมชนสู่สากล ($\overline{X}$ = 3.18) ด้านสาธารณสุขอัจฉริยะ ($\overline{X}$ = 3.12) ด้านอัจฉริยะความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ($\overline{X}$ = 3.11) ด้านระบบสาธารณภัยแจ้งเตือนอัจฉริยะ ($\overline{X}$ = 3.11) ด้านอัจฉริยะการบริการการศึกษาทุกช่วงวัย ($\overline{X}$ = 3.06) ด้านการขับเคลื่อนการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ ($\overline{X}$ = 2.85) และด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภคอัจฉริยะ ($\overline{X}$ = 2.65) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ด้านสาธารณสุขอัจฉริยะ จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านสาธารณสุขอัจฉริยะ	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	มีพอใจกับให้การบริการสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3.63	0.97	มาก
2.	ท้องถิ่นมีการใช้เทคโนโลยีบริการทางการแพทย์ ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต (Tele Health) เพื่อบริการประชาชน	2.92	1.20	ปานกลาง
3.	ท้องถิ่นมีอุปกรณ์อัจฉริยะ (IoT) สำหรับการแจ้งเตือนด้านสุขภาพของประชาชน เช่น เป็นอุปกรณ์ที่ทำหน้าที่แจ้งเตือนกรณีฉุกเฉิน, แอปพลิเคชั่นในสมาร์ทโฟน เป็นต้น	2.71	1.26	ปานกลาง
4.	ท้องถิ่นมีสถานพยาบาลหรือศูนย์ผู้สูงอายุในพื้นที่	3.22	1.29	ปานกลาง
	โดยรวม	3.12	0.98	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ด้านสาธารณสุขอัจฉริยะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.12) จำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ มีพอใจกับให้การบริการสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\overline{X}$ = 3.63) รองลงมา คือ ท้องถิ่นมีสถานพยาบาลหรือศูนย์ผู้สูงอายุในพื้นที่ ($\overline{X}$ = 3.22) ท้องถิ่นมีการใช้เทคโนโลยีบริการทางการแพทย์ ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต (Tele Health) เพื่อบริการประชาชน ($\overline{X}$ = 2.92) และท้องถิ่นมีอุปกรณ์อัจฉริยะ (IoT) สำหรับการแจ้งเตือนด้านสุขภาพของประชาชน เช่น เป็นอุปกรณ์ที่ทำหน้าที่แจ้งเตือนกรณีฉุกเฉิน, แอปพลิเคชั่นในสมาร์ทโฟน เป็นต้น ($\overline{X}$ = 2.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภคอัจฉริยะ จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภคอัจฉริยะ	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ท้องถิ่นมีการเพิ่มช่องทางจราจรเฉพาะประเภทของยานพาหนะ	2.67	1.34	ปานกลาง
2.	ท้องถิ่นมีการสนับสนุนการใช้ยานพาหนะหรือรถบริการสาธารณะที่ใช้พลังงานทดแทน	2.14	1.29	น้อย
3.	ท้องถิ่นมีมาตรฐานการผลิตน้ำประปาที่สะอาดสามารถดื่มได้	2.75	1.37	ปานกลาง
4.	ท้องถิ่นมีระบบการบริหารจัดการไฟฟ้าใช้หลอดไฟ ประหยัดพลังงาน ควบคุมการทำงานด้วยโซล่าเซลล์	3.04	1.25	ปานกลาง
	โดยรวม	2.65	1.09	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภคอัจฉริยะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.65) จำแนก

เป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท้องถิ่นมีระบบการบริหารจัดการไฟฟ้าใช้หลอดไฟประหยัดพลังงาน ควบคุมการทำงานด้วยโซล่าเซลล์ ($\overline{X}$ = 3.04) รองลงมา คือ ท้องถิ่นมีมาตรฐานการผลิตน้ำประปาที่สะอาดสามารถดื่มได้ ($\overline{X}$ = 2.75) ท้องถิ่นมีการเพิ่มช่องทางจราจรเฉพาะประเภทของยานพาหนะ ($\overline{X}$ = 2.67) และท้องถิ่นมีการสนับสนุนการใช้ยานพาหนะหรือรถบริการสาธารณะที่ใช้พลังงานทดแทน ($\overline{X}$ = 2.14) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ด้านระบบสาธารณภัยแจ้งเตือนอัจฉริยะ จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านระบบสาธารณภัยแจ้งเตือนอัจฉริยะ	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ท้องถิ่นมีแอปพลิเคชั่นในการแจ้งเตือนสาธารณภัยเพื่อการเข้าถึงของประชาชนได้	2.73	1.33	ปานกลาง
2.	ท้องถิ่นมีแผนการกู้ภัยสำหรับแต่ละครอบครัว เช่น การป้องกันภัยเมื่อเด็กเล็กเล่นกับไฟและทำให้เกิดไฟไหม้ เครื่องดับเพลิงในครัว เป็นต้น	3.21	1.19	ปานกลาง
3.	ท้องถิ่นมีระบบการแจ้งการขอความช่วยเหลือขณะเกิดเหตุอย่างรวดเร็ว	3.40	1.11	ปานกลาง
	โดยรวม	3.11	1.04	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ด้านระบบสาธารณภัยแจ้งเตือนอัจฉริยะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.11) จำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท้องถิ่นมีระบบการแจ้งการขอความช่วยเหลือขณะเกิดเหตุอย่างรวดเร็ว ($\overline{X}$ = 3.40) รองลงมา คือ ท้องถิ่นมีแผนการกู้ภัยสำหรับแต่ละครอบครัว เช่น การป้องกันภัย เมื่อเด็กเล็กเล่นกับไฟและทำให้เกิดไฟไหม้ เครื่องดับเพลิงในครัว เป็นต้น ($\overline{X}$ = 3.21) และท้องถิ่นมีแอปพลิเคชั่นในการแจ้งเตือนสาธารณภัยเพื่อการเข้าถึงของประชาชนได้ ($\overline{X}$ = 2.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ด้านอัจฉริยะทางเศรษฐกิจชุมชนสู่สากล จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านอัจฉริยะทางเศรษฐกิจชุมชนสู่สากล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ท้องถิ่นมีการส่งเสริมและสนับสนุนช่องทางการจัดจำหน่ายให้แก่ชุมชนผ่านช่องทางสังคมออนไลน์และตลาดที่ท้องถิ่นจัดขึ้น	3.07	1.17	ปานกลาง
2.	ท้องถิ่นมีการส่งเสริมการอบรมให้ความรู้ด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ของชุมชน กลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือประชาชนทั่วไป	3.36	1.08	ปานกลาง
3.	ท้องถิ่นมีการส่งเสริมการอบรมในการสร้างสื่อออนไลน์ให้แก่วิสาหกิจชุมชนหรือประชาชนที่สนใจ	3.09	1.14	ปานกลาง
4.	ท้องถิ่นมีแลนด์มาร์คแห่งการท่องเที่ยวหรือส่งเสริมฟื้นฟูสถานที่ท่องเที่ยวทั้งทางวัฒนธรรม เชิงนิเวศ โบราณสถานที่มีอยู่ให้โดดเด่น สร้างสตอรี่ทำให้มีความดึงดูดนักท่องเที่ยวมากขึ้น	3.04	1.22	ปานกลาง
โดยรวม		3.18	1.03	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ด้านอัจฉริยะทางเศรษฐกิจชุมชนสู่สากล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.18) จำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท้องถิ่นมีการส่งเสริมการอบรมให้ความรู้ด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ของชุมชน กลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือประชาชนทั่วไป ($\overline{X}$ = 3.36) รองลงมา คือ ท้องถิ่นมีการส่งเสริมการอบรมในการสร้างสื่อออนไลน์ให้แก่วิสาหกิจ ชุมชนหรือประชาชนที่สนใจ ($\overline{X}$ = 3.09) ท้องถิ่นมีการส่งเสริมและสนับสนุนช่องทางการจัดจำหน่ายให้แก่ชุมชนผ่านช่องทางสังคมออนไลน์และตลาดที่ท้องถิ่นจัดขึ้น ($\overline{X}$ = 3.07) และท้องถิ่นมีแลนด์มาร์คแห่งการท่องเที่ยวหรือส่งเสริมฟื้นฟูสถานที่ท่องเที่ยวทั้งทางวัฒนธรรม เชิงนิเวศ โบราณสถานที่มีอยู่ให้โดดเด่น สร้างสตอรี่ทำให้มีความดึงดูดนักท่องเที่ยวมากขึ้น ($\overline{X}$ = 3.04) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ด้านอัจฉริยะการบริการการศึกษาทุกช่วงวัย จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านอัจฉริยะการบริการการศึกษาทุกช่วงวัย	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ท้องถิ่นมีการจัดทำสื่อการเรียนรู้ไปตามครัวเรือน โดยสร้างแอพลิเคชั่นการเรียนรู้ ควบคู่กับการใช้ในห้องเรียนให้กับเด็กเล็ก	2.86	1.23	ปานกลาง
2.	ท้องถิ่นมีการส่งเสริมเพิ่มการเรียนรู้ด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาไทยที่ถูกต้องให้แก่เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป	2.76	1.26	ปานกลาง
3.	ท้องถิ่นมีการส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกช่วงวัยตามความเหมาะสมและความเสมอภาค	3.42	1.10	มาก
4.	ท้องถิ่นมีการจัดให้มีการเรียนรู้ หรือการแลกเปลี่ยนความรู้จากผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์ ปราชญ์ชาวบ้านผสานกับความรู้สมัยใหม่ไปพร้อมกันผ่านระบบออนไลน์	3.17	1.13	ปานกลาง
โดยรวม		3.05	1.02	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ด้านอัจฉริยะการบริการการศึกษาทุกช่วงวัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.05) จำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท้องถิ่นมีการส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกช่วงวัยตามความเหมาะสมและความเสมอภาค ($\overline{X}$ = 3.42) รองลงมา คือ ท้องถิ่นมีการจัดให้มีการเรียนรู้ หรือการแลกเปลี่ยนความรู้จากผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์ ปราชญ์ชาวบ้านผสานกับความรู้สมัยใหม่ไปพร้อมกันผ่านระบบออนไลน์ ($\overline{X}$ = 3.17) ท้องถิ่นมีการจัดทำสื่อการเรียนรู้ไปตามครัวเรือน โดยสร้าง แอพลิเคชั่นการเรียนรู้ควบคู่กับการใช้ในห้องเรียนให้กับเด็กเล็ก ($\overline{X}$ = 2.86) และท้องถิ่นมีการส่งเสริมเพิ่มการเรียนรู้ด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาไทยที่ถูกต้องให้แก่เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป ($\overline{X}$ = 2.76) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ด้านอัจฉริยะความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านอัจฉริยะความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ท้องถิ่นมีการเพิ่มระบบการแจ้งเตือนผ่านระบบออนไลน์โดยใช้แอพลิเคชั่นแจ้งเตือนความปลอดภัยไปยังผู้นำหมู่บ้าน ชุมชน	2.92	1.21	ปานกลาง
2.	ท้องถิ่นมีการจัดให้มีระบบความปลอดภัยตามบ้านเรือนในด้านระบบการจัดการจราจร	3.10	1.18	ปานกลาง
3.	ท้องถิ่นมีการติดตั้งกล้องวงจรปิด CCTV การสนับสนุนด้านการจราจรเพื่อลดอุบัติทางท้องถนนอย่างครอบคลุมและใช้ได้จริง	3.32	1.29	ปานกลาง
โดยรวม		3.11	1.01	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ด้านอัจฉริยะความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.11) จำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท้องถิ่นมีการติดตั้งกล้องวงจรปิด CCTV การสนับสนุนด้านการจราจรเพื่อลดอุบัติทางท้องถนนอย่างครอบคลุมและใช้ได้จริง ($\overline{X}$ = 3.32) รองลงมา คือ ท้องถิ่นมีการจัดให้มีระบบความปลอดภัยตามบ้านเรือนในด้านระบบ การจัดการจราจร ($\overline{X}$ = 3.10) และท้องถิ่นมีการเพิ่มระบบการแจ้งเตือนผ่านระบบออนไลน์โดยใช้แอพลิเคชั่นแจ้งเตือนความปลอดภัยไปยังผู้นำหมู่บ้าน ชุมชน ($\overline{X}$ = 2.92) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ด้านการขับเคลื่อนการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านการขับเคลื่อนการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ท้องถิ่นมีการนำเทคโนโลยีในการแปรรูปจากขยะมาเป็นผลิตภัณฑ์ได้อย่างมีคุณภาพ เช่น เปลี่ยนขยะเป็นโต๊ะเรียน เป็นต้น	2.57	1.24	ปานกลาง
2.	ท้องถิ่นมีการส่งเสริมกระบวนการแปรรูปขยะหรือเทคโนโลยีเกี่ยวกับการแปรรูปขยะ เช่น การแปรรูปขยะเป็นขยะเชื้อเพลิง เป็นต้น	2.53	1.27	ปานกลาง
3.	ท้องถิ่นได้มีส่งเสริมให้มีนวัตกรรมเปลี่ยนขยะเปียกเป็นปุ๋ยอินทรีย์	3.44	1.19	มาก
โดยรวม		2.85	1.04	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ด้านการขับเคลื่อนการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.85) จำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท้องถิ่นได้มีส่งเสริมให้มีนวัตกรรมเปลี่ยนขยะเปียกเป็นปุ๋ยอินทรีย์ ($\overline{X}$ = 3.44) รองลงมา คือ ท้องถิ่นมีการนำเทคโนโลยีในการแปรรูปจากขยะมาเป็นผลิตภัณฑ์ได้อย่างมีคุณภาพ เช่น เปลี่ยนขยะเป็นโต๊ะเรียน เป็นต้น ($\overline{X}$ = 2.57) และท้องถิ่นมีการส่งเสริมกระบวนการ

แปรรูปขยะหรือเทคโนโลยีเกี่ยวกับการแปรรูปขยะ เช่น การแปรรูปขยะเป็นขยะเชื้อเพลิง เป็นต้น ($\overline{X}$ = 2.53) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ด้านความเป็นรัฐอัจฉริยะ จำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านความเป็นรัฐอัจฉริยะ	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ท้องถิ่นมีการพัฒนาระบบบริการเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการภาครัฐ มีการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน	3.66	1.06	มาก
2.	ท้องถิ่นได้มีแอพลิเคชั่นสำหรับการยื่นเสียภาษีบำรุงท้องที่ผ่านแอปพลิเคชั่นบนสมาร์ทโฟนควบคู่กับการให้บริการภายในชุมชน	3.15	1.26	ปานกลาง
3.	ท้องถิ่นจัดให้มีช่องทางการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแจ้งข้อมูลข่าวสาร ร้องเรียนร้องทุกข์ สร้างแพลตฟอร์มออนไลน์ในการให้บริการประชาชน เพื่อลดการใช้เอกสาร	3.74	1.11	มาก
4.	ท้องถิ่นมีการเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรในองค์กรด้านในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงระดับผู้ปฏิบัติงาน	3.67	1.05	มาก
โดยรวม		3.55	0.94	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ด้านความเป็นรัฐอัจฉริยะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.55) จำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท้องถิ่นจัดให้มีช่องทางการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแจ้งข้อมูล ข่าวสาร ร้องเรียนร้องทุกข์ สร้างแพลตฟอร์มออนไลน์ในการให้บริการประชาชนเพื่อลดการใช้เอกสาร ($\overline{X}$ = 3.71) รองลงมา คือ ท้องถิ่นมีการเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรในองค์กรด้านในการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล ตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงระดับผู้ปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.67) ท้องถิ่นมีการพัฒนาระบบบริการเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการภาครัฐ มีการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ($\overline{X}$ = 3.66) และท้องถิ่นได้มีแอพลิเคชั่นสำหรับการยื่นเสียภาษีบำรุงท้องที่ผ่านแอปพลิเคชั่นบนสมาร์ทโฟนควบคู่กับการให้บริการภายในชุมชน ($\overline{X}$ = 3.15) ตามลำดับ

ตาราง 4.18 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อ	รายการ	จำนวนคน	ร้อยละ
1.	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดงบประมาณในการดำเนินงาน ขาดผู้นำที่มีความรู้เฉพาะด้านรวมถึงวิธีการจัดทำแผนงานให้ทันสมัย ทันก่อเหตุการณ์ และขาดความต่อเนื่อง	5	41.66
2.	ควรมีการสนับสนุนการอ้างอิงถึงประสิทธิภาพและผลกระทบของกระบวนการกระจายอำนาจในประเทศไทย	1	9.09
3.	ผู้บริหารท้องถิ่นมีอิทธิพลต่อการบริหารท้องถิ่นเพราะเป็นผู้กำหนดแทนการพัฒนาว่าจะดำเนินการที่ไหนอย่างไรเพื่อให้เกิดคุ้มค่า	1	9.09
4.	ข้อมูลที่ตอบท้องถิ่นกำลังปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันและทันกับสถานการณ์ขึ้นอยู่กับปัจจัยงบประมาณ และสถานการของระบบการสื่อสารออนไลน์ทางโลกโซเชียล	1	9.09
5.	วิสัยทัศน์และแนวคิดในการทำงานของผู้ที่เข้ามาบริหารท้องถิ่นต้องมีแนวคิดเชิงบวก มีความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของตนเองและจิตวิทยาในการทำงานร่วมกับคนในองค์กรและชุมชนต้องมีสูง จึงจะทำให้การพัฒนาท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นเมืองอัจฉริยะหรือด้านอื่น ๆ สามารถสำเร็จได้ หากเป็นผู้นำที่ขาดวิสัยทัศน์ มุ่งเน้นผลประโยชน์และไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในทางที่ผิด ท้องถิ่นจะไม่สามารถพัฒนาไปในทิศทางที่ดีได้เลย	1	9.09
6.	ผู้บริโภคควรให้ความสำคัญแก่ประชาชนในพื้นที่ในด้านสาธารณสุขและเห็นสิ่งความสำคัญในด้านนี้เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการจากรัฐให้ดีที่สุด	1	9.09
7.	ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการและรับฟังปัญหาตลอดจนแนวทางการแก้ไขได้อย่างดีเยี่ยมสามารถเข้าถึงได้	1	9.09
8.	กฎหมายนโยบายการพัฒนาเมืองอัจฉริยะถูกกล่าวถึงในฐานะเป็นลำดับความสำคัญของประเทศ แต่ไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินการหรือตัวอย่างโครงการเมืองอัจฉริยะที่ประสบความสำเร็จในประเทศไทย	1	9.09
รวม		11	100

จากตารางที่ 4.18 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เสนอเพิ่มเติมเป็นจำนวนมากที่สุด ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดงบประมาณในการดำเนินงาน ขาดผู้นำที่มีความรู้เฉพาะด้านรวมถึงวิธีการจัดทำแผนงานให้ทันสมัยทันก่อเหตุการณ์ และขาดความต่อเนื่อง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 41.66

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

ผลการวิเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ซึ่งผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดรหัสตัวแปร ดังนี้

1. กำหนดรหัสตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ดังแสดงในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 การกำหนดรหัสตัวแปรที่จะใช้ในการนำเข้าสมการรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ในระดับ Interval Scale

ประเภทตัวแปร Interval/Ratio Scale	ค่าเฉลี่ยตัวแปร	รหัส
ภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์	3.71	X1
ภาวะผู้นำผู้รับใช้	4.17	X2
ภาวะผู้นำแบบตามสบาย	3.04	X3
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.08	X4
ภาวะผู้นำแบบเชิงอำนาจบารมี	2.95	X5
การเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City)	3.59	Y

2. ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Correlation Coefficient) หรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมด ได้แก่ รูปแบบภาวะผู้นำด้านภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์ (X1) ภาวะผู้นำผู้รับใช้ (X2) ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (X3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X4) ภาวะผู้นำแบบเชิงอำนาจบารมี (X5) กับตัวแปรตาม ได้แก่ การเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Y) โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Correlation Coefficient) หรือค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ดังปรากฏในตารางที่ 4.20 และตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดและตัวแปรตาม ในรูปของเมตริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation Matrix)

ตัวแปรอิสระ	X1	X2	X3	X4	X5	Y
1. ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (X1)	1	.750**	-.034	.697**	.077*	.760**
2. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (X2)	-	1	.084*	.832**	.006	.784**
3. ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (X3)	-	-	1	.062	-.251**	-.434**
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X4)	-	-	-	1	.078*	.781**
5. ภาวะผู้นำเชิงอำนาจบารมี (X5)	-	-	-	-	1	.227**
6. การเป็นเมืองอัจฉริยะ (Y)	-	-	-	-	-	1

หมายเหตุ. * แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
หมายเหตุ.** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 การแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระ (X1, X2, X3, X4, X5) และตัวแปรตาม (Y) ค่าสัมประสิทธิ์เหล่านี้บ่งชี้ความแข็งแกร่งและทิศทางของความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปร พบว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยจำแนกได้ดังนี้

1.1 ความสัมพันธ์ระหว่าง X1 และ Y (R = 0.760**) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมาก ซึ่งบ่งชี้ว่าเมื่อ X1 เพิ่มขึ้น Y มีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

1.2 ความสัมพันธ์ระหว่าง X2 และ Y (R = 0.784**) สิ่งนี้ยังแสดงให้เห็นความสัมพันธ์เชิงบวกที่แข็งแกร่ง ซึ่งบ่งชี้ว่า X2 มีความสัมพันธ์อย่างมากกับ Y อย่างมีนัยสำคัญ

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่าง X3 และ Y (R = –0.434**) ค่าสัมประสิทธิ์นี้ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์เชิงลบในระดับปานกลาง ซึ่งหมายความว่าการเพิ่มขึ้นของ X3 จะเชื่อมโยงกับการลดลงของ Y อย่างมีนัยสำคัญ

1.4 ความสัมพันธ์ระหว่าง X4 และ Y (R = 0.781**) แสดงความสัมพันธ์เชิงบวกที่แข็งแกร่ง หมายความว่าค่า X4 ที่สูงกว่าจะสัมพันธ์กับค่า Y ที่สูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญ

1.5 ความสัมพันธ์ระหว่าง X5 และ Y(R = 0.227**) แสดงความสัมพันธ์เชิงบวกที่อ่อนแอ แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่าง X5 และ Y มีค่อนข้างน้อยอย่างมีนัยสำคัญ

2. ผลลัพธ์บ่งชี้ว่า X1, X2 และ X4 เป็นตัวพยากรณ์ที่แข็งแกร่งที่สุด Y เมื่อพิจารณาจากค่าความสัมพันธ์ที่สูง, X3 มีผลกระทบเชิงลบต่อ Y ซึ่งอาจบ่งชี้ถึงความสัมพันธ์แบบผกผัน และ X5 มีความสัมพันธ์ที่อ่อนแอที่สุด ซึ่งบ่งชี้ว่าผลกระทบต่อ Y นั้น ค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับตัวแปรอิสระตัวอื่น

ตารางที่ 4.21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ (X) ทั้งหมดกับตัวแปรตาม การเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่น (Y)

ชื่อตัวแปร (X)	ประเภทของตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (R) กับการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Y)
1. ภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์ (X1)	Interval Scale	0.760**
2. ภาวะผู้นำผู้รับใช้ (X2)	Interval Scale	0.784**
3. ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (X3)	Interval Scale	-0.434**
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X4)	Interval Scale	0.781**
5. ภาวะผู้นำแบบเชิงอำนาจบารมี (X5)	Interval Scale	0.227**

หมายเหตุ. * แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
หมายเหตุ. ** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระ (X) กับการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 (Y) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (R) ระหว่างตัวแปรอิสระ (X1, X2, X3, X4, X5) และตัวแปรตาม (ความสามารถในการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น Y) ช่วยให้ทราบถึงความแข็งแกร่งและทิศทางของความสัมพันธ์ของตัวแปรเหล่านี้ ผลการค้นพบที่สำคัญ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์เชิงบวกที่แข็งแกร่ง ได้แก่ X1 ($r = 0.760^{**}$), X2($r = 0.784^{**}$) และ X4 ($r = 0.781^{**}$) แสดงความสัมพันธ์เชิงบวกที่แข็งแกร่งกับ Y ซึ่งบ่งชี้ว่าการเพิ่มขึ้นของปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์อย่างมากกับการเป็นเมืองอัจฉริยะที่สูงขึ้น ซึ่งตัวแปรเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดการพัฒนาเมืองอัจฉริยะในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ความสัมพันธ์เชิงลบปานกลาง ได้แก่ X3 ($r = -0.434^{**}$) แสดงความสัมพันธ์เชิงลบปานกลาง ซึ่งบ่งชี้ว่าค่า X3 ที่สูงกว่านั้นสัมพันธ์กับความสามารถการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ลดลง ซึ่งความสัมพันธ์ผกผันนี้สามารถบ่งชี้ว่าปัจจัยบางประการที่วัด โดย X3 อาจขัดขวางการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. ความสัมพันธ์เชิงบวกที่อ่อนแอ ได้แก่ X5 ($r = 0.227^{**}$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกที่อ่อนแอกับ Y ซึ่งชี้ให้เห็นอิทธิพลที่เล็กน้อยเมื่อเทียบกับตัวแปรอื่น ถึงแม้ว่า X5 อาจมีส่วนสนับสนุนการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ผลกระทบของ X5 มีความสำคัญน้อยกว่าตัวพยากรณ์ที่แข็งแกร่งกว่า

ดังนั้นความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งระหว่างภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์ (X1) , ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (X2), และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X4) กับความสามารถของการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นชี้ให้เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญสำหรับการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความสัมพันธ์เชิงลบของภาวะผู้นำแบบตามสบาย (X3) บ่งชี้ถึงอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นต่อความสามารถของการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

และความอ่อนแอของภาวะผู้นำแบบเชิงอำนาจบารมี (X5) แสดงให้เห็นว่า แม้ว่าจะมีบทบาทแต่ก็อาจไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ขับเคลื่อนสู่การเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

3. การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเองจนเกิด (Multicollinearity) โดยการวิเคราะห์ Tolerance และ VIF ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

ลำดับตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก	Collinearity Statistics	
	Tolerance (ความคลาดเคลื่อน)	VIF
ค่าคงที่ (a)	-	-
1. ภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์ (X1)	.410	2.441
2. ภาวะผู้นำผู้รับใช้ (X2)	.245	4.073
3. ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (X3)	.914	1.095
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X4)	.291	3.433
5. ภาวะผู้นำแบบเชิงอำนาจบารมี (X5)	.918	1.090

จากตารางที่ 4.22 ประเมินการเกิด Multicollinearity ซึ่งจะตรวจสอบค่าความคลาดเคลื่อนและค่าความแปรปรวน (VIF) คือ ค่าความคลาดเคลื่อน (VIF < 0.10 บ่งชี้การเกิด Multicollinearity ที่อาจเกิดขึ้น) และค่า VIF > 10 บ่งชี้การเกิด Multicollinearity ที่รุนแรง ในขณะที่ VIF > 5 บ่งชี้ว่าน่ากังวลในระดับปานกลาง ผลลัพธ์ที่สำคัญจากตาราง พบว่า

1. ไม่มีการเกิด Multicollinearity ที่รุนแรง คือ ค่า VIF ทั้งหมดต่ำกว่า 5 หมายความว่าตัวแปรอิสระไม่มีตัวใดแสดงการเกิด Multicollinearity ที่รุนแรง และค่าความคลาดเคลื่อนทั้งหมดสูงกว่า 0.10 แสดงว่าตัวแปรแต่ละตัวมีส่วนสนับสนุนแบบจำลองเฉพาะตัวโดยไม่มีความสัมพันธ์ที่มากเกินไป

2. ตัวแปรบางตัวมีความสัมพันธ์แบบหลายตัวแปรในระดับปานกลาง คือ X2 (VIF = 4.073, ความคลาดเคลื่อน = 0.245) และ X4 (VIF = 3.433, ความคลาดเคลื่อน = 0.291) มีค่า VIF สูงกว่าเมื่อเทียบกับตัวแปรอื่น แม้ว่าค่าเหล่านี้จะไม่สูงจนเกินไป แต่ก็แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์แบบหลายตัวแปรในระดับหนึ่ง

3. ตัวแปรอื่น ๆ มีความสัมพันธ์แบบหลายตัวแปรในระดับต่ำ คือ X3 (VIF = 1.095, ความคลาดเคลื่อน = 0.914) และ X5 (VIF = 1.090, ความคลาดเคลื่อน = 0.918) แสดงให้เห็นความสัมพันธ์แบบหลายตัวแปรในระดับต่ำมาก ซึ่งหมายความว่าตัวแปรเหล่านี้ส่วนใหญ่ไม่ขึ้นอยู่กับตัวพยากรณ์อื่น และ X1 (VIF = 2.441, ความคลาดเคลื่อน = 0.410) ยังคงอยู่ในขีดจำกัดที่ยอมรับได้ ผลลัพธ์บ่งชี้ว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นหลายตัวไม่ใช่ปัญหาสำคัญ เนื่องจากไม่มีตัวแปรอิสระตัวใดที่มี VIF > 5 หรือ Tolerance < 0.10

4. การทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตามลำดับความสำคัญของตัวแปร โดยใช้ Multiple Linear Regression Analysis ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ลำดับตัวแปรพยากรณ์ของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้ Multiple Linear Regression Analysis ตามลำดับความสำคัญของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยรวม

ลำดับตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือก	B	S.E.	β	t	P-Value
ค่าคงที่	1.658	.044	-	37.986	.001
1. ภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์ (X1)	.222	.013	.224	17.000	.001
2. ภาวะผู้นำผู้รับใช้ (X2)	.275	.012	.375	22.068	.001
3. ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (X3)	-.325	.006	-.463	-52.502	.001
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X4)	.228	.011	.336	21.538	.001
5. ภาวะผู้นำแบบเชิงอำนาจบารมี (X5)	.053	.007	.065	7.369	.001
$SE_{est} = \pm 0.122$					
$R = .971^a$; $R^2 = 0.942$; Adj. $R^2 = 0.942$; $F = 2655.49$; P-Value ≤ 0.001					

หมายเหตุ. * แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
หมายเหตุ.** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 การลำดับของตัวแปรพยากรณ์ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณโดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณจะตรวจสอบผลกระทบของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 แบบจำลองการถดถอยจะให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความสำคัญสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวในการพยากรณ์ตัวแปรตาม

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) โดยรวมเท่ากับ 0.971 แสดงถึงความสัมพันธ์โดยรวมที่แข็งแกร่งระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม $R^2 = 0.942$ แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรผันของความสามารถเป็นเมืองอัจฉริยะได้ 94.2% R^2 ที่ปรับแล้ว = 0.942 แสดงการยืนยันความน่าเชื่อถือของแบบจำลองโดยมีการสูญเสียความสามารถในการอธิบายเพียงเล็กน้อยหลังจากปรับจำนวนตัวพยากรณ์แล้ว การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามโดยใช้ F-test (ANOVA) พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตาม (การเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ($F = 2655.49$; p-Value ≤ 0.001) แสดงว่าแบบจำลองการถดถอยมีความสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่าตัวแปรอิสระโดยรวมมีอิทธิพลอย่างมากต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est})

เท่ากับ ± 0.122 บ่งชี้ข้อผิดพลาดในการพยากรณ์ที่ต่ำ ช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นในความแม่นยำของแบบจำลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Beta, β) แสดงถึงความสำคัญสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวในการพยากรณ์ความเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกได้ดังนี้

2.1 X3 (β = -0.463, p ≤ 0.001) เป็นตัวพยากรณ์ที่มีอิทธิพลมากที่สุด (ผลกระทบเชิงลบ) ค่าพยากรณ์ที่แข็งแกร่งที่สุด แต่มีผลกระทบเชิงลบต่อความเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สังเกตได้ว่า เมื่อ X3 เพิ่มขึ้น ตัวแปรตาม (ความเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) จะลดลงอย่างมีนัยสำคัญ สิ่งนี้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่แสดงโดย X3 เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาเป็นเมืองอัจฉริยะ

2.2 X2 (β = 0.375, p ≤ 0.001) เป็นตัวพยากรณ์เชิงบวกที่มีอิทธิพลมากที่สุด มีนัยสำคัญสูง ช่วยเพิ่มศักยภาพและเสริมความแข็งแกร่งการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมาก

2.3 X4 (β = 0.336, p ≤ 0.001) เป็นตัวพยากรณ์เชิงบวกที่สำคัญเป็นอันดับสอง ซึ่งมีส่วนช่วยอย่างมากในการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยทำงานร่วมกับ X2 ในฐานะตัวขับเคลื่อนหลักในการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.4 X1 (β = 0.224, p ≤ 0.001) เป็นตัวพยากรณ์เชิงบวกปานกลาง ยังคงมีความสำคัญ แต่มีอิทธิพลน้อยกว่า X2 และ X4

2.5 X5 (β = 0.065, p ≤ 0.001) เป็นการพยากรณ์ที่มีอิทธิพลน้อยที่สุด แม้ว่าจะมีความสำคัญ แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นเมืองอัจฉริยะนั้นน้อยมาก

3. ภาวะผู้นำผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถจำแนกได้ดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (X3) มีอิทธิพลที่แข็งแกร่งที่สุดแต่ในทิศทางลบ ซึ่งบ่งชี้ว่าอาจเป็นอุปสรรคหรือความท้าทายในการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.2 ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (X2) และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X4) เป็นตัวพยากรณ์เชิงบวกที่สำคัญที่สุด ซึ่งหมายความว่าการเน้นที่ด้านความเป็นผู้นำเหล่านี้จะมีอิทธิพลสูงสุดต่อการเสริมสร้างการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.3 ภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์ (X1) มีอิทธิพลเชิงบวกปานกลาง ซึ่งบ่งชี้ว่าแม้ว่าภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์ (X1) จะส่งผลดีแต่ก็ไม่ควรเป็นจุดเน้นหลัก

3.4 ภาวะผู้นำแบบเชิงอำนาจบารมี (X5) เป็นตัวพยากรณ์เชิงบวกแต่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นค่อนข้างน้อย

ระยะที่ 2 การสร้างและประเมินรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (สร้างและยืนยันรูปแบบ) ตามวัตถุประสงค์

ขั้นตอนที่ 1 จากผลการวิจัยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาประกอบการกำหนดตัวแปรรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ในประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันโดยสร้างข้อสรุปที่เชื่อมโยงกับกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างสมมติฐานเชิงปฏิบัติการ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ระดับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.59) โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.17) รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ = 4.08) ด้านภาวะผู้นำแบบตามสบาย ($\overline{X}$ = 3.04) และด้านภาวะผู้นำแบบเชิงอำนาจบาร ($\overline{X}$ = 2.95) ตามลำดับ

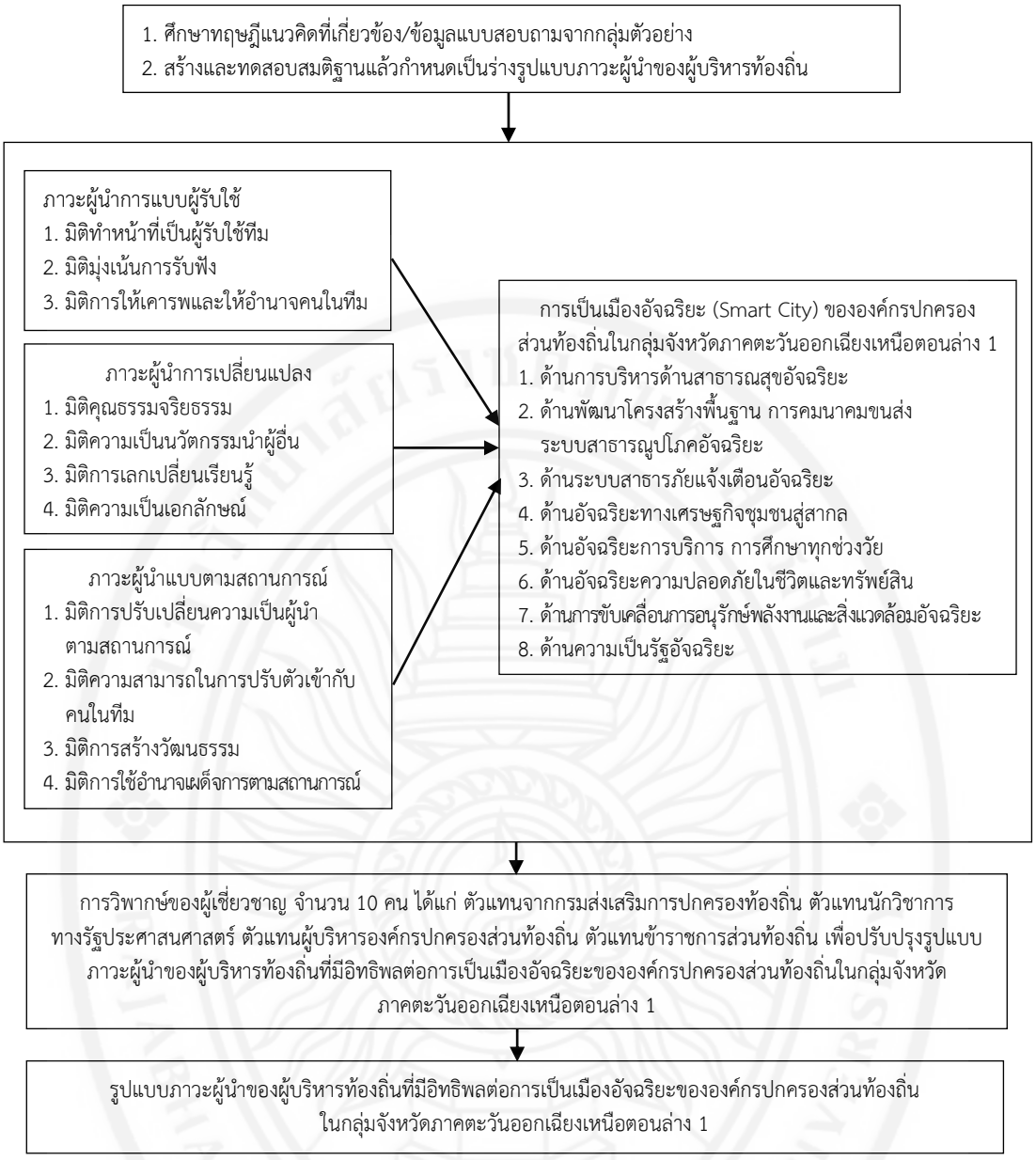
2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมด ได้แก่ รูปแบบภาวะผู้นำด้านภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์ (X1) ภาวะผู้นำผู้รับใช้ (X2) ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (X3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X4) ภาวะผู้นำแบบเชิงอำนาจบารมี (X5) กับตัวแปรตาม ได้แก่ การเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Y) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) โดยรวมเท่ากับ 0.971 แสดงถึงความสัมพันธ์โดยรวมที่แข็งแกร่งระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม R^2 = 0.942 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรผันของความสามารถเป็นเมืองอัจฉริยะได้ 94.2% R^2 ที่ปรับแล้ว = 0.942 แสดงการยืนยันความน่าเชื่อถือของแบบจำลองโดยมีการสูญเสียความสามารถในการอธิบายเพียงเล็กน้อยหลังจากปรับจำนวนตัวพยากรณ์แล้ว การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้ F-test (ANOVA) พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตาม (การเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) (F = 2655.49; P-Value ≤ 0.001) แสดงว่าแบบจำลองการถดถอยมีความสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่าตัวแปรอิสระโดยรวมมีอิทธิพลอย่างมากต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) เท่ากับ $\pm$0.122 บ่งชี้ข้อผิดพลาดในการพยากรณ์ที่ต่ำช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นในความแม่นยำของแบบจำลอง

3. ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานแสดงถึงความสำคัญสมพันธ์ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวในการพยากรณ์ความเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (X3) มีค่าพยากรณ์ที่แข็งแกร่งที่สุดแต่มีผลกระทบเชิงลบต่อความเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (X2) มีค่าตัวพยากรณ์เชิงบวกที่มีอิทธิพลมากที่สุด มีนัยสำคัญสูงช่วยเพิ่มศักยภาพและเสริมความแข็งแกร่งการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X4) มีค่าตัวพยากรณ์เชิงบวกที่สำคัญเป็นอันดับสอง ซึ่งมีส่วนช่วยอย่างมากในการปรับปรุงความเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น โดยทำงานร่วมกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (X2) ในฐานะตัวขับเคลื่อนหลักในการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์ (X1) มีความตัวแปรพยากรณ์เชิงบวกปานกลางแต่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นน้อยกว่าภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (X2)

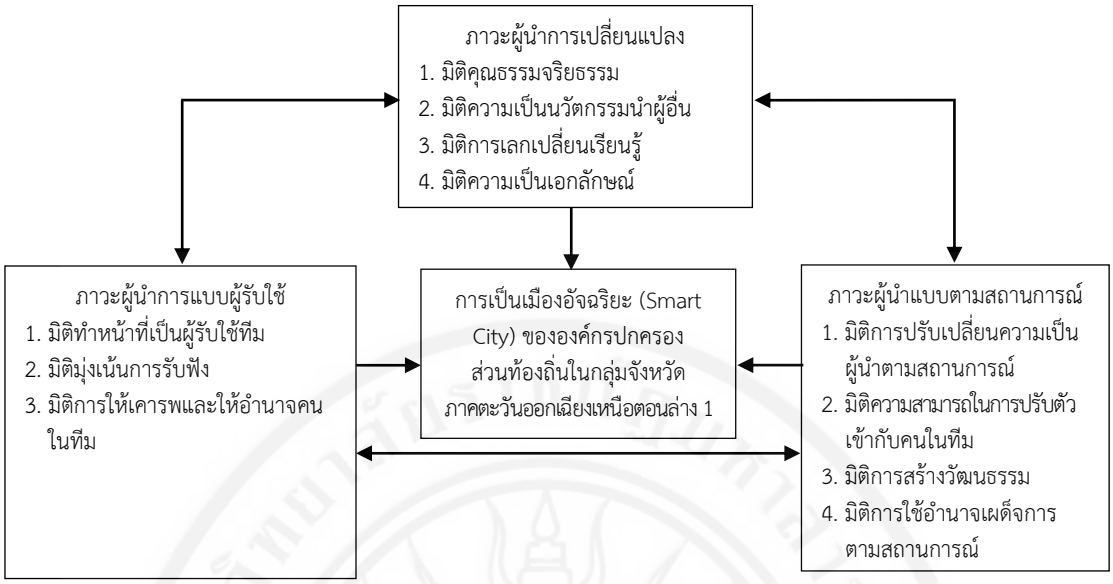
และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X4) และภาวะผู้นำแบบเชิงอำนาจบารมี (X5) มีค่าพยากรณ์ที่มีอิทธิพลน้อยที่สุด แม้ว่าจะมีความสำคัญแต่มีอิทธิพลต่อความเป็นเมืองอัจฉริยะนั้นน้อยมาก

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณยืนยันว่ารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 คือ ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (X3) เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดแต่ส่งผลกระทบเชิงลบต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในขณะที่ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (X2), ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X4) และภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์ (X1) เป็นปัจจัยเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาวะผู้นำแบบเชิงอำนาจบารมี (X5) แสดงให้เห็นว่า แม้ว่าจะมีบทบาทแต่ก็อาจไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ขับเคลื่อน สู่การเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ อย่างมีนัยสำคัญ

ขั้นตอนที่ 2 จากผลการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 มีตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งเกิดขึ้นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคใตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 มีจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ภาวะผู้นำผู้รับใช้ (X2), ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X4) และภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์ (X1) ผู้วิจัยจึงนำสมการณ์พยากรณ์รูปแบบของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 พร้อมทั้งกำหนดกิจกรรมที่เหมาะสมนำเข้าสู่การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง วิพากษ์วิจารณ์และให้ข้อเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ปรากฏกระบวนการยกร่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 กระบวนการยกร่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1



ภาพที่ 4.2 ร่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

ระยะที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันความเหมาะสมรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบจากการจากการสัมภาษณ์ และการวิพากษ์/ข้อเสนอแนะจากการระดมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ได้ตรวจ สอบและยืนยันความเหมาะสมเกี่ยวกับผลการวิจัยร่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำผู้รับใช้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. จากการได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเสนอไปยังผู้ทรงคุณวุฒิและได้ทำการสัมภาษณ์และได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น จากการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ข้อเสนอแนะและสามารถสรุปแยกเป็นประเด็นได้ ดังนี้

1.1 ด้านภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership)

การเป็นผู้นำแบบรับใช้ ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับลักษณะผู้นำแบบนี้ว่าต้องเป็นผู้นำที่เน้นการรับใช้ผู้อื่นมากกว่าการใช้คนอื่น ผู้บริหารท้องถิ่นควรให้ความสำคัญกับความต้องการและการเติบโตขององค์กร ชุมชน เมือง ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ทุกคนรู้สึกมีอำนาจและมีคุณค่า หวงแหนพื้นที่ ผู้นำต้องเป็นผู้มีความเห็นอกเห็นใจเข้าใจและแบ่งปันความรู้สึกของผู้อื่น ใช้เวลาในการฟังและพยายามมองสิ่งต่างๆ จากมุมมองของผู้อื่น เห็นคุณค่าของความคิดเห็นของคนในองค์กรและสร้างช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้าง เต็มใจที่จะเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนตน รับผิดชอบต่อทรัพยากร ผู้คน และงาน

ที่ได้รับมอบหมาย คอยช่วยเหลือผู้อื่นให้ไปสู่ความสำเร็จ ส่งเสริมความรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งและการทำงานร่วมกันภายในทีม เน้นที่การทำงานเป็นทีม ให้ความไว้วางใจแก่คนในองค์กร เป็นศูนย์กลางในการสร้างความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้น โดยรวมแล้วจะมุ่งเน้นที่การตอบสนองความต้องการของผู้อื่น และเป็นผู้นำโดยเป็นตัวอย่างที่ดี ผู้นำที่ดีควรมีหลักธรรมาภิบาลและซื่อสัตย์สุจริตของผู้บริหารท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้นำท้องถิ่นได้กล่าวว่าผู้นำต้องขยันในการเรียกประชุมหารือองค์กรอย่างและสร้างความรู้สึกให้องค์กรเป็นผู้รับใช้สังคมผ่านนโยบายกาพัฒนา ซึ่งการประชุมจะระดมความคิดสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหาร่วมกันและการลงพื้นที่คอยรับฟังปัญหาของชุมชนเพื่อนำมาแก้ไขให้ทันท่วงทีและไม่ให้เกิดปัญหาซ้ำ ๆ และทำให้คนในพื้นที่ให้เกิดความเชื่อมั่นในการบริหารงาน

1.2 ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็นในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าในการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงควรเป็นผู้ที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ จูงใจ และสนับสนุนการเติบโตและการพัฒนาภายในบุคคลและองค์กร ไม่ใช่เพียงแค่การจัดการการดำเนินงานในแต่ละวันเท่านั้น แต่ยังเน้นที่เป้าหมายระยะยาว การสร้างการเปลี่ยนแปลงและการส่งเสริมนวัตกรรม โดยในอุดมคติแล้วความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงควรมีมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วยให้ผู้คนมองเห็นภาพรวมและเข้าใจบทบาทของพวกเขาในภาพรวมนั้น เป็นตัวอย่างและรักษาทัศนคติเชิงบวกและมีพลัง ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความกระตือรือร้นและจุดมุ่งหมายร่วมกัน สนับสนุนนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ ให้การสนับสนุนและพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่องและต่อยอดไปได้เรื่อย ๆ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะให้ความสำคัญกับการเติบโตส่วนบุคคลให้ข้อเสนอแนะที่ช่วยให้บุคคลพัฒนาทักษะและความสามารถใหม่ ๆ และได้ยกตัวอย่างในการบริหารงานจนได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติให้แก่องค์กร กล่าวคือ ในการบริหารงานผู้นำควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ไม่รีรอคำสั่งจากส่วนกลางแต่เพียงฝ่ายเดียว ควรทำงานเชิงรุกโดยลำดับความสำคัญของงาน และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันท่วงที เปิดรับข้อร้องเรียนโดยตรงต่อผู้บริหารท้องถิ่น และเตรียมความพร้อมก่อนมีหนังสือสั่งการทางราชการ ประสานหน่วยงานเครือข่ายได้ทุกองค์กร สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ อาทิเช่น การเป็นเมืองอัจฉริยะ และสามารถต่อยอดไปได้อีกในอนาคต โดยสรุปภาวะผู้นำที่สร้างการเปลี่ยนแปลงจะต้องเป็นผู้นำที่สามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการเติบโต ช่วยให้ผู้คนรู้สึกมีแรงบันดาลใจและมีอำนาจในการบรรลุความสำเร็จทั้งในระดับส่วนบุคคลและระดับองค์กร เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานอย่างครอบคลุมและเป็นนักสร้างนวัตกรรมเพื่อการประโยชน์แก่ผู้รับบริการ ตลอดจนการพัฒนาผู้ตามให้มีแรงบันดาลใจการทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจอย่างมีจุดหมาย มีความมุ่งมั่นในการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้มีการพัฒนาทั้งคน

1.3 ภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์ (Situational Leadership)

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็นในด้านภาวะผู้นำการแบบตามสถานการณ์ในแบบสอบถามการวิจัยมีความเหมาะสม และได้เพิ่มเติมว่าผู้บริหารจะเป็นผู้ที่มีลักษณะเฉพาะ สามารถปรับตัว ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการของทีมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ภาวะผู้นำตามสถานการณ์จะตระหนักว่าสถานการณ์และบุคคลต่าง ๆ ต้องการรูปแบบความเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องปรับแนวทางตามปัจจัยต่าง ๆ ลักษณะสำคัญของผู้บริหารลักษณะนี้ คือ ความสามารถในการปรับตัวเป็นผู้มีความยืดหยุ่นสูงและสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบความเป็นผู้นำ การสั่งการ การฝึกสอน การสนับสนุน

หรือการมอบหมายงานตามสถานการณ์ได้ ความสามารถในการเข้าใจและจัดการอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่นถือเป็นสิ่งสำคัญมีทักษะการสื่อสารที่ชัดเจน เปิดเผย และโปร่งใสเป็นสิ่งสำคัญ เป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหา ผู้บริหารต้องมีทักษะในการวิเคราะห์สถานการณ์ ระบุวิธีแก้ไขปัญหาและนำกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับทั้งความต้องการในระยะสั้นและวัตถุประสงค์ในระยะยาวมาใช้ ผู้บริหารควรสงบสติอารมณ์และมีความมั่นใจ ความสามารถในการมีสติสัมปชัญญะในช่วงวิกฤตจะช่วยให้ทีมมีความมั่นใจและกำหนดแนวทางว่าผู้อื่นควรตอบสนองอย่างไรในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน โดยสรุปการเป็นผู้นำตามสถานการณ์สำหรับผู้บริหารนั้นเกี่ยวข้องกับการปรับตัวให้เข้ากับความต้องการเฉพาะเจาะจงของผู้คนและสถานการณ์ที่อยู่ตรงหน้าพวกเขา ปรับแนวทางของพวกเขาเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่ดีที่สุด พวกเขาควรสร้างสมดุลระหว่างความต้องการความยืดหยุ่นในการเป็นผู้นำกับการรักษาวิสัยทัศน์ที่แข็งแกร่งสำหรับอนาคตได้

กล่าวโดยสรุป คือ ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ว่ามีความสอดคล้องกันและเหมาะสมที่จะนำเป็นรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์ โดยให้ความเห็นเพิ่มเติมในด้านความเป็นรายด้านว่า 1) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ผู้นำต้องเต็มใจที่จะเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนตน รับผิดชอบต่อทรัพยากร ผู้คน และงานที่ได้รับมอบหมาย คอยช่วยเหลือผู้อื่นให้ไปสู่ความสำเร็จ ส่งเสริมความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและการทำงานร่วมกันภายในทีม เน้นที่การทำงานเป็นทีมให้ความไว้วางใจแก่คนในองค์กร เป็นศูนย์กลางในการสร้างความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้น โดยรวมแล้วจะมุ่งเน้นที่การตอบสนองความต้องการของผู้อื่นมากกว่าความต้องการของตนเอง 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำควรสร้างองค์กรให้ทันสมัย สามารถปรับเปลี่ยนตามยุคตามสมัย สร้างเสริมบุคลากรให้มีความรอบรู้ ทันสมัย ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าถึงเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว มีเป้าหมายระยะยาว ส่งเสริมนวัตกรรม มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนช่วยให้ผู้คนมองเห็นภาพรวมและเข้าใจบทบาทของพวกเขาในภาพรวมนั้น เป็นตัวอย่างและรักษาทัศนคติเชิงบวกและมีพลัง ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความกระตือรือร้นและจุดมุ่งหมายร่วมกัน สนับสนุนนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ ให้การสนับสนุนและพัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างต่อเนื่องและต่อยอดไปได้เรื่อย ๆ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะให้ความสำคัญกับการเติบโตส่วนบุคคลให้ข้อเสนอแนะที่ช่วยให้บุคคลพัฒนาทักษะและความสามารถใหม่ ๆ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นลักษณะสำคัญของผู้บริหารที่มีความสามารถในการปรับตัว เป็นผู้มีความยืดหยุ่นสูงและสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบความเป็นผู้นำ การสั่งการ การฝึกสอน การสนับสนุนหรือการมอบหมายงานตามสถานการณ์ได้ ความสามารถในการเข้าใจและจัดการอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่นถือเป็นสิ่งสำคัญมีทักษะการสื่อสารที่ชัดเจน เปิดเผย และโปร่งใส เป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะในการวิเคราะห์สถานการณ์และแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที นำกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับทั้งความต้องการในระยะสั้นและวัตถุประสงค์ในระยะยาวมาใช้ มีสติสัมปชัญญะในช่วงวิกฤตจะช่วยให้ทีมมีความมั่นใจและกำหนดแนวทางว่าผู้อื่นควรตอบสนองอย่างไรในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน มีจิตวิทยาในการทำงานร่วมกับคนในองค์กรและชุมชนต้องมีสูง จึงจะทำให้การพัฒนาท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นเมืองอัจฉริยะหรือด้านอื่น ๆ สามารถสำเร็จได้ แต่ทั้งนี้ผู้นำควรเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมนำหลักธรรมทางพุทธศาสนามาบูรณาการในรูปแบบภาวะผู้นำดังกล่าวจะทำให้รูปแบบภาวะผู้นำ มีความสมบูรณ์แบบมากยิ่งขึ้น

2. การวิเคราะห์จากแบบประเมินยืนยันความเหมาะสมเกี่ยวกับผลการวิจัยร่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ซึ่งสามารถสรุปเป็นตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 4.24 ระดับความคิดเห็นและความสอดคล้องของแนวทางการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ในด้านภาวะผู้นำผู้รับใช้

แนวทางการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ในด้านภาวะผู้นำผู้รับใช้	n = 10		การแปลผล
	Med	IQR	
1. มิติทำหน้าที่เป็นผู้รับใช้			
1.1 ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีจิตอาสา	5.00	0.31	เห็นด้วยมากที่สุด สอดคล้องกันสูงมาก
1.2 ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่คอยส่งเสริมคนในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ	5.00	0.48	เห็นด้วยมากที่สุด สอดคล้องกันสูงมาก
1.3 ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่คอยอำนวยความสะดวกให้แก่คนในองค์กร	5.00	0.69	เห็นด้วยมากที่สุด สอดคล้องกันสูง
2. มิติมุ่งเน้นการรับฟัง			
2.1 ผู้บริหารท้องถิ่นมีความฉลาด มีวุฒิภาวะทางอารมณ์	5.00	0.31	เห็นด้วยมากที่สุด สอดคล้องกันสูงมาก
2.2 ผู้บริหารท้องถิ่นรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้นำชุมชนหรือประชาชนในท้องถิ่น	5.00	0.42	เห็นด้วยมากที่สุด สอดคล้องกันสูงมาก
2.3 ผู้บริหารท้องถิ่นรับฟังปัญหาและตอบสนองความต้องการของทุกคนอย่างเสมอภาค	5.00	0.51	เห็นด้วยมากที่สุด สอดคล้องกันสูง
3. มิติการให้เคารพและให้อำนาจคนในองค์กร			
3.1 ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นคนที่ให้เกียรติคนอื่นก่อนเสมอ	5.00	0.70	เห็นด้วยมากที่สุด สอดคล้องกันมาก
3.2 ผู้บริหารท้องถิ่นไม่ใช้อำนาจเข้าไปแทรกแซงระบบการบังคับบัญชาของหน่วยงาน	5.00	0.51	เห็นด้วยมากที่สุด สอดคล้องกันสูง
3.3 ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจแก่หัวหน้างาน	5.00	0.52	เห็นด้วยมาก สอดคล้องกันสูง

(ต่อ)

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

แนวทางการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ในด้านภาวะผู้นำผู้รับใช้	n = 10		การแปลผล
	Med	IQR	
รวม	4.55	0.34	เห็นด้วยมากที่สุด สอดคล้องกันสูงมาก

จากตารางที่ 4.24 พบว่า กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความคิดเห็นต่อด้านภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (Mdn. = 4.55) และความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความสอดคล้องระหว่างกันในระดับสูงมาก (IQR = 0.34) ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นว่า รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ในด้านภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้โดยรวมเห็นด้วยในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 มิติ มีค่าระดับความคิดเห็น 5.00 และมีค่าความสอดคล้องระหว่าง ควอไทล์ 0.00-1.00 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า โดยรวมมีความเหมาะสมต่อการนำไปสร้างเป็นรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

ตารางที่ 4.25 ระดับความคิดเห็นและความสอดคล้องของแนวทางการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การสร้างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	n = 10		การแปลผล
	Med	IQR	
1. มิติคุณธรรมจริยธรรม			
1.1 ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมยึดมั่นนำหลักธรรมทางศาสนามาเป็นแนวทางในการบริหาร	5.00	0.31	เห็นด้วยมากที่สุด สอดคล้องกันสูงมาก
1.2 ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีทัศนคติเชิงบวก	5.00	0.48	เห็นด้วยมากที่สุด สอดคล้องกันสูงมาก
1.3 ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่เป็นคนที่เข้าใจตนเองและผู้อื่น	5.00	0.69	เห็นด้วยมากที่สุด สอดคล้องกันสูง
1.4 ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีความยุติธรรมแก่คนในองค์กรอย่างเท่าเทียม	5.00	0.51	เห็นด้วยมากที่สุด สอดคล้องกันสูง

(ต่อ)

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

การสร้างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	n = 10		การแปลผล
	Med	IQR	
2. มิติความเป็นนวัตกรรมนำผู้อื่น			
2.1 ผู้บริหารท้องถิ่นมีการติดตามและประเมินองค์กรอยู่เสมอ	5.00	0.48	เห็นด้วยมากที่สุด สอดคล้องกันสูงมาก
2.2 ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้สนใจความผิดพลาดเพื่อแก้ไขปรับปรุงไปสู่ความเป็นเลิศ	5.00	0.48	เห็นด้วยมากที่สุด สอดคล้องกันสูงมาก
2.3 ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่เสียสละเวลาและทุนทรัพย์ส่วนตัว	4.50	0.69	เห็นด้วยมากที่สุด สอดคล้องกันสูง
2.4 ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีศาสตร์และศิลป์ในการสื่อสารต่อสาธารณะทุกระดับ	5.00	0.51	เห็นด้วยมากที่สุด สอดคล้องกันสูง
3. มิติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้			
3.1 ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่ชอบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นคนในองค์กรเพื่อการพัฒนา	4.00	0.51	เห็นด้วยมาก สอดคล้องกันสูง
3.2 ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างภายในและภายนอกองค์กร	5.00	0.51	เห็นด้วยมากที่สุด สอดคล้องกันสูง
3.3 ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่กระตุ้นคนในองค์กร	5.00	0.51	เห็นด้วยมากที่สุด สอดคล้องกันสูง
4. มิติความเป็นอัตลักษณ์			
4.1 ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นแบบอย่างในการพัฒนาบุคลิกภาพ	4.00	0.67	เห็นด้วยมาก สอดคล้องกันสูง
4.2 ผู้บริหารท้องถิ่นเน้นการพัฒนาภาพลักษณ์องค์กร	4.50	0.69	เห็นด้วยมากที่สุด สอดคล้องกันสูง
4.3 ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์องค์กร/ชุมชนให้เป็นที่รู้จัก	4.50	0.52	เห็นด้วยมากที่สุด สอดคล้องกันสูง
รวม	4.53	0.39	เห็นด้วยมากที่สุด สอดคล้องกันสูงมาก

จากตารางที่ 4.25 พบว่า กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (Mdn. = 4.53) และความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความสอดคล้องระหว่างกัน

ในระดับสูงมาก (IQR = 0.39) ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นว่ารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมเห็นด้วยในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 มิติ มีค่าระดับความคิดเห็นอยู่ระหว่าง 4.00-5.00 และมีค่าความสอดคล้องระหว่างควอไทล์อยู่ระหว่าง 0.00-1.00 ทุกมิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า โดยรวมมีความเหมาะสมต่อการนำไปสร้างเป็นรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

ตารางที่ 4.26 ระดับความคิดเห็นและความสอดคล้องของแนวทางการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ในด้านภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์

การสร้างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ในด้านภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์	n = 10		การแปลผล
	Med	IQR	
1. มิติการปรับเปลี่ยนความเป็นผู้นำตามสถานการณ์			
1.1 ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องตามสถานการณ์	5.00	0.48	เห็นด้วยมากที่สุด สอดคล้องกันสูงมาก
1.2 ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่คอยแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดปัญหา	4.50	0.52	เห็นด้วยมากที่สุด สอดคล้องกันสูง
1.3 ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่กำหนดแผนงานและเป้าหมายการทำงาน	4.50	0.52	เห็นด้วยมากที่สุด สอดคล้องกันสูง
2. มิติความสามารถในการปรับตัว			
2.1 ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่เป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	5.00	0.48	เห็นด้วยมากที่สุด สอดคล้องกันสูงมาก
2.2 ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่สนับสนุนความสมดุลระหว่างเวลาการปฏิบัติหน้าที่และเวลาส่วนตัวของคนในองค์กร	5.00	0.70	เห็นด้วยมากที่สุด สอดคล้องกันสูง
2.3 ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่ตระหนักถึงความรู้สึกหรือบรรยายกาศการทำงานของคนในองค์กร	5.00	0.70	เห็นด้วยมากที่สุด สอดคล้องกันสูง
3. มิติการสร้างวัฒนธรรม			
3.1 ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่ให้ความใกล้ชิด รับฟังปัญหาของคนทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร	5.00	0.48	เห็นด้วยมากที่สุด สอดคล้องกันสูงมาก

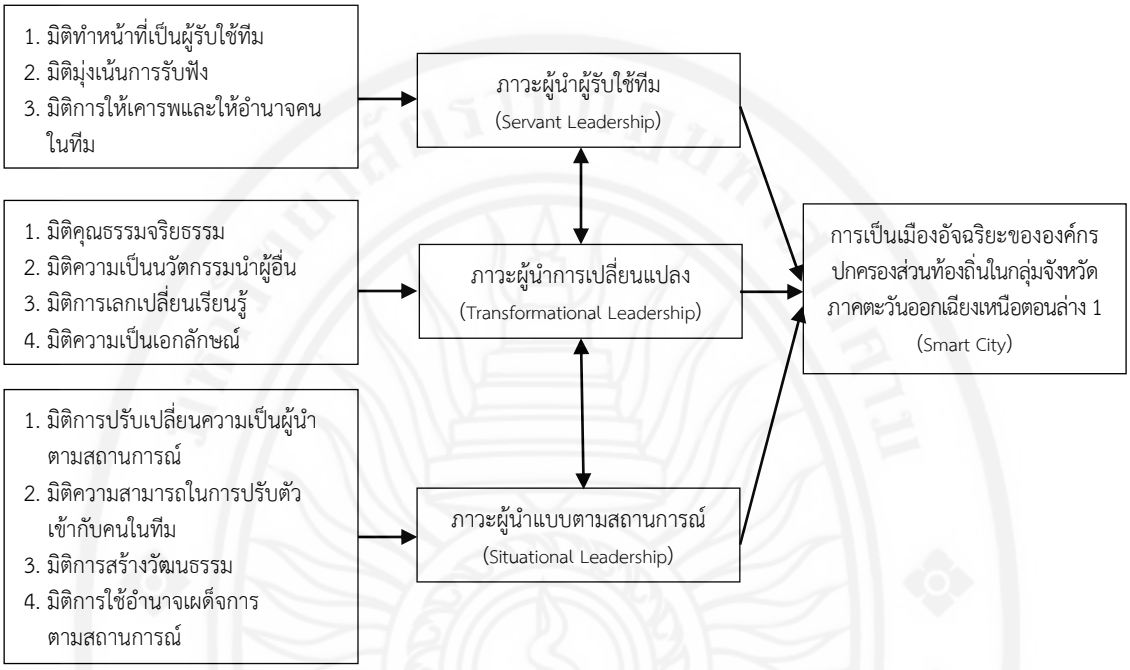
(ต่อ)

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

การสร้างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ในด้านภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์	n = 10		การแปลผล
	Med	IQR	
3.2 ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่สร้างวัฒนธรรมที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและใต้บังคับบัญชาและระหว่างองค์กรกับชุมชน	5.00	0.42	เห็นด้วยมากที่สุด สอดคล้องกันสูงมาก
3.3 ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่สร้างความรู้สึกเป็นหุ้นส่วนของคนในองค์กรและคนในท้องถิ่น	5.00	0.67	เห็นด้วยมากที่สุด สอดคล้องกันสูง
4. มิติการใช้อำนาจเผด็จการตามสถานการณ์			
4.1 ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจแบบเผด็จการในบางสถานการณ์	4.50	1.03	เห็นด้วยมากที่สุด สอดคล้องกันปานกลาง
4.2 ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในเรื่องที่เป็นปัญหายากต่อการตัดสินใจ	5.00	1.03	เห็นด้วยมากที่สุด สอดคล้องกันปานกลาง
4.3 ผู้บริหารท้องถิ่นนำความคิดเห็นของใต้บังคับบัญชาและประชาชนในท้องถิ่นประกอบการตัดสินใจ	5.00	0.96	เห็นด้วยมากที่สุด สอดคล้องกันสูง
รวม	4.62	0.51	เห็นด้วยมากที่สุด สอดคล้องกันสูง

จากตารางที่ 4.26 พบว่า กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความคิดเห็นต่อแนวทางการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ในด้านภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (Mdn. = 4.62) และความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความสอดคล้องระหว่างกันในระดับสูง (IQR = 0.51) ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นว่า รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ในด้านภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์ โดยรวมเห็นด้วยในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 มิติ มีค่าระดับความคิดเห็นอยู่ระหว่าง 4.50-5.00 และมีค่าความสอดคล้องระหว่างควอไทล์อยู่ระหว่าง 0.00-1.00 ทุกมิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโดยรวมมีความเหมาะสมต่อการนำไปสร้างเป็นรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

3. นำผลการวิเคราะห์ความเหมาะสม สร้างเป็นรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยประสานวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เป็นรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ดังภาพที่ 4.3



ภาพที่ 4.3 รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี โดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพและวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ข้อค้นพบที่ได้จากผลการวิจัย นำมาสร้างเป็น “รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1” โดยผู้วิจัยได้ทำการสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะไว้ดังนี้

5.1 สรุป

5.1.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.1.1.1 จำแนกตามเพศ พบว่า เป็นชาย จำนวน 307 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 เป็นหญิง จำนวน 510 คน คิดเป็นร้อยละ 62.3 และ เป็น LGBTQ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.2

5.1.1.2 จำแนกตามประเภทบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7 พนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน 703 คน คิดเป็นร้อยละ 85.5 ประชาชนในเขตพื้นที่ จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1

5.1.1.3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 ปริญญาตรี จำนวน 448 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 ปริญญาโท จำนวน 260 คน คิดเป็นร้อยละ 31.7 ปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.1

5.1.1.4 จำแนกตามประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด/อาศัย พบว่า เป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 เทศบาลนคร จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 เทศบาลเมือง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 เทศบาลตำบล จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 494 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3

5.1.1.5 จำแนกตามพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่มจังหวัด พบว่า เป็นจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 และจังหวัดสุรินทร์ จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 28.0

5.1.1.6 จำแนกตามอายุ มีอายุต่ำสุด 22 ปี อายุสูงสุด 76 ปี มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 44 ปี

5.1.2 ผลการวิเคราะห์การศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

การวิเคราะห์การศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยแยกเป็นระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.59) เมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบหลักพบว่า

5.1.2.1 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านตามสถานการณ์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.71) จำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ 1) มิติการปรับเปลี่ยนความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่คอยแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดปัญหา ($\overline{X}$ = 4.27) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่กำหนดแผนงานและเป้าหมายการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.22) และผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องตามสถานการณ์ ($\overline{X}$ = 4.21) 2) มิติความสามารถในการปรับตัวผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่เป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.13) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่สนับสนุนความสมดุลระหว่างเวลาการปฏิบัติหน้าที่และเวลาส่วนตัวของคนในองค์กร ($\overline{X}$ = 4.05) และผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่ตระหนักถึงความรู้สึกหรือบรรยายกาศ การทำงานของคนในองค์กร ($\overline{X}$ = 4.01) 3) มิติการสร้างวัฒนธรรม ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่สร้างวัฒนธรรมที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและใต้บังคับบัญชาและระหว่างองค์กรกับชุมชน ($\overline{X}$ = 4.13) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่ให้ความใกล้ชิด รับฟังปัญหาของคนทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ($\overline{X}$ = 4.10) และผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่สร้างความรู้สึกเป็นหุ้นส่วนของคนในองค์กรและคนในท้องถิ่น ($\overline{X}$ = 3.99) และ 4) มิติการใช้อำนาจเผด็จการตามสถานการณ์ ผู้บริหารท้องถิ่นนำความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในท้องถิ่นประกอบการตัดสินใจ ($\overline{X}$ = 4.05) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในเรื่องที่เป็นปัญหายากต่อการตัดสินใจ ($\overline{X}$ = 3.56) และผู้บริหาร ท้องถิ่นใช้อำนาจแบบเผด็จการในบางสถานการณ์ ($\overline{X}$ = 2.85) ตามลำดับ

5.1.2.2 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.17) จำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ 1) มิติทำหน้าที่เป็นผู้รับใช้ ผู้บริหารท้องถิ่นชอบเป็นผู้ที่มีจิตอาสา ($\overline{X}$ = 4.31) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่คอยส่งเสริมคนในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.22) และผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่คอยอำนวยความสะดวกให้แก่คนในองค์กร ($\overline{X}$ = 4.12) 2) มิติมุ่งเน้นการรับฟัง ผู้บริหารท้องถิ่นรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้นำชุมชนหรือประชาชนในท้องถิ่น ($\overline{X}$ = 4.33) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นรับฟังปัญหาและตอบสนองความต้องการของทุกคนอย่างเสมอภาค ($\overline{X}$ = 4.22) และผู้บริหารท้องถิ่นมีความฉลาด มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ($\overline{X}$ = 4.10) 3) มิติการให้เคารพและให้อำนาจคนในองค์กร ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นคนที่ให้เกียรติคนอื่นก่อนเสมอ ($\overline{X}$ = 4.25) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจแก่หัวหน้างาน ($\overline{X}$ = 4.10) และผู้บริหารท้องถิ่นไม่ใช้อำนาจเข้าไปแทรกแซงระบบการบังคับบัญชาของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 3.92) ตามลำดับ

5.1.2.3 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านภาวะผู้นำแบบตามสบาย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.04) จำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ 1) มิติการมีส่วนร่วม ผู้บริหารท้องถิ่นมาปฏิบัติงานเป็นบางครั้งบางคราว ($\overline{X}$ = 3.65) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมภายในองค์กรในบางครั้ง ($\overline{X}$ = 2.42) และผู้บริหารท้องถิ่นเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมกับชุมชนในบางครั้ง ($\overline{X}$ = 2.20) 2) มิติยึดทางสายกลาง ผู้บริหารท้องถิ่นรอรับนโยบายหรือคำสั่งจากผู้กำกับ ดูแลเท่านั้น ($\overline{X}$ = 3.22) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นยึดมั่นในวิธีการเดิมที่ดีอยู่แล้ว ($\overline{X}$ = 2.47) และผู้บริหารท้องถิ่นไม่ยึดติดต่อรางวัลต่าง ๆ ที่พึงได้ ($\overline{X}$ = 2.33) 3) มิติหลีกเลี่ยงการตัดสินใจ ผู้บริหาร ท้องถิ่นไม่แสดงจุดยืนในเรื่องต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 3.56) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น ($\overline{X}$ = 3.39) และในกรณีมีความเสี่ยงหรือผลกระทบที่จะเกิดกับตัวเอง ผู้บริหารท้องถิ่นจะมอบหมายให้คนผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจแทน ($\overline{X}$ = 3.32) ตามลำดับ

5.1.2.4 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08) จำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ 1) มิติคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีทัศนคติเชิงบวก ($\overline{X}$ = 4.24) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่เป็นคนที่เข้าใจตนเองและผู้อื่น ($\overline{X}$ = 4.16) ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีความซื่อสัตย์มีจริยธรรมยึดมั่นหลักการ ($\overline{X}$ = 4.12) และผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีความยุติธรรมแก่คนในองค์กรอย่างเท่าเทียม ($\overline{X}$ = 4.09) 2) มิติความเป็นนวัตกรรมนำผู้อื่น ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้สนใจความผิดพลาดเพื่อแก้ไขปรับปรุงไปสู่ความเป็นเลิศ ($\overline{X}$ = 4.03) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นมีการติดตามและประเมินองค์กรอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.02) ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีศาสตร์ และศิลป์ในการสื่อสารต่อสาธารณะทุกระดับ ($\overline{X}$ = 4.01) และผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่เสียสละเวลาและทุนทรัพย์ส่วนตัว ($\overline{X}$ = 3.91) 3) มิติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างภายในและภายนอกองค์กร ($\overline{X}$ = 4.16) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่กระตุ้นคนในองค์กรให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.11) และผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่ชอบแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นกับคนในองค์กรเพื่อการพัฒนา ($\overline{X}$ = 4.02) และ 4) มิติความเป็นอัตลักษณ์ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์องค์กร/ชุมชนให้เป็นที่รู้จัก ($\overline{X}$ = 4.18) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่น เน้นการพัฒนาภาพลักษณ์องค์กร ($\overline{X}$ = 4.12) และผู้บริหารท้องถิ่นเป็นแบบอย่างในการพัฒนาบุคลิกภาพ ($\overline{X}$ = 4.05) ตามลำดับ

5.1.2.5 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น ด้านภาวะผู้นำแบบเชิงอำนาจบารมี โดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.95) จำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ 1) มิติด้านพฤติกรรมทางอำนาจผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ตัดสินใจให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานตามความพึงพอใจของตน ($\overline{X}$ = 3.18) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ใช้อำนาจตัดสินใจเพียงผู้เดียวในทุกเรื่อง ($\overline{X}$ = 3.08) และบริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่ใช้ อำนาจทางตำแหน่งในการตัดสินใจแบบมีเหตุผลและเป็นไปตามกฎหมาย ($\overline{X}$ = 1.95) 2) มิติด้านการใช้บารมี ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้สืบทอดอำนาจจากผู้มีอำนาจเดิม ($\overline{X}$ = 3.43) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่น เป็นตัวแทนของผู้มีอำนาจบารมีในพื้นที่ ($\overline{X}$ = 3.43) และผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีบารมีเป็นพื้นฐานเดิมในพื้นที่/ท้องถิ่น ($\overline{X}$ = 2.74) 3) มิติด้านความเป็น

เผด็จการผู้บริหารท้องถิ่นสนใจเพียงผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับเท่านั้น ($\overline{X}$ = 3.88) รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจที่มีอยู่บังคับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามความต้องการของตน ($\overline{X}$ = 3.73) และผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ใช้อำนาจสั่งการแก่ผู้ปฏิบัติ โดยตรงโดยไม่ผ่านสายการบังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.59) 4) มิติด้านการรวมศูนย์อำนาจ ผู้บริหารท้องถิ่นใช้ความคิดตัวเองเป็นหลักโดยไม่สนใจความคิดเห็นคนในองค์กร ($\overline{X}$ = 3.83) รองลงมา คือ ผู้บริหาร ท้องถิ่นเป็นผู้กำหนดเป้าหมายขององค์กรและตัดสินใจแต่เพียงผู้เดียว ($\overline{X}$ = 3.70) ผู้บริหารท้องถิ่นไม่กระจายอำนาจการตัดสินใจในการบริหารให้กับองค์กร ($\overline{X}$ = 3.56) และผู้บริหารท้องถิ่นควบคุมพฤติกรรมของคนในองค์กรอย่างใกล้ชิด ($\overline{X}$ = 3.03) ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์การศึกษาระดับการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Smart City) ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.08) เมื่อพิจารณาเป็นองค์ประกอบหลัก พบว่า

5.1.3.1 ระดับการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ด้านสาธารณสุขอัจฉริยะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.12) จำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ มีพอใจกับให้การบริการสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\overline{X}$ = 3.63) รองลงมา คือ ท้องถิ่นมีสถานพยาบาลหรือศูนย์ผู้สูงอายุในพื้นที่ ($\overline{X}$ = 3.22) ท้องถิ่นมีการใช้เทคโนโลยีบริการทางการแพทย์ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต (Tele Health) เพื่อบริการประชาชน ($\overline{X}$ = 2.92) และท้องถิ่น มีอุปกรณ์อัจฉริยะ (IoT) สำหรับการแจ้งเตือนด้านสุขภาพของประชาชน เช่น เป็นอุปกรณ์ที่ทำหน้าที่ แจ้งเตือนกรณีฉุกเฉิน, แอปพลิเคชั่นในสมาร์ทโฟน เป็นต้น ($\overline{X}$ = 2.71) ตามลำดับ

5.1.3.2 ระดับการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภคอัจฉริยะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.65) จำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท้องถิ่นมีระบบการบริหารจัดการไฟฟ้าใช้หลอดไฟประหยัดพลังงาน ควบคุมการทำงานด้วยโซล่าเซลล์ ($\overline{X}$ = 3.04) รองลงมา คือ ท้องถิ่นมีมาตรฐานการผลิตน้ำประปาที่สะอาดสามารถดื่มได้ ($\overline{X}$ = 2.75) ท้องถิ่นมีการเพิ่มช่องทางจราจรเฉพาะประเภทของยานพาหนะ ($\overline{X}$ = 2.67) และท้องถิ่นมีการสนับสนุนการใช้ยานพาหนะหรือรถบริการสาธารณะที่ใช้พลังงานทดแทน ($\overline{X}$ = 2.14) ตามลำดับ

5.1.3.3 ระดับการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ด้านระบบสาธารณภัยแจ้งเตือนอัจฉริยะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.11) จำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท้องถิ่นมีระบบการแจ้งการขอความช่วยเหลือขณะเกิดเหตุอย่างรวดเร็ว ($\overline{X}$ = 3.40) รองลงมา คือ ท้องถิ่นมีแผนการกู้ภัยสำหรับแต่ละครอบครัว เช่น การป้องกันภัย เมื่อเด็กเล็กเล่นกับไฟ และทำให้เกิดไฟไหม้ เครื่องดับเพลิงในครัว เป็นต้น ($\overline{X}$ = 3.21) และท้องถิ่นมีแอปพลิเคชั่นในการแจ้งเตือนสาธารณภัยเพื่อการเข้าถึงของประชาชนได้ ($\overline{X}$ = 2.73) ตามลำดับ

5.1.3.4 ระดับการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ด้านอัจฉริยะทางเศรษฐกิจชุมชนสู่สากล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.18) จำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท้องถิ่นมีการส่งเสริมการอบรมให้ความรู้ ด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ของชุมชน กลุ่มวิสาหกิจชุมชน หรือประชาชนทั่วไป ($\overline{X}$ = 3.36) รองลงมา คือ ท้องถิ่นมีการส่งเสริมการอบรมในการสร้างสื่อ

ออนไลน์ให้แก่วิสาหกิจ ชุมชนหรือประชาชนที่สนใจ ($\overline{X}$ = 3.09) ท้องถิ่นมีการส่งเสริมและสนับสนุนช่องทางการจัดจำหน่ายให้แก่ชุมชนผ่านช่องทางสังคมออนไลน์และตลาดที่ท้องถิ่นจัดขึ้น ($\overline{X}$ = 3.07) และท้องถิ่นมีแลนด์มาร์คแห่งการท่องเที่ยวหรือส่งเสริมฟื้นฟูสถานที่ท่องเที่ยวทั้งทางวัฒนธรรมเชิงนิเวศโบราณสถานที่มีอยู่ให้โดดเด่น สร้างสตอรี่ทำให้มีความดึงดูดนักท่องเที่ยวมากขึ้น ($\overline{X}$ = 3.04) ตามลำดับ

5.1.3.5 ระดับการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ด้านอัจฉริยะการบริการการศึกษาทุกช่วงวัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.05) จำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท้องถิ่นมีการส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกช่วงวัยตามความเหมาะสมและความเสมอภาค ($\overline{X}$ = 3.42) รองลงมา คือ ท้องถิ่นมีการจัดให้มีการเรียนรู้ หรือการแลกเปลี่ยนความรู้จากผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์ ปราชญ์ชาวบ้านผสานกับความรู้สมัยใหม่ไปพร้อมกันผ่านระบบออนไลน์ ($\overline{X}$ = 3.17) ท้องถิ่นมีการจัดทำสื่อการเรียนรู้ไปตามครัวเรือน โดยสร้าง แอพลิเคชั่นการเรียนรู้ ควบคู่กับการใช้ในห้องเรียนให้กับเด็กเล็ก ($\overline{X}$ = 2.86) และท้องถิ่นมีการส่งเสริมเพิ่มการเรียนรู้ ด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาไทยที่ถูกต้องให้แก่เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป ($\overline{X}$ = 2.76) ตามลำดับ

5.1.3.6 ระดับการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ด้านอัจฉริยะความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.11) จำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท้องถิ่นมีการติดตั้งกล้องวงจรปิด CCTV การสนับสนุนด้านการจราจร เพื่อลดอุบัติทางท้องถนนอย่างครอบคลุมและใช้ได้จริง ($\overline{X}$ = 3.32) รองลงมา คือ ท้องถิ่นมีการจัดให้มีระบบความปลอดภัยตามบ้านเรือนในด้านระบบการจัดการจราจร ($\overline{X}$ = 3.10) และท้องถิ่นมีการเพิ่มระบบการแจ้งเตือนผ่านระบบออนไลน์โดยใช้แอพลิเคชั่นแจ้งเตือนความปลอดภัยไปยังผู้นำหมู่บ้าน ชุมชน ($\overline{X}$ = 2.92) ตามลำดับ

5.1.3.7 ระดับการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ด้านการขับเคลื่อนการอนุรักษ์ พลังงานและสิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.85) จำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท้องถิ่นได้มีส่งเสริมให้มีนวัตกรรมเปลี่ยนขยะเปียกเป็นปุ๋ย อินทรีย์ ($\overline{X}$ = 3.44) รองลงมา คือ ท้องถิ่นมีการนำเทคโนโลยีในการแปรรูปจากขยะมาเป็นผลิตภัณฑ์ได้อย่างมีคุณภาพ เช่น เปลี่ยนขยะเป็นโต๊ะเรียน เป็นต้น ($\overline{X}$ = 2.57) และท้องถิ่นมีการส่งเสริมกระบวนการแปรรูปขยะหรือเทคโนโลยีเกี่ยวกับการแปรรูปขยะ เช่น การแปรรูปขยะเป็นขยะเชื้อเพลิง เป็นต้น ($\overline{X}$ = 2.53) ตามลำดับ

5.1.3.8 ระดับการเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ด้านความเป็นรัฐอัจฉริยะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.55) จำแนกเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท้องถิ่นจัดให้มีช่องทางการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแจ้งข้อมูล ข่าวสาร ร้องเรียนร้องทุกข์ สร้างแพลตฟอร์มออนไลน์ในการให้บริการประชาชนเพื่อลดการใช้เอกสาร ($\overline{X}$ = 3.71) รองลงมา คือ ท้องถิ่นมีการเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรในองค์กรด้านในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงระดับผู้ปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.67) ท้องถิ่นมีการพัฒนาระบบบริการเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงบริการภาครัฐ มีการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ($\overline{X}$ = 3.66) และท้องถิ่นได้มีแอพลิเคชั่นสำหรับการยื่น เสียภาษีบำรุงท้องที่ผ่านแอปพลิเคชั่นบนสมาร์ทโฟนควบคู่กับการให้บริการภายในชุมชน ($\overline{X}$ = 3.15) ตามลำดับ

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 พบว่า

5.1.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง X1 และ Y (r = 0.760**) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมาก ซึ่งบ่งชี้ว่าเมื่อ X1 เพิ่มขึ้น Y มีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ความสัมพันธ์ระหว่าง X2 และ Y (r = 0.784**) สิ่งนี้ยังแสดงให้เห็นความสัมพันธ์เชิงบวกที่แข็งแกร่ง ซึ่งบ่งชี้ว่า X2 มีความสัมพันธ์อย่างมากกับ Y ความสัมพันธ์ระหว่าง X3 และ Y (r = –0.434**) ค่าสัมประสิทธิ์นี้ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์เชิงลบในระดับปานกลาง ซึ่งหมายความว่าการเพิ่มขึ้นของ X3 จะเชื่อมโยงกับการลดลงของ Y ความสัมพันธ์ระหว่าง X4 และ Y (r = 0.781**) แสดงความสัมพันธ์เชิงบวกที่แข็งแกร่ง หมายความว่าค่า X4 ที่สูงกว่าจะสัมพันธ์กับค่า Y ที่สูงกว่า และความสัมพันธ์ระหว่าง X5 และ Y (r = 0.227**) แสดงความสัมพันธ์เชิงบวกที่อ่อนแอ แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่าง X5 และ Y มีค่อนข้างน้อย

5.1.4.2 ผลลัพธ์บ่งชี้ว่า X1, X2 และ X4 เป็นตัวพยากรณ์ที่แข็งแกร่งที่สุด Y เมื่อพิจารณาจากค่าความสัมพันธ์ที่สูง, X3 มีผลกระทบเชิงลบต่อ Y ซึ่งอาจบ่งชี้ถึงความสัมพันธ์แบบผกผัน และ X5 มีความสัมพันธ์ที่อ่อนแอที่สุด ซึ่งบ่งชี้ว่าผลกระทบต่อ Y นั้นค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับตัวแปรอิสระตัวอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งระหว่างภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์ (X1), ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (X2), และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X4) กับความสามารถของการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นชี้ให้เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านความสัมพันธ์เชิงลบของภาวะผู้นำแบบตามสบาย (X3) บ่งชี้ถึงอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นต่อความสามารถของการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความอ่อนแอของภาวะผู้นำแบบเชิงอำนาจบารมี (X5) แสดงให้เห็นว่าแม้ว่าจะมีบทบาทแต่ก็อาจไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ขับเคลื่อนสู่การเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

5.1.5 การตรวจสอบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญของค่าคงที่และสัมประสิทธิ์แต่ละตัวกับตัวแปรตามในสมการ พบว่า การลำดับของตัวแปรพยากรณ์ในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณโดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณจะตรวจสอบผลกระทบของภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 แบบจำลองการถดถอยจะให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความสำคัญสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวในการพยากรณ์ตัวแปรตาม พบว่า

5.1.5.1 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.59) โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.17) รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.08) ด้านภาวะผู้นำแบบตามสบาย อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.04) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และภาวะผู้นำแบบเชิงอำนาจบารมีอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 2.95) ตามลำดับ

5.1.5.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมด ได้แก่ ภาวะผู้นำด้านภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์ (X1) ภาวะผู้นำผู้รับใช้ (X2) ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (X3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X4) ภาวะผู้นำแบบเชิงอำนาจบารมี (X5) กับตัวแปรตาม ได้แก่ การเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Y) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) โดยรวมเท่ากับ 0.971 แสดงถึงความสัมพันธ์โดยรวมที่แข็งแกร่งระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม R^2 = 0.942 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระสามารถอธิบายความแปรผันของความสามารถเป็นเมืองอัจฉริยะได้ 94.2% R^2 ที่ปรับแล้ว = 0.942 แสดงการยืนยันความน่าเชื่อถือของแบบจำลองโดยมีการสูญเสียความสามารถในการอธิบายเพียงเล็กน้อยหลังจากปรับจำนวนตัวพยากรณ์แล้ว การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้ F-test (ANOVA) พบว่า ตัวแปรอิสระทั้งหมดมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตาม (การเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) (F = 2655.49; P-Value ≤ 0.001) แสดงว่าแบบจำลองการถดถอยมีความสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่าตัวแปรอิสระโดยรวมมีอิทธิพลอย่างมากต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (SE_{est}) เท่ากับ $\pm$ 0.122 บ่งชี้ข้อผิดพลาดในการพยากรณ์ที่ต่ำช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นในความแม่นยำของแบบจำลอง

5.1.5.3 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานแสดงถึงความสำคัญสมพันธ์ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวในการพยากรณ์ความเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (X3) มีค่าพยากรณ์ที่แข็งแกร่งที่สุดแต่มีผลกระทบเชิงลบต่อความเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (X2) มีค่าตัวพยากรณ์เชิงบวกที่มีอิทธิพลมากที่สุด มีนัยสำคัญสูงช่วยเพิ่มศักยภาพและเสริมความแข็งแกร่งการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X4) มีค่าตัวพยากรณ์เชิงบวกที่สำคัญเป็นอันดับสองซึ่งมีส่วนช่วยอย่างมากในการปรับปรุงความเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทำงานร่วมกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (X2) ในฐานะตัวขับเคลื่อนหลักในการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์ (X1) มีความตัวแปรพยากรณ์เชิงบวกปานกลาง แต่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นน้อยกว่าภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (X2) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X4) และภาวะผู้นำแบบเชิงอำนาจบารมี (X5) มีค่าพยากรณ์ที่มีอิทธิพลน้อยที่สุดแม้ว่าจะมีความสำคัญแต่มีอิทธิพลต่อความเป็นเมืองอัจฉริยะนั้นน้อยมาก

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณยืนยันว่ารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 คือ ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (X3) เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดแต่ส่งผลกระทบเชิงลบต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในขณะที่ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (X2), ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X4) และภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์ (X1) เป็นปัจจัยเชิงบวกที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาวะผู้นำแบบเชิงอำนาจบารมี (X5) แสดงให้เห็นว่าแม้ว่าจะมีบทบาทแต่ก็อาจไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ขับเคลื่อนสู่การเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีนัยสำคัญ

5.1.6 การสร้างและการยืนยันรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยนำข้อมูลจากผลการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ตัวแปร มีจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำผู้รับใช้ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 3) ภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์ ผู้วิจัยจึงนำสมการณ์พยากรณ์รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 พร้อมทั้งกำหนดกิจกรรมที่เหมาะสมนำเข้าสู่การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องวิพากษ์ วิจารณ์และให้ข้อเสนอแนะ แนวทางการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมของรูปแบบจากการจากการสัมภาษณ์และการวิพากษ์/ข้อเสนอแนะ จากการระดมความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน ได้ตรวจสอบและยืนยันความเหมาะสมเกี่ยวกับผลการวิจัยร่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ซึ่งพิจารณาสรุปเป็นรายข้อ ได้ดังนี้

5.1.6.1 ในด้านภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ พบว่า กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความคิดเห็นต่อการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ด้านภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (Mdn. = 4.55) และความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความสอดคล้องระหว่างกันในระดับสูงมาก (IQR = 0.34) ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความเห็นว่ารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ในด้านภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ โดยรวมเห็นด้วยในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 มิติ มีค่าระดับความคิดเห็น 5.00 และมีค่าความสอดคล้องระหว่าง ควอไทล์ 0.00-1.00 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโดยรวมมีความเหมาะสมต่อการนำไปสร้างเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

5.1.6.2 ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความคิดเห็นต่อการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (Mdn. = 4.53) และความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความสอดคล้องระหว่างกันในระดับสูงมาก (IQR = 0.39) ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นว่ารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมเห็นด้วยในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 มิติ มีค่าระดับความคิดเห็นอยู่ระหว่าง 4.00-5.00 และมีค่าความสอดคล้อง

ระหว่างควอไทล์อยู่ระหว่าง 0.00-1.00 ทุกมิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า โดยรวมมีความเหมาะสมต่อการนำไปสร้างเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

5.1.6.3 ในด้านภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์ พบว่า กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นต่อการสร้างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ในด้านภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด (Mdn. = 4.62) และความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความสอดคล้องระหว่างกันในระดับสูง (IQR = 0.51) ซึ่งแสดงให้เห็นว่ากลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความเห็นว่ารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ในด้านภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์ โดยรวมเห็นด้วยในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 4 มิติ มีค่าระดับความคิดเห็นอยู่ระหว่าง 4.50-5.00 และมีค่าความสอดคล้องระหว่างควอไทล์อยู่ระหว่าง 0.00-1.00 ทุกมิติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า โดยรวมมีความเหมาะสมต่อการนำไปสร้างเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

5.2 อภิปรายผล

ในการวิจัยรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 โดยนำผลลัพธ์จากการสัมภาษณ์และการยืนยันรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีความเหมาะสมต่อการนำไปสร้างเป็นรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ผู้วิจัยได้พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

5.2.1 ด้านภาวะผู้นำผู้รับใช้ พบว่า ผู้นำที่มีลักษณะภาวะผู้นำแบบนี้จะเป็นผู้นำที่มุ่งเน้นการรับฟังคำแนะนำข้อคิดเห็นต่างๆ จากประชาชนในพื้นที่หรือผู้นำชุมชน ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่อยู่ในระดับที่เหนือขึ้นไประดับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารท้องถิ่นจะเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความฉลาดเฉลียว มีจิตอาสาคอยส่งเสริมคนในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ อำนวยความสะดวกให้แก่คนในองค์กร ให้เกียรติคนในองค์กรอย่างเท่าเทียมกันจะไม่ใช้อำนาจเข้าไปแทรกแซงระบบการบังคับบัญชาของหน่วยงานให้อิสระในการตัดสินใจแก่ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกริช ปะการะสังข์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ทั้งนี้ เนื่องมาจากผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นผู้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการบริหารงานได้มีการให้อำนาจใช้แรงจูงใจในการทำงานให้ยอมรับมากกว่าการบังคับ

ผู้บริหารอำนวยความสะดวกและเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน การตัดสินใจงานบริหารงานแก่ครูและบุคลากรเพื่อให้ดำเนินงานเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว ความสามารถในการให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรในการทำงาน ให้คำปรึกษาคำแนะนำในการแก้ปัญหาได้อย่าเข้าใจจนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการทำงาน มีการชี้แนะ แนะนำครู และบุคลากรในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนมีคุณภาพ

5.2.2 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้นำที่มีลักษณะภาวะผู้นำแบบนี้จะเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมยึดมั่นนำหลักธรรมมาเป็นแนวทางในการบริหาร เป็นผู้บริหารท้องถิ่นที่มีทัศนคติเชิงบวก เป็นผู้ที่มีความยุติธรรมแก่คนในองค์กรอย่างเท่าเทียม เป็นนักสร้างนวัตกรรม มีความคิดริเริ่มโครงการใหม่ ๆ นำคนอื่น มีการติดตามและประเมินองค์กรอยู่เสมอ ให้ความสนใจในความผิดพลาดเพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงไปสู่ความเป็นเลิศ เป็นผู้ที่เสียสละเวลาและทุนทรัพย์ส่วนตัว เป็นผู้มีศาสตร์และศิลป์ในการสื่อสารต่อสาธารณะทุกระดับ เป็นผู้ที่ชอบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนในองค์กรเพื่อการพัฒนา คอยกระตุ้นบุคลากรในองค์กรให้มีความตื่นตัวอยู่เสมอ เน้นการพัฒนาภาพลักษณ์ขององค์กร ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์องค์กร/ชุมชนของตนเองให้เป็นที่รู้จักแก่คนทั่วไป ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพัชร งามไตรไร (2565)ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ กรณีศึกษาเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\overline{X}$ = 4.18) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\overline{X}$ = 4.15) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\overline{X}$ = 4.12) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\overline{X}$ = 4.13) อยู่ในระดับมาก 2) ระดับการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\overline{X}$ = 4.08) อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อด้านการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของนายกเทศมนตรีนครหาดใหญ่มี 4 ด้าน เรียงตามลำดับด้านที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (β = 0.320) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (β = 0.235) ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ (β = 0.205) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (β = 0.137) ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากข้อค้นพบของงานวิจัย พบว่า นายกเทศมนตรีควรสร้างความเชื่อมั่นในการแก้ไขปัญหา และควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเรียนรู้วิธีการแก้ไขปัญหาร่วมกันเพื่อนำไปสู่การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ดีขององค์กรในอนาคต

5.2.3 ด้านภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์ พบว่า ผู้นำที่มีลักษณะภาวะผู้นำแบบนี้จะมีความสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ คอยแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดปัญหา กำหนดแผนงานและเป้าหมายการทำงาน เป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตระหนักถึงความรู้สึกและบรรยากาศการทำงานสนับสนุนความสมดุลระหว่างการปฏิบัติหน้าที่และเวลาส่วนตัวของคนในองค์กรเป็นผู้สร้างความรู้สึกความเป็นหุ้นส่วนของคนในองค์กรและคนในท้องถิ่น ซึ่งในบางครั้งผู้นำจะใช้อำนาจแบบเผด็จการในบางสถานการณ์ เป็นผู้ที่ตัดสินใจในเรื่องที่เป็นปัญหายากต่อการตัดสินใจนำความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในท้องถิ่นประกอบการตัดสินใจตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของวิษณุกร แตงแก้ว (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวม

และรายด้านอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากผู้นำเป็นศูนย์กลางของดำเนินงานของกลุ่ม มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่มมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง มีบุคลิกภาพ ความสามารถเหนือบุคคลทั่วไป สามารถชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตามที่ต้องการได้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมองปัญหา และเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีการใหม่ ๆ มีการให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้นำตามสถานการณ์เป็นศักยภาพของผู้นำในการที่ใช้เทคนิคการบริหารที่เปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสม ตลอดจนสามารถเลือกใช้วิธีการหรือแสดงออกซึ่งพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่เหมาะสมภายใต้สภาวะแวดล้อม ที่จะทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบผลสำเร็จ จึงส่งผลให้ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

5.3 ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะที่วิเคราะห์ได้จากข้อค้นพบ สาระสำคัญที่ประมวลได้ เพื่อนำไปเป็นแนวปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเพื่อศึกษาในโอกาสต่อไป ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงทฤษฎี

ข้อเสนอแนะเชิงทฤษฎีที่อิงตามการอภิปรายผลสามารถกำหนดกรอบ ได้ดังต่อไปนี้

5.3.1.1 การบูรณาการทฤษฎีความเป็นผู้นำ

1) การทำการวิจัยในอนาคตอาจสำรวจว่าความเป็นผู้นำแบบรับใช้ความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ สามารถบูรณาการปรับให้เข้ากับความต้องการขององค์กรและโครงสร้างชุมชนที่แตกต่างกัน สามารถพัฒนากรอบความเป็นผู้นำตามบริบท โดยเน้นที่เวลาและวิธีที่รูปแบบความเป็นผู้นำแต่ละแบบมีประสิทธิผลสูงสุดในการปกครองท้องถิ่น

5.3.1.2 การนำทฤษฎีความเป็นผู้นำไปใช้กับการปกครองท้องถิ่น

1) หลักการความเป็นผู้นำแบบรับใช้ สามารถขยายเพิ่มเติมได้โดยเน้นที่รูปแบบการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม ซึ่งผู้นำจะรับฟังและมีส่วนร่วมกับชุมชนอย่างตั้งใจและกระตือรือร้นที่จะนำข้อเสนอมาสู่การปฏิบัติ

2) ความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง สามารถเชื่อมโยงกับนวัตกรรมภาคส่วนสาธารณะ โดยการวิจัยจะเน้นที่วิธีการที่ความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมและการมีส่วนร่วมเชิงรุกของชุมชนขับเคลื่อนการพัฒนาในท้องถิ่น

3) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ สามารถตรวจสอบได้โดยวิเคราะห์ว่าผู้นำเปลี่ยนวิธีการระหว่างแนวทางการสั่งการและแนวทางการมีส่วนร่วม โดยขึ้นอยู่กับความต้องการในการจัดการวิกฤตหรือความคาดหวังขององค์กรและชุมชน

5.3.1.3 การพัฒนาและฝึกอบรมผู้นำ

1) การฝึกอบรมภาวะผู้นำควรผสมผสานสติปัญญาทางอารมณ์ การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมและความสามารถในการปรับตัวเป็นองค์ประกอบหลัก

2) การเพิ่มทักษะให้กับผู้บริหารท้องถิ่นเพื่อสร้างสมดุลระหว่างอำนาจและความร่วมมือเพื่อให้แน่ใจว่าพวกเขาตอบสนองต่อความต้องการตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.1.4 การทราบถึงผลกระทบของภาวะผู้นำต่อประสิทธิภาพขององค์กร

1) การศึกษาวิเคราะห์ประสิทธิผลของรูปแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกันต่อความสำเร็จขององค์กร ความพึงพอใจของพนักงานและความไว้วางใจของสาธารณชน

2) การศึกษารูปแบบภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบาย การมีส่วนร่วมของชุมชนในการปกครองท้องถิ่น

3) การศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบรูปแบบความเป็นผู้นำมีประสิทธิภาพเพียงใดในบริบททางวัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมืองที่แตกต่างกัน

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงโยบายที่อิงตามรูปแบบความเป็นผู้นำในการปกครองท้องถิ่น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพความเป็นผู้นำในการปกครองท้องถิ่น คำแนะนำนโยบายควรเน้นที่การพัฒนา สนับสนุนแนวทางความเป็นผู้นำที่สอดคล้องกับความเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้ ความเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและความเป็นผู้นำแบบสถานการณ์ ดังนี้

5.3.2.1 เสริมสร้างความเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้ในการปกครองท้องถิ่น

เป้าหมายนโยบาย: ส่งเสริมความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมและขับเคลื่อนโดยชุมชน

1) เป้าประสงค์:

1.1) จัดตั้งสภาที่ปรึกษาท้องถิ่นสำหรับผู้นำเพื่อปรึกษาหารือผู้นำชุมชนและผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นประจำเพื่อปรับปรุงการตัดสินใจ

1.2) กำหนดให้มีการฝึกอบรมความเป็นผู้นำแบบมีจริยธรรมและความฉลาดทางอารมณ์สำหรับผู้บริหารท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างความซื่อสัตย์ ความครอบคลุม และความเป็นผู้นำแบบมุ่งเน้นการบริการ

1.3) กระจายอำนาจการตัดสินใจ ผู้นำมอบอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยจำกัดการแทรกแซงตามลำดับชั้นและส่งเสริมรูปแบบการปกครองแบบร่วมมือกัน

1.4) ส่งเสริมการอาสาสมัครและโครงการบริการสาธารณะ ยอมรับและจูงใจผู้บริหารท้องถิ่นที่สนับสนุนการพัฒนาชุมชนและโครงการบริการสาธารณะอย่างแข็งขัน

5.3.2.2 ส่งเสริมความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าหมายนโยบาย: ส่งเสริมความเป็นผู้นำที่มีนวัตกรรม มีจริยธรรม และมีวิสัยทัศน์ในการบริหารท้องถิ่น

1) เป้าประสงค์:

1.1) บูรณาการการฝึกอบรมความเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมตามหลักธรรมแนะนำโครงการฝึกอบรมที่มีรากฐานมาจากหลักธรรมเพื่อเป็นแนวทางในการเป็นผู้นำที่ยุติธรรมมีจริยธรรม

1.2) ส่งเสริมนวัตกรรมและความเป็นผู้นำตามโครงการ พัฒนากลไกการจัดหาเงินทุนและจัดให้มีรางวัลสำหรับผู้ที่นำโครงการใหม่ ๆ มาใช้เพื่อปรับปรุงบริการสาธารณะและการพัฒนาชุมชน เพื่อจูงใจในการพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

1.3) จัดตั้งระบบติดตามและประเมินความเป็นผู้นำ กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อระบุข้อผิดพลาด ปรับปรุงนโยบาย และรับรองความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ

1.4) มีกลยุทธ์การสื่อสารสาธารณะ จัดให้มีการฝึกอบรมประชาสัมพันธ์และแพลตฟอร์มการมีส่วนร่วมของสื่อเพื่อให้แน่ใจว่าผู้นำสื่อสารกับสาธารณชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมความโปร่งใสขององค์กร

1.5) สร้างแรงจูงใจในการลงทุนส่วนบุคคลในสวัสดิการสาธารณะ: ยอมรับและให้รางวัลแก่ผู้นำท้องถิ่นที่เสียสละทรัพยากรส่วนบุคคลเพื่อปรับปรุงชุมชนของตน

5.3.2.3 การนำภาวะผู้นำตามสถานการณ์มาใช้ในการจัดการวิกฤตและการปรับตัว

เป้าหมายนโยบาย: รับรองแนวทางภาวะผู้นำที่ยืดหยุ่นซึ่งปรับให้เข้ากับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

1) เป้าประสงค์:

1.1) กำหนดกรอบนโยบายที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้นำท้องถิ่นสามารถใช้สิทธิอำนาจในสถานการณ์ฉุกเฉินได้ พร้อมทั้งรับรองความรับผิดชอบและความโปร่งใส

1.2) ส่งเสริมการฝึกอบรมภาวะผู้นำที่ปรับตัว มีการฝึกอบรมผู้บริหารท้องถิ่นให้รู้จักว่าเมื่อใดควรเปลี่ยนรูปแบบภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและแบบสั่งการตามความต้องการตามสถานการณ์

1.3) นำแนวทางการตัดสินใจไปปฏิบัติในสถานการณ์ที่ยากลำบาก เช่น การนำคำติชมจากชุมชน คำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญและการพิจารณาแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาองค์กรตามลำดับชั้น

1.4) รับรองนโยบายสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต สนับสนุนนโยบายที่สนับสนุนสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยืดหยุ่นให้ความสำคัญกับทั้งประสิทธิภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

1.5) เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในท้องถิ่น ส่งเสริมความร่วมมือหลายภาคส่วนที่บูรณาการข้อมูลจากประชาชน คำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญและความรอบคอบของผู้นำในการดำเนินการตามนโยบาย

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.3.1 ด้านภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ผู้นำในทุกระดับชั้นสามารถนำแนวความคิดนี้นำไปใช้ในการบริหารองค์กรเพื่อการพัฒนา ในการเพิ่มเการมุ่งเน้นการรับฟังคำแนะนำ ข้อคิดเห็นต่าง ๆ จากประชาชนในพื้นที่หรือผู้นำชุมชนไปสู่การปฏิบัติในทุกระดับ รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา การควบคุมภาวะทางอารมณ์ ส่งเสริมคนในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ อำนวยความสะดวกให้แก่คนในองค์กร ไม่ใช้อำนาจเข้าไปแทรกแซงระบบการบังคับบัญชาของหน่วยงานให้อิสระในการตัดสินใจแก่ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ไม่เลือกปฏิบัติให้เกียรติคนในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน

5.3.3.2 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำควรเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมยึดมั่นนำหลักธรรมมาเป็นแนวทางในการบริหาร มีทัศนคติที่เป็นบวกไม่ว่าจะเกิดปัญหาใด ๆ พร้อมรับมือในทุกสถานการณ์ เป็นตัวอย่างในการคิดริเริ่มนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาพื้นที่ คอยติดตามการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาและประเมินองค์กรอยู่เสมอ นำข้อผิดพลาดมาแก้ไขปรับปรุงไปสู่ความเป็นเลิศ

ยอมเสียสละเวลาและทุนทรัพย์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนได้ ควรเป็นผู้มีศาสตร์และศิลป์ในการสื่อสารต่อสาธารณะทุกระดับ กระตุ้นบุคลากรในองค์กรให้มีความตื่นตัวอยู่เสมอ เน้นการพัฒนาภาพลักษณ์ขององค์กร ควรส่งเสริมการประชาสัมพันธ์องค์กร/ชุมชนของตนเองให้เป็นที่รู้จัก น่าสนใจแก่คนในองค์กร พื้นที่หรือองค์กรอื่น

5.3.3.3 ด้านภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์ ผู้นำต้องเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวตามสถานการณ์ กำหนดแผนงานและเป้าหมายการทำงานเป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตระหนักถึงความรู้สึกและบรรยากาศการทำงาน นอกจากจะเน้นปริมาณงานและคุณภาพของงานแล้ว ควรจะสนับสนุนความสมดุลระหว่างการปฏิบัติหน้าที่และเวลาส่วนตัวของคนในองค์กร ให้บุคลากรรู้ได้ว่าผู้นำไม่ได้มองบุคลากรเป็นเพียงเครื่องจักรในการทำงาน ซึ่งจะให้บุคลากรเกิดความผูกพัน รู้สึกความเป็นหุ้นส่วนของคนในองค์กรและคนในท้องถิ่น แต่ในบางครั้งผู้นำจะใช้อำนาจแบบเผด็จการในบางสถานการณ์เมื่อจำเป็น และสามารถตัดสินใจในเรื่องที่เป็นปัญหายากต่อการตัดสินใจ จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีที่พึ่งพิงเมื่อเกิดปัญหา

5.3.3.4 บุคลากรในองค์กรสามารถนำคุณลักษณะของผู้นำแต่ละประเภทไปพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นเมืองอัจฉริยะ องค์กรอัจฉริยะ องค์กรที่มีความเป็นเลิศได้ เพราะบุคลากรคือฟันเฟืองที่สำคัญในการขับเคลื่อนร่วมไปกับผู้นำองค์กรเพื่อประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายไปพร้อมกัน

5.3.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.4.1 ควรมีการวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นสู่การเป็นเมืองอัจฉริยะตามบริบทของแต่ละพื้นที่

5.3.4.2 ควรมีการศึกษาการพัฒนาตัวแบบนวัตกรรมสู่การเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดเป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

5.3.4.3 ควรมีการสร้างและพัฒนาตัวแบบที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรอัจฉริยะหรือองค์กรแห่งความเป็นเลิศ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กนกพร อินตาวงค์. (2564). *ภาวะผู้นำใฝ่บริการ: ความหมาย ความสัมพันธ์และการนำไปปรับใช้ในองค์การ. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน,* 2(1), 31-38, มกราคม-เมษายน.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2565). *รายงานสรุปผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สถ.-อปท.) ประจำปี พ.ศ. 2564 Local Performance Assessment (LPA) Annual Report 2021 สาระสำคัญจากผลการประเมิน LPA ประจำปี พ.ศ. 2564.* กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

กฤศ กำเนิดติณห์กุลธร, กัญญาณัฐ วงษ์บุญ, กุลรัตน์ เสริมสุทธ์, สุทธิราช ศรีคงแก้ว และวลัยลักษณ์ รัตนวงศ์. (2565). ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองเขารูปช้าง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา. *ในการประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาคีเครือข่าย* (น. 35-47) วันที่ 2 เมษายน 2565. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

กวี วงศ์พุฒ. (2539). *ภาวะผู้นำ.* กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.

กองสารสนเทศภูมิศาสตร์. (2562). *เมืองอัจฉริยะ.* กรุงเทพฯ: กองสารสนเทศภูมิศาสตร์ สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล.

แก้วตา ไทรงาม, ประชุม โพธิกุล, เวช มงคล และณรงค์ ดาวเจริญ. (2548). *ผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้.* นครปฐม: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา.

ขวัญนภา วงศ์ไพศาลสิริกุล และอารง สุทธาศาสตร์. (2562). *รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

คมกฤช ประการะสังข์. (2559). *ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

คำภีระ แสนกุง, สัญญา เคณาภูมิ และภักดี โพธิ์สิงห์. (2561). ตัวแบบการพัฒนาภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการสำหรับผู้บริหารสถานบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์,* 5(2), 331-349, พฤษภาคม-สิงหาคม.

จักรกฤษณ์ สิริริน. (2566). *Full Range Leadership “กุญแจสำคัญ” สู่การเป็น “นักบริหารชั้นนำ” ในยุค 5.0.* สืบค้นจาก https://www.salika.co/2020/11/12/full-range-leadership/.

จารุวรรณ ประวันเน. (2563). กระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นเมืองอัจฉริย: กรณีศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น. *วารสารการปกครองท้องถิ่น,* 13(3), 267-284.

จิรโชค วีระสัย. (2538). *สังคมวิทยาการเมือง.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จิรพจน์ สังข์ทอง. (2562) *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของนวัตกรรมท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคใต้.* สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

จุฑาทิพย สุจริตกุล. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองคกรปกครองสวนทองถิ่น ในยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา: องคกรปกครองสวนท่องถิ่น จังหวัดภูเก็ต. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน,* 6(10), 4930-4943.

ฉัฏฐ์สุดา ชัยโฉม, จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และชุลีพร นาหัวนิล. (2564). ระบบการบริหารราชการไทย. *วารสารพุทธมัคค์ ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม,* 6(1), 241-247, มกราคม-มิถุนายน.

ฉัตรปวีณ์ จรัสวราวัฒน์. (2556). การบริหารงานในองค์กรในช่วงเหตุการณ์ที่วิกฤต The Organizational Administration in Crisis Situation Period. *วารสารบัณฑิตศึกษา มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,* 2(1), 1-14.

เฉลิมรัตน์ จันทรเดชา, นำชัย ศุภฤกษ์ชัยสกุล, รัตติกรณ์จงวิศาล และยุทธนา ไชยจูกุล. (2557). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ในโรงพยาบาลเอกชน: การนิยามมโนทัศน์และพัฒนาเครื่องมือวัด. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์,* 20(2), 1-18, กรกฎาคม.

ชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม, เพ็ญผกา ปัญจนะ และเพลินพิศ ธรรมรัตน์. (2566). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.* สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา.* กรุงเทพฯ: ปัญญางาม.

ชานนท์ ทองสุขมาก. (2563). บทบาทและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมและคุ้มครอง สิ่งบ่งชี้ทางภูมิศาสตร์ตามหลักการและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง. *วารสารกฎหมายนิติพัฒน์นิด้า,* 9(1), 72-90.

ไชยสิทธิ์ อุดมโชคนามอ่อน, ปริวัตร ป้องพาล, ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ, สัญญา เคณาภูมิ และพระมหาจิตนเรศ วุฑฺฒิธมฺโม. (2561). การบริหารการพัฒนาเชิงพุทธ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี,* 9(2), 169-181, กรกฎาคม-ธันวาคม.

ณรงค์ อินทชาติ. (2561). *การพัฒนาภาวะผู้นำระดับยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปีของรัฐบาล.* กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.

ณัฏฐณัชชา ไชยประเสริฐ. (2565). บทบาททองถิ่นกับการบริหารจัดการเมืองแบบ Smart City. *วารสาร มจร. บาฬีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน,* 8(1), 71-84.

ณัทกวี ศิริรัตน์, จักร ศิริรัตน์, พิมพ์รดา ธรรมีภักดี, วิภาดา ผ่องจิต, โชติ บดีรัตน์ และวิภวานี เผือกบัวขาว. (2565). องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น:การบริการสาธารณะ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี,* 12(1), 131-142, มกราคม-เมษายน.

ดาวนภา เกตุทอง. (2563). การกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองท้องถิ่น. *วารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์,* 3(2), 46-57, กรกฎาคม-ธันวาคม.

ติยานนท์ แสงบุตร. (2563). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดกาฬสินธุ์* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ทินพันธ์ นาคะตะ. (2546). *วิถีชีวิตไทย: วัฒนธรรมทางการเมืองของคนรุ่นใหม่.* กรุงเทพฯ: สหายบล็อกการพิมพ์.

ทิพย์สุคนธ์ บุญรอด. (2563). *ภาวะผู้นำมุ่งบริการของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธนพล เลิศจตุรานนท์ และรุ่งอรุณ บุญสายันต์. (2564). การเตรียมความพร้อมของผู้บริหารภาครัฐระดับอำเภอเพื่อรองรับความเป็นเมืองศูนย์กลางพัฒนา กรณี Smart City จังหวัดขอนแก่น. *วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น,* 6(1), 97-124, มกราคม-มิถุนายน.

ธนากร เอี่ยมปาน. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบินกองทัพอากาศ.]* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ธีรภัทร กุโลภาส. (2560) ภาวะผู้นำที่แท้จริง: ความเป็นมาและประเด็นวิจัยในบริบทการศึกษาไทย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา,* 9(2), 1-15.

นภธร ศิวารัตน์, พิทักษ์ ธรรมา และสัญญา เคณาภูมิ. (2564). แนวคิดความเป็นผู้นำแบบเต็มรูปแบบ. *Ilkogretim Online-การศึกษาระดับประถมศึกษาออนไลน์,* 20(5), 208-216.

นฤมล จิตรเอื้อ, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน และนลินณัฐ ดีสวัสดิ์. (2560). บทบาทภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์การสู่องค์การแห่งการเรียนรู้. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร,* 10(2), 1738-1754, พฤษภาคม-สิงหาคม.

นฤมล เพ็ญศิริวรรณ. (2561). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์,* 4(2), 117-125, กรกฎาคม-ธันวาคม.

นันทวัน วงศ์ขจรกิตติ. (2559). นโยบายการให้บริการจังหวัดอัจฉริยะของประเทศไทย. *วารสารวิจัยและพัฒนาวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์,* 11(3), 365-377, กันยายน-ธันวาคม.

นิภาพรรณ เจนสันติกุล และไชยณัฐ ดำดี. (2556). การเปรียบเทียบรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อส่งเสริมศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์. *วารสารดำรงราชานุภาพ,* 13(47), 54-62.

นิภาพรรณ เจนสันติกุล. (2563). เมืองอัจฉริยะ: ความหมายและข้อควรพิจารณาสำหรับการพัฒนาเมือง. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ,* 7(1), 3-20, มกราคม-มิถุนายน.

นิวุธ มีพันธ์. (2559). *ตัวแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานระดับมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนบน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

บัญชา ชื่นชม. (2539). *บทบาททางการเมืองของนายประสิทธิ์ กาญจนวัฒน์: ศึกษากรณีบทบาทการดำรงตำแหน่งประธานรัฐสภา ในปี พ.ศ. 2518* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บุญลดา คุณาเวชกิจ, จุฑามาศ อ้วนแก้ว และกิ่งกาญ นาคแก้ว. (2564). หลักการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท อาร์ วี คอนเน็กซ์ จำกัด. *วารสารวิทยาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม,* 3(1), 109-119, มกราคม-เมษายน.

ปทุมพร เปียถนอม. (2561). ภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ: ปัจจัยสำคัญในการบริหารโรงเรียนประชารัฐ. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,* 46(2), 300-313, เมษายน-มิถุนายน.

ประทีบ บินชัย และนิพนธ์ กินาวงศ์. (2547). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นาตามแนวภาวะผู้นาพิสัย. สมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารมหาวิทยาลัยนเรศวร,* 12(1), 63-77.

ประยูร รัตนทิพย์. (2548). *ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปริญญา ตันสกุล. (2550). *ศาสตร์แหงการเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: จิตจักรวาล.

ปรีดี นุกุลสมปรารถนา. (2563). *8 รูปแบบของความเป็นผู้นำ คุณเป็นผู้นำแบบไหน*. สืบค้นจาก https://www.popticles.com/business/8-types-of-leadership/.

ปาณิสรา ตรัสศรี. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2557). *การพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำที่แท้จริง.* สืบค้นจาก http://www.rbl.rbru.ac.th:8000/multim/journal/03168.pdf.

ปิลันธน์ วีระภัทรกุล, ยุภาพร ยุภาศ และภักดี โพธิ์สิงห์. (2561). รูปแบบพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดบุรีรัมย์. *มนุษยสังคมสาร (มสส.) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์,* 16(1), 157–174.

พงศ์ หรดาล. (2540). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

พงศพัศ ตุมอญ. (2556). *คุณลักษณะผู้นำของนายกเทศมนตรีตำบลในเขตอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พงศ์สวัสดิ์ ราชจันทร์. (2565). ประเด็นคัดสรรว่าด้วยหลักการและรูปแบบสำหรับการปกครองท้องถิ่นร่วมสมัย. *วารสาร มจร. สังคมศาสตร์ปริทรรศน์,* 11(5), 365-378, กันยายน-ตุลาคม.

พงษ์เทพ สุขทนารักษ์. (2555). *ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย*. สืบค้นจาก https://www.gotoknow.org/posts/454146.

พรชัย เจดามาน, สัญญา เคณาภูมิ และอังคณา อุดมพันธ์ (2565). ภาวะผู้นำแบบเหนือชั้นในการจัดการเชิงกลยุทธของผู้นำภายใตยุคพลวัตแหงศตวรรษที่ 21. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ,* 2(3), 27-44, พฤษภาคม-มิถุนายน.

พระครูธรรมคุต (สุทธิพจน์ สุทธิวจโน), พระครูโสภณธรรมโชติ และสลารีวรรณ ทัพทวี. (2564). การปกครองส่วนท้องถิ่นไทยในศตวรรษที่ 21. *วารสาร มจร การพัฒนาสังคม,* 6(3), 84-99, กันยายน-ธันวาคม.

พระมหาฉัตรชัย มูลสาร. (2562). *ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำที่แท้จริงสำหรับครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระมหาผดุงศักดิ์ สันยศติทัศน์. (2562). นโยบายการบริหารองค์กรแนวใหม่กับกระบวนการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ. *บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์,* 7(3), 263-276, กันยายน-ธันวาคม.

พระมหาอำพล ชัยสารี, พระศรีญาณวงศ์ (นิมิตย์ อุดม), พระครูปริยัติสุวรรณวัฒน์ (ยศสรัลล์ จันทะสูนย์), พระมหาจำนงค์ ผมไผ และพระธีรศักดิ์ บุญจง. (2565). ภาวะผู้นำทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับความเชื่อมั่นในตนเอง. *วารสารพัฒนาการเรียนรู้ยุคใหม่,* 7(7), 417-436.

พระเมธาวินัยรส (สุเทพ พุทธจรรยา) และสาลินี รักกตัญญู. (2566). การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ปัญหา อุปสรรค และแนวทางแก้ไข. *วารสารวิจยวิชาการ,* 6(1), 289-302, มกราคม-กุมภาพันธ์.

พระเรืองเดช โชติธมฺโม (เสียงเพราะ), พระครูปัญญาสุธรรมนิเทศก์ (รุดบุญ) และพระมหาโชตนิพิฐพนธ์ สุทฺธจิตฺโต. (2561). ระบบการปกครองท้องถิ่นไทย. *ในการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 2, การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาจิตใจและสังคมอย่างยั่งยืนในยุค Thailand 4.0. (หน้า 25-39).* น่าน: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

พสุ เดชะรินทร์. (2560). *ผู้นำในยุค 4.0. คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คอลัมนิสต์ประจำคอลัมน์ มองมุมใหม่.* สืบค้นจาก http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/641042.

พัชรา วาณิชวศิน. (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและกรณีศึกษา Leadership Development: Theories, Best Practices and Case Study.* กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

พิมพ์ลดา ธีระมนต์ปราณีต. (2566). นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาทองถิ่นสู่เมืองอัจฉริยะเพื่อการยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนในเขตการบริการของเทศบาลในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ,* 3(1), 3-18, มกราคม-กุมภาพันธ์.

พิมพ์สุดา ฮุ่งเฮือง, ละม้าย กิตติพร, สุรัตน์ ดวงชาทม, วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ และชรินดา พิมพบุตร. (2562). ภาวะผู้นำใฝ่บริการในโลกแห่งการแข่งขันทางธุรกิจ. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ,* 5(18), 15-22, มกราคม-มีนาคม.

ภัทรานิษฐ์ เหมาะทอง, วนิดา ทองโคตร และสุพรรณี อึ้งปัญสัตวงศ์. (2565). *การกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane.* สืบค้นจาก https://sc2.kku.ac.th/stat/statweb/images/Eventpic/60/Seminar/01_9_Yamane.pdf.

ภัสราภรณ์ ผอมทอง. (2561). *ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ยุภา นารินนท์. (2563). ผู้นำท้องถิ่นกับการสื่อสาร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน,* 1(3), 38-44, กันยายน-ธันวาคม.

ราชกิจจานุเบกษา. (วันที่ 1 พฤศจิกายน 2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570).* เล่ม 139 ตอนพิเศษ 258 ง: 1.

ราเชนทร์ พิพัฒนกุล. (2562). จริยธรรมกับการบริหาร. *วารสารปรัชญาปริทรรศน์,* 24(2), 44-54, กรกฎาคม-ธันวาคม.

รุ่งรัตน์ พลชัย. (2563). ภาวะผู้นำกับการบริหารในยุคดิจิทัล. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มร.วิทยาเขตอีสาน,* 1(3), 53-59, กันยายน-ธันวาคม.

วรรณวิสาข์ รัตนพันธ์, ณัฐวรรณ พุ่มดียิ่ง และพิชญาภา ยืนยาว. (2564). ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์,* 22(2), 127-140, กรกฎาคม-ธันวาคม.

วัชนันท์ คาโส. (2562). *ภาวะผู้นำในการบริการสาธารณะของผู้นำองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในอำเภอสุคิรินจังหวัดนราธิวาส* (วิทยานิพนธ์ปริญญาประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วิเชียร วิทยอุดม. (2550). *การพัฒนาองค์การ.* กรุงเทพฯ: ธนวชัการพิมพ์จำกัด.

วิษณุกร แตงแก้ว. (2563). *ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ศุภกร ถือธรรม. (2564). คุณลักษณะผู้นำกับการบริหารองค์การแบบเป็นทางการ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มมร. วิทยาเขตอีสาน,* 2(1), 59-68, มกราคม–เมษายน.

เศรษฐพร หนุนชู, กิตติคุณ ด้วงสงค์ และพระมหาโชตนิพิฐพนธ สุทฺธจิตฺโต (ผลเจริญ). (2560). การเมืองการปกครองสวนท้องถิ่นไทย. *วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์,* 2(2), 109-122, พฤษภาคม-สิงหาคม.

สถาบันพระปกเกล้า. (2559). *การปกครองส่วนท้องถิ่น.* สืบค้นจาก https://kpi.ac.th/uploads/files/wf89kF0LWWv9HnoNdOyYpjWgmhTCDBk4TMs4wnk9.pdf.

สถาบันพระปกเกล้า. (2562). *รายงานสถานการณ์การกระจายอำนาจ: บทสำรวจรายงานเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. 2562.* กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า.

สมศักดิ์ รักอยู่. (2552). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

สมานชัย กิจวิจารณ์. (2563). การบริหารงานตามแผนยุทธศาสตร์. *วารสารโรงเรียนร้อยแก่นสาร,* 5(1), 51-63, มกราคม-มิถุนายน.

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. (2563). *ดีป้า ร่วมมือ สถ. ขับเคลื่อนการพัฒนาเมืองน่าอยู่อัจฉริยะพร้อมเปิดโอกาสให้ประชาชน-ท้องถิ่นมีส่วนร่วม หวังผลักดันให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน.* สืบค้นจาก https://www.depa.or.th/th/article-view/20200702_01.

สำนักงานสงเสริมเศรษฐกิจและดิจิทัล. (2564). *การสงเสริมเมืองอัจฉริยะ.* กรุงเทพฯ: สำนักงานสงเสริมเศรษฐกิจและดิจิทัล.

สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1. (2566). *แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 (พ.ศ. 2566-2570) ฉบับทบทวน ปี พ.ศ. 2568.* สืบค้นจาก http://www.osmnortheast-s1.moi.go.th/file/plan_develop/1695262284.pdf.

สิริพัชร งามไตรไร. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ กรณีศึกษาเทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สุชาดา สายทิ. (2556). *อิทธิพลเครือข่ายและกระบวนการเรียนรู้ของผู้นำที่แท้จริงต่อความผาสุกและความเข้มแข็งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

สุเทพ รักษาพล และภักดี โพธิ์สิงห์. (2564). นโยบายการส่งเสริมเมืองอัจฉริยะเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคม. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น,* 5(3), 143-160.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *ภาวะผู้นำในองค์การสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

สุนิสา ตั้งตระกูล. (2560). *การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุพัฒพงศ์ แย้มอิ่ม. (2564). ความเป็นหุ้นส่วนการบริหารการปกครองท้องถิ่น เพื่อการเสริมสร้างชุมชนแบบบูรณาการ. *วารสารการพัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่,* 6(5), 50-62, กันยายน-ตุลาคม.

เสกสรรค์ สนวา, ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี และวิไลลักษณ์ ขาวสะอาด. (2561). คุณลักษณะของผู้นำองค์การภาครัฐสมัยใหม่. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์,* 20 (พิเศษ), 399–411.

อนุพันธ์ พูลเพิ่ม, เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม และชารี มณีศรี. (2564) การศึกษาภาวะผู้นำร่วมสมัยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย,* 5(1), 74-89.

อภิรักษ์ บุปผาชื่น. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม: การขับเคลื่อนองค์การสู่ความเป็นเลิศ. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย,* 4(3), 205-216.

อมรรัตน์ สายใจ. (2562). การให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารร้อยแก่นสารวิทยาลัย,* 4(2), กรกฎาคม-ธันวาคม.

อรวรรณ ภัทรดำเนินสุข. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อรุณ รักธรรม. (2533). *การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพาณิช.

อัษฎางค์ เชียวธาดา. (2545). *ความร่วมมือระหว่างองค์กรกระบวนยุติธรรมต่อกรณีข้อมูลข่าวสารเพื่อประสิทธิภาพการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม.* กรุงเทพฯ: วิทยาลัยการยุติธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม.

อำไพ ไชยแก้ว. (2565). *หลักการจัดการ.* สืบค้นจาก https://sites.google.com/site/aunripreya456/6-prapheth-khxng-phawa-phuna.

อิงสราญ ศรีม่วง, สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง และจิตติ กิตติเลิศไพศาล. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมและการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานด้านการป้องกันการทุจริตระดับหมู่บ้านในเขตอำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ,* 2(3), 197-216.

อุมาภรณ์ บุพไชย. (2561). การพัฒนาสู่เมืองอัจฉริยะ : บทบาทของสื่อออนไลน์ในการประสานการมีส่วนร่วมในงานผังเมือง. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร,* 11(2), พฤษภาคม-สิงหาคม.

เอกชัย สุมาลี และชัยวุฒิ ตันไชย. (2562). *เมืองอัจฉริยะ: แนวคิดพื้นฐานและระบบปฏิบัติการสำหรับเมืองในยุคดิจิทัล.* กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

Akar, H. and Ustuner, M. (2019). The Relationships between Perceptions of Teachers' Transformational Leadership, Organizational Justice, Organizational Support and Quality of Work Life. *International Journal of Research in Education and Science,* 17(2), 205-216.

Barnard, M.B. and Avolio, B.J. (1994). *Improving Organization Effectiveness Through Transformation Leadership.* Thousand Oaks: Sage Publications.

Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1994). *Improving Organization Effectiveness Trough Transformational Leadership.* Thousand Oaks: Sage.

Bass, B.M. and Riggio, R.E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). New. Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Bass, B.M., Avolio, B.J., Jung, D.I. and Berson, Y. (2003). Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psychology,* 88(2), 207-218.

Burns, J.M. (1978). *Leadership.* New York: Harper and Row.

Burns, M.J. (1978). Comment: Transformational Leadership. *Journal of Management Inquiry,* 4(3), 19.

Chourabi, H., Nam, T., Walker, S., Gil-Garcia, J.R., Mellouli, S., Nahon, K., Pardo, T.A., Scholl, H.J. (2012). *Understanding Smart Cities: An Integrative Framework. The 45th Hawaii International Conference on System Sciences.* Hawaii, USA: Institute of Electrical and Electronics Engineers (IEEE).

Clark, J. (1979). *Outline of Local Government of the United Kingdom*. London: Sir Lassic Piton and Son.

Colldahl, C., Frey, F. and Kelemen, J.E. (2013). *Smart Cities: Strategic Sustainable Development for an Urban World.* Master Thesis in Strategic Leadership towards Sustainability. Blekinge Institute of Technology.

Daft, R.L. (1999). *Leadership: Theory and practice.* Orlando: The Dryden Press Harcourt Brace College Publishers.

Daft, R.L. (2005). *The Leadership Experience* (3rd ed.) Mason, OH: Thomson South-Western.

Daft, R.L. (2011). *Leadership.* Chaina: Chaina Translation and Printing Service Limited.

Dennis, R.S. and Bacanea, M. (2005). Development of the Servant leadership assessment instrument. *Leadership and Organization Development Journal*, 26(8), 600-615.

Dierendonck, D.V. and Patterson, K. (2010). Compassionate Love as a Cornerstone of Servant Leadership: An Integration of Previous Theorizing and Research. *Journal of Business Ethics,* 128(1), 119-131.

Dockthaisong, B. (1992). *Management Organization.* Bangkok: The Foundation for Human Resources Development and Rural Technology.

Donald, E.B., Ed.D. (2019). Full-Range Leadership as a Predictor of Extra Effort in Online Higher Education: The Mediating Effect of Job Satisfaction. *Journal of Leadership Education,* 18(1), 86-101.

European, P. (2014). *Mapping Smart Cities in the EU.* Brussels: European Union.

George, B. (2003). *Authentic leadership: Rediscovering the secrets to creating lasting value.* San Francisco: Jossey-Bass.

H.M.K.K.M.B. Herath and Mamta, M. (2022). Adoption of artificial intelligence in smart cities: A comprehensive review. *International Journal of Information Management Data Insights,* 2(1).

Hambleton and Other. (2002). *Globalism and Local Democracy.* Hampshire: Palgrav.

Henri, F. (1991). *Generation Industrial Management.* London: Pitman and Sons.

Humphreys, J.H. (2005). Contextual implications for transformational and servant leadership: A historical investigation. *Management Decision,* 43(10), 1410-1431.

Ifan, F.S., Armanu, T., and Mugiono, S. (2023). *The Role of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance with the Mediation Variables of Job Satisfaction and Moderation Variables of Organizational Support.* A Kusumaningrum and A Liemanto Eds.: BICoBL.

Jack, W. (2003). *Straight from the Gut.* New York: Warner Books Inc.

John, A. and Robert, J.H. (2002). Context and leadership: An examination of the nine-factor full-range leadership theory using the Multifactor Leadership Questionnaire. *The Leadership Quarterly,* 14(3), 261-295.

John, G., Dan, H., Chris, M. and Alyson, N. (2014). *Smart Leadership for Smart Cities Leadership Foundations for Smart City Practitioners*. Affiliation: Birmingham Business School and Middlesex Business School.

John, K. (2020). *Top 10 Growing Smart Cities. ASME.* Available from http://www.asme.org/topics-resoures/content/Top 10 Smart Cities in the World-ASME.

Kelli, K.S., Gina, S.M. and Susan, M.F. (2004). A Review of Gender and Full-Range Leadership Research and Suggestions for Future Research. *Journal of Leadership Education,* 3(2), 52–68.

Kent, M.K. (2008). *The Key Practices of Servant-leaders*. Available from www.greenleaf.org.

Laub, J. (1999). *Assessing the servant organization: Development of the servant organizational leadership assessment (SOLA) instrument.* Doctoral dissertation Florida Atlantic University.

Louis, G. and Tara, S. (2014). Work Motivation of Teachers: Relationship with Organizational Culture. *European Journal of Educational Sciences,* 1(2), 194-207.

Luthfi, F., Rialdi, A., Fajrin, S. and Dwi, K. (2023). The effect of transformational leadership and organizational culture on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. *Asian Journal of Economics and Business Management,* 2(1), 357-368.

Matthew, S. (2009). *The Full-Range Leadership.* Model: A Brief Primer Squadron Mohamad, S. and Prayuningtyas, A.W. (2017). Evolution of leadership theory. *Benmira S, Agboola, M. BMJ Leader,* 5(1), 3–5.

Mulatu, D.L. (2014). Staff Perception towards Leadership in Transforming Wolaita Sodo University: Qualitative Inquiry. *Open Access Library Journal,* 1(6), 1-19.

Murry, W.D. (2000). *A Longitudinal Model of Effects to Team Leadership and Group Potency on Performance.* Available from www.binghamton.edu.

Napathon, S., Pitak, T., Sanya, K. (2021). Full Range Leadership Concepts. *Ilkogretim Online-Elementary Education,* 20(5), 208-216.

Northhouse, P. (2016). *Leadership. Theory and practice*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc.

Nuttapon, N., Passakon, P., Supakorn, S., Non, A. and Wichai, T. (2020). Smart City Initiatives in Thailand: Key Concepts and Methods. *Hitachi Review,* 70, 106-110.

Owens, J. (1973). *The Uses of Leadership Theory.* Michigan Business.

Paul, B. (2020). *During a crisis leadership*. Patterns change: Pfalzklinikum.

PMI. (2017). *A guide to project management knowledge* (6 th). Ed Pennsylvania: Project Management Institute, Inc.

Reddin, W.J. (1970). *Managerial effectiveness.* Tokyo: McGraw-Hill.

Robert, K.G. (2002). *Servant-leadership. A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness.* New Jersey: Paulist Press.

Ross, L.N. and Other. (1696). *The school Administration and Learning Resources: A Handbook for Effective Action.* Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Russell, R.F. and Stone, A.G. (2002). A Review of Servant Leadership Attributes: Developing a practical model. *Leadership and Organization Development Journal,* 23(3), 145-157.

Saurabh, S., Pradip, K.S., Byungun, Y., Mohammad, S., Gi, W.C. and In-Ho, R. (2020). *Convergence of blockchain and artificial intelligence in IoT network for the sustainable smart city.* Sustainable Cities and Society.

Sosik, J.J. and Jung, D.I. (2010). *Full Range Leadership Development: Pathways for People, 68 Profit, and Planet.* NY: Psychology Press.

Stephen, W.K. (2002). *Effective Leadership for Quality Achievement and Organizational Learning.* Ph.D. Dissertation. Portland State University.

Stone, A., Russell, R. and Patterson, K. (2004). Transformational versus servant leadership: A difference in leader focus. *Leadership and Organization Development Journal*, 25(4), 349-361.

Teerapun, C. (2011). The Impact of Full Range Leadership Development on Leadership Performance and Effective Leadership Behavior. *The AU-GSB e-Journal,* 4(2).

Thaddeus, H., LaVonne, C. and Fedynich, Ed.D. (2018). Leadership: Past, Present, and Future: An Evolution of an Idea. *Journal of Arts and Humanities (JAH),* 8(2), 20-26.

Thamrin, M.H. (2012). The influence of transformational leadership and organizational commitment on job satisfaction and employee performance. *International journal of innovation, management and technology,* 3(5), 566-572.

The Chapt. (2565). *Smart City.* Available from https://thechapt.com/smart-city/.

U Udin. (2021). Transformational leadership and employee performance: inside the black box. *International Journal of Management Studies and Social Science Research.*

Venkat, R.K. (2002). Transformational Leadership and Value System Congruence. *International Journal of Value-Based Management,* 15(1), 19-33.

Walumbwa, F.O., Avolio, B.J., Gardner, W.L., Wernsing, T.S. and Peterson, S.J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management,* 34(1), 89-126.

Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis* (2nd ed.). New York: Harper and Row.

Yukl, G. (1998). Managerial Leadership: A Review of Theory and Research. *Journal of Management,* 15(2), 251-289.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1
2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

   ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

   ตอนที่ 2 รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

   ส่วนที่ 1 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น

   ส่วนที่ 2 การเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

   ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม
3. กรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริง หรือความคิดเห็นโดยอิสระเพราะคำตอบของท่านมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยของนักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านเป็นอย่างยิ่ง

นางสาวพิมพ์ลดา ธีระมนต์ปราณีต
นักศึกษาปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงใน ( ) หรือกรอกข้อมูลหน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ
   ( ) ชาย
   ( ) หญิง
   ( ) LGBTQ
2. อายุ .....ปี
3. ประเภทบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
   ( ) ผู้บริหารท้องถิ่น
   ( ) พนักงานส่วนท้องถิ่น
   ( ) ประชาชนในเขตพื้นที่
4. ระดับการศึกษา
   ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี
   ( ) ปริญญาตรี
   ( ) ปริญญาโท
   ( ) ปริญญาเอก
5. ประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัด/อาศัย
   ( ) องค์การบริหารส่วนจังหวัด
   ( ) เทศบาลนคร
   ( ) เทศบาลเมือง
   ( ) เทศบาลตำบล
   ( ) องค์การบริหารส่วนตำบล
6. พื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่มจังหวัด
   ( ) จังหวัดนครราชสีมา
   ( ) จังหวัดชัยภูมิ
   ( ) จังหวัดบุรีรัมย์
   ( ) จังหวัดสุรินทร์

ตอนที่ 2 รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

5 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 1 ระดับภาวะผู้นำเต็มรูปแบบของผู้บริหารท้องถิ่น

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์					
1.1	มิติการปรับเปลี่ยนความเป็นผู้นำตามสถานการณ์					
1.1.1	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องตามสถานการณ์					
1.1.2	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่คอยแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดปัญหา					
1.1.3	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่กำหนดแผนงานและเป้าหมายการทำงาน					
1.2	มิติความสามารถในการปรับตัว					
1.2.1	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่เป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
1.2.2	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่สนับสนุนความสมดุลระหว่างเวลาการปฏิบัติหน้าที่และเวลาส่วนตัวของคนในองค์กร					
1.2.3	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่ตระหนักถึงความรู้สึกหรือบรรยายกาศการทำงานของคนในองค์กร					
1.3	มิติการสร้างวัฒนธรรม					
1.3.1	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่ให้ความใกล้ชิด รับฟังปัญหาของคนทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร					
1.3.2	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่สร้างวัฒนธรรมที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและใต้บังคับบัญชาและระหว่างองค์กรกับชุมชน					
1.3.3	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่สร้างความรู้สึกเป็นหุ้นส่วนของคนในองค์กรและคนในท้องถิ่น					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.4	มิติการใช้อำนาจเผด็จการตามสถานการณ์					
1.4.1	ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจแบบเผด็จการในบางสถานการณ์					
1.4.2	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในเรื่องที่เป็นปัญหายากต่อการตัดสินใจ					
1.4.3	ผู้บริหารท้องถิ่นนำความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในท้องถิ่นประกอบการตัดสินใจ					
2.	ภาวะผู้นำผู้รับใช้					
2.1	มิติทำหน้าที่เป็นผู้รับใช้					
2.1.1	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีจิตอาสา					
2.1.2	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่คอยส่งเสริมคนในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ					
2.1.3	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่คอยอำนวยความสะดวกให้แก่คนในองค์กร					
2.2	มิติมุ่งเน้นการรับฟัง					
2.2.1	ผู้บริหารท้องถิ่นมีความฉลาด มีวุฒิภาวะทางอารมณ์					
2.2.2	ผู้บริหารท้องถิ่นรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้นำชุมชนหรือประชาชนในท้องถิ่น					
2.2.3	ผู้บริหารท้องถิ่นรับฟังปัญหาและตอบสนองความต้องการของทุกคนอย่างเสมอภาค					
2.3	มิติการให้เกียรติและให้อำนาจคนในองค์กร					
2.3.1	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นคนที่ให้เกียรติคนอื่นก่อนเสมอ					
2.3.2	ผู้บริหารท้องถิ่นไม่ใช้อำนาจเข้าไปแทรกแซงระบบการบังคับบัญชาของหน่วยงาน					
2.3.3	ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจแก่หัวหน้างาน					
3.	ด้านภาวะผู้นำแบบตามสบาย					
3.1	มิติการมีส่วนร่วม					
3.1.1	ผู้บริหารท้องถิ่นเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมกับชุมชนในบางครั้ง					
3.1.2	ผู้บริหารท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมภายในองค์กรในบางครั้ง					
3.1.3	ผู้บริหารท้องถิ่นมาปฏิบัติงานเป็นบางครั้งบางคราว					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.2	มิติยึดทางสายกลาง					
3.2.1	ผู้บริหารท้องถิ่นรอรับนโยบายหรือคำสั่งจากผู้กำกับ ดูแลเท่านั้น					
3.2.2	ผู้บริหารท้องถิ่นยึดมั่นในวิธีการเดิมที่ดีอยู่แล้ว					
3.2.3	ผู้บริหารท้องถิ่นไม่ยึดติดต่อรางวัลต่าง ๆ ที่พึงได้					
3.3	มิติหลีกเลี่ยงการตัดสินใจ					
3.3.1	ในกรณีมีความเสี่ยงหรือผลกระทบที่จะเกิดกับตัวเองผู้บริหารท้องถิ่นจะมอบหมายให้คนผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจแทน					
3.3.2	ผู้บริหารท้องถิ่นไม่แสดงจุดยืนในเรื่องต่าง ๆ					
3.3.3	ผู้บริหารท้องถิ่นไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้น					
4.	ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
4.1	มิติคุณธรรมจริยธรรม					
4.1.1	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีความซื่อสัตย์มีจริยธรรมยึดมั่นหลักการ					
4.1.2	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีทัศนคติเชิงบวก					
4.1.3	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่เป็นคนที่เข้าใจตนเองและผู้อื่น					
4.1.4	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีความยุติธรรมแก่คนในองค์กรอย่างเท่าเทียม					
4.2	มิติความเป็นนวัตกรรมนำผู้อื่น					
4.2.1	ผู้บริหารท้องถิ่นมีการติดตามและประเมินองค์กรอยู่เสมอ					
4.2.2	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้สนใจความผิดพลาดเพื่อแก้ไขปรับปรุงไปสู่ความเป็นเลิศ					
4.2.3	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่เสียสละเวลาและทุนทรัพย์ส่วนตัว					
4.2.4	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีศาสตร์และศิลป์ในการสื่อสารต่อสาธารณะทุกระดับ					
4.3	มิติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
4.3.1	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่ชอบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนในองค์กรเพื่อการพัฒนา					
4.3.2	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างภายในและภายนอกองค์กร					
4.3.3	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่กระตุ้นคนในองค์กรให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.4	มิติความเป็นอัตลักษณ์					
4.4.1	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นแบบอย่างในการพัฒนาบุคลิกภาพ					
4.4.2	ผู้บริหารท้องถิ่นเน้นการพัฒนาภาพลักษณ์องค์กร					
4.4.3	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์องค์กร/ชุมชนให้เป็นที่รู้จัก					
5.	ภาวะผู้นำแบบเชิงอำนาจบารมี					
5.1	มิติพฤติกรรมทางอำนาจ					
5.1.1	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่ใช้อำนาจทางตำแหน่งในการตัดสินใจแบบมีเหตุผลและเป็นไปตามกฎหมาย					
5.1.2	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ใช้อำนาจตัดสินใจเพียงผู้เดียวในทุกเรื่อง					
5.1.3	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ตัดสินใจให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานตามความพึงพอใจของตน					
5.2	มิติการใช้บารมี					
5.2.1	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีบารมีเป็นพื้นฐานเดิมในพื้นที่/ท้องถิ่น					
5.2.2	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้สืบทอดอำนาจจากผู้มีอำนาจเดิม					
5.2.3	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นตัวแทนของผู้มีอำนาจบารมีในพื้นที่					
5.3	มิติความเป็นเผด็จการ					
5.3.1	ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจที่มีอยู่บังคับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามความต้องการของตน					
5.3.2	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ใช้อำนาจสั่งการแก่ผู้ปฏิบัติโดยตรงโดย ไม่ผ่านสายการบังคับบัญชา					
5.3.3	ผู้บริหารท้องถิ่นสนใจเพียงผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับเท่านั้น					
5.4	มิติการรวมศูนย์อำนาจ					
5.4.1	ผู้บริหารท้องถิ่นควบคุมพฤติกรรมของคนในองค์กรอย่างใกล้ชิด					
5.4.2	ผู้บริหารท้องถิ่นไม่กระจายอำนาจการตัดสินใจในการบริหารให้กับองค์กร					
5.4.3	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้กำหนดเป้าหมายขององค์กรและตัดสินใจแต่เพียงผู้เดียวิ					
5.4.4	ผู้บริหารท้องถิ่นใช้ความคิดตัวเองเป็นหลักโดยไม่สนใจความคิดเห็นคนในองค์กร					

ส่วนที่ 2 การเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City)

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

5 คะแนน หมายถึง การเป็นเมืองอัจฉริยะ ระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง การเป็นเมืองอัจฉริยะ ระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง การเป็นเมืองอัจฉริยะ ระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง การเป็นเมืองอัจฉริยะ ระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง การเป็นเมืองอัจฉริยะ ระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	การเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City)				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ด้านสาธารณสุขอัจฉริยะ					
1.1	ท่านมีพอใจกับให้การบริการสาธารณสุขขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของท่าน					
1.2	ท้องถิ่นของท่านมีการใช้เทคโนโลยีบริการทางการแพทย์ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต (TeleHealth) เพื่อบริการประชาชน					
1.3	ท้องถิ่นของท่านมีอุปกรณ์อัจฉริยะ (IoT) สำหรับการแจ้งเตือนด้านสุขภาพของประชาชน เช่น เป็นอุปกรณ์ที่ทำหน้าที่แจ้งเตือนกรณีฉุกเฉิน แอปพลิเคชั่นในสมาร์ทโฟน เป็นต้น					
1.4	ท้องถิ่นของท่านมีสถานพยาบาลหรือศูนย์ผู้สูงอายุในพื้นที่					
2.	ด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณูปโภคอัจฉริยะ					
2.1	ท้องถิ่นของท่านมีการเพิ่มช่องทางจราจรเฉพาะประเภทของยานพาหนะ					
2.2	ท้องถิ่นของท่านมีมาตรฐานการผลิตน้ำประปาที่สะอาดสามารถดื่มได้					
2.3	ท้องถิ่นของท่านมีระบบการบริหารจัดการไฟฟ้า ใช้หลอดไฟประหยัดพลังงาน ควบคุมการทำงานด้วยโซล่าเซลล์					
3.	ด้านระบบสาธารณภัยแจ้งเตือนอัจฉริยะ					
3.1	ท้องถิ่นของท่านมีแอปพลิเคชั่นในการแจ้งเตือนสาธารณภัยเพื่อการเข้าถึงของประชาชนได้					
3.2	ท้องถิ่นของท่านมีแผนการกู้ภัยสำหรับแต่ละครอบครัว เช่น การป้องกันภัยเมื่อเด็กเล็กเล่นกับไฟและทำให้เกิดไฟไหม้ เครื่องดับเพลิงในครัว เป็นต้น					

ข้อ	รายการ	การเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City)				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.3	ท้องถิ่นของท่านมีระบบการแจ้งการขอความช่วยเหลือขณะเกิดเหตุอย่างรวดเร็ว					
4.	ด้านอัจฉริยะทางเศรษฐกิจชุมชนสู่สากล					
4.1	ท้องถิ่นของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนช่องทางการจัดจำหน่ายให้แก่ชุมชนผ่านช่องทางสังคมออนไลน์และตลาดที่ท้องถิ่นจัดขึ้น					
4.2	ท้องถิ่นของท่านมีการส่งเสริมการอบรมให้ความรู้ด้านการออกแบบผลิตภัณฑ์ของชุมชน กลุ่มวิสาหกิจชุมชนหรือประชาชนทั่วไป					
4.3	ท้องถิ่นของท่านมีการส่งเสริมการอบรมในการสร้างสื่อออนไลน์ให้แก่วิสาหกิจชุมชนหรือประชาชนที่สนใจ					
4.4	ท้องถิ่นของท่านมีแลนด์มาร์คแห่งการท่องเที่ยวหรือส่งเสริมฟื้นฟูสถานที่ท่องเที่ยวทั้งทางวัฒนธรรม เชิงนิเวศ โบราณสถานที่มีอยู่ให้โดดเด่น สร้างสตอรี่ทำให้มีความดึงดูดนักท่องเที่ยวมากขึ้น					
5.	ด้านอัจฉริยะการบริการการศึกษาทุกช่วงวัย					
5.1	ท้องถิ่นของท่านมีการจัดทำสื่อการเรียนรู้ไปตามครัวเรือนโดยสร้างแอพลิเคชั่นการเรียนรู้ ควบคู่กับการใช้ในห้องเรียนให้กับเด็กเล็ก					
5.2	ท้องถิ่นของท่านมีการส่งเสริมเพิ่มการเรียนรู้ด้านภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาไทยที่ถูกต้องให้แก่เด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไป					
5.3	ท้องถิ่นของท่านมีการส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกช่วงวัยตามความเหมาะสม และความเสมอภาค					
5.4	ท้องถิ่นของท่านมีการจัดให้มีการเรียนรู้หรือการแลกเปลี่ยนความรู้จากผู้สูงอายุที่มีประสบการณ์ ปราชญ์ชาวบ้านผสานกับความรู้สมัยใหม่ไปพร้อมกันผ่านระบบออนไลน์					

ข้อ	รายการ	การเป็นเมืองอัจฉริยะ (Smart City)				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6.	ด้านอัจฉริยะความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน					
6.1	ท้องถิ่นของท่านมีการเพิ่มระบบการแจ้งเตือนผ่านระบบออนไลน์ โดยใช้แอพลิเคชั่นแจ้งเตือนความปลอดภัยไปยังผู้นำหมู่บ้าน ชุมชน					
6.2	ท้องถิ่นของท่านมีการจัดให้มีระบบความปลอดภัยตามบ้านเรือน ในด้านระบบการจัดการจราจร					
6.3	ท้องถิ่นของท่านมีการติดตั้งกล้องวงจรปิด CCTV การสนับสนุน ด้านการจราจรเพื่อลดอุบัติทางท้องถนนอย่างครอบคลุม และใช้ได้จริง					
7.	ด้านการขับเคลื่อนการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมอัจฉริยะ					
7.1	ท้องถิ่นของท่านมีการนำเทคโนโลยีในการแปรรูปจากขยะ มาเป็นผลิตภัณฑ์ได้อย่างมีคุณภาพ เช่น เปลี่ยนขยะเป็นโต๊ะ เรียนเป็นต้น					
7.2	ท้องถิ่นของท่านมีการส่งเสริมกระบวนการแปรรูปขยะ หรือเทคโนโลยีเกี่ยวกับการแปรรูปขยะ เช่น การแปรรูปขยะ เป็นขยะเชื้อเพลิง เป็นต้น					
7.3	ท้องถิ่นของท่านได้มีส่งเสริมให้มีนวัตกรรมเปลี่ยนขยะเปียก เป็นปุ๋ยอินทรีย์					
8.	ด้านความเป็นรัฐอัจฉริยะ					
8.1	ท้องถิ่นของท่านพัฒนาระบบบริการเพื่อให้ประชาชนเข้าถึง บริการภาครัฐ มีการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน					
8.2	ท้องถิ่นของท่านได้มีแอพลิเคชั่นสำหรับการยื่นเสียภาษีบำรุง ท้องที่ผ่านแอปพลิเคชั่นบนสมาร์ทโฟนควบคู่กับการให้บริการ ภายในชุมชน					
8.3	ท้องถิ่นของท่านจัดให้มีช่องทางการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการแจ้งข้อมูลข่าวสาร ร้องเรียนร้องทุกข์ สร้างแพลตฟอร์ม ออนไลน์ในการให้บริการประชาชน เพื่อลดการใช้เอกสาร					
8.4	ท้องถิ่นของท่านมีการเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรในองค์กร ด้านในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงระดับ ผู้ปฏิบัติงาน					

3. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

ตอนที่ 1 คำชี้แจง

1. การวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบแบบสัมภาษณ์และแสดงความคิดเห็น เพื่อเป็นประโยชน์ในการวิจัย

2. การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนล่าง 1 เพื่อนำไปสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยต่อไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ-สกุล.....
2. ตำแหน่ง/ตำแหน่งทางวิชาการ.....
3. หน่วยงาน/องค์กร.....
4. วุฒิการศึกษา.....สาขาวิชา.....
5. มหาวิทยาลัย .....
6. ผลงานที่ภาคภูมิใจ.....

1. รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ท่านมีความคิดเห็นว่าควรเป็นอย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....

2. รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ที่ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 3) ภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์ ท่านมีความคิดเห็นว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....

3. องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ โดยมีองค์ประกอบย่อย จำนวน 3 มิติ ได้แก่ 1) มิติทำหน้าที่เป็นผู้รับใช้ 2) มิติมุ่งเน้นการรับฟัง และ 3) มิติการให้เคารพและให้อำนาจคนในองค์กร ท่านมีความคิดเห็นว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....

4. องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีองค์ประกอบย่อย จำนวน 4 มิติ ได้แก่ 1) มิติคุณธรรมจริยธรรม 2) มิติความเป็นนวัตกรรมนำผู้อื่น 3) มิติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ 4) มิติความเป็นอัตลักษณ์ ท่านมีความคิดเห็นว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....

5. องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์ โดยมีองค์ประกอบย่อย จำนวน 4 มิติ ได้แก่ 1) มิติการปรับเปลี่ยนความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ 2) มิติความสามารถในการปรับตัวเข้ากับคนในองค์กร 3) มิติการสร้างวัฒนธรรม และ 4) มิติการใช้อำนาจเผด็จการตามสถานการณ์ ท่านมีความคิดเห็นว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....

6. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ควรเพิ่มเติมอะไรบ้าง

.....
.....
.....
.....
.....

(ลงชื่อ)..... ผู้ให้การสัมภาษณ์

(.....)

ภาคผนวก ค

แบบประเมินเพื่อยืนยันรูปแบบ

แบบประเมินเพื่อยืนยันรูปแบบ

เรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

คำชี้แจง

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดประสงค์เพื่อยืนยันรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 แบบประเมินนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 มีมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

กรุณาตอบแบบสอบถามนี้ ให้ครบถ้วนทุกตอนและทุกข้อตามความคิดเห็นของท่านและตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ข้อมูลที่ท่านตอบจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่าน ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวพิมพ์ลดา ธีระมนต์ปราณีต
นักศึกษาปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ประเมิน

คำชี้แจง: แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ชื่อ-สกุล.....
2. ตำแหน่ง/ตำแหน่งทางวิชาการ.....
3. หน่วยงาน/องค์กร.....
4. วุฒิการศึกษา.....สาขาวิชา.....
5. มหาวิทยาลัย.....
6. ผลงานที่ภาคภูมิใจ.....

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

คำชี้แจง: กรุณาทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด โดยแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

5 ความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด
4 ความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด
3 ความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก
2 ความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อย
1 ความเหมาะสม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ภาวะผู้นำผู้รับใช้					
1.1	มิติทำหน้าที่เป็นผู้รับใช้					
1.1.1	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีจิตอาสา					
1.1.2	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่คอยส่งเสริมคนในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ					
1.1.3	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่คอยอำนวยความสะดวกให้แก่คนในองค์กร					
1.2	มิติมุ่งเน้นการรับฟัง					
1.2.1	ผู้บริหารท้องถิ่นมีความฉลาด มีวุฒิภาวะทางอารมณ์					
1.2.2	ผู้บริหารท้องถิ่นรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้นำชุมชนหรือประชาชนในท้องถิ่น					

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.2.3	ผู้บริหารท้องถิ่นรับฟังปัญหาและตอบสนองความต้องการของทุกคนอย่างเสมอภาค					
1.3	มิติการให้เคารพและให้อำนาจคนในองค์กร					
1.3.1	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นคนที่ให้เกียรติคนอื่นก่อนเสมอ					
1.3.2	ผู้บริหารท้องถิ่นไม่ใช้อำนาจเข้าไปแทรกแซงระบบการบังคับบัญชาของหน่วยงาน					
1.3.3	ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจแก่หัวหน้างาน					
2.	ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
2.1	มิติคุณธรรมจริยธรรม					
2.1.1	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีความซื่อสัตย์มีจริยธรรมยึดมั่นหลักการ					
2.1.2	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีทัศนคติเชิงบวก					
2.1.3	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่เป็นคนที่เข้าใจตนเองและผู้อื่น					
2.1.4	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีความยุติธรรมแก่คนในองค์กรอย่างเท่าเทียม					
2.2	มิติความเป็นนวัตกรรมนำผู้อื่น					
2.2.1	ผู้บริหารท้องถิ่นมีการติดตามและประเมินองค์กรอยู่เสมอ					
2.2.2	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้สนใจความผิดพลาดเพื่อแก้ไขปรับปรุงไปสู่ความเป็นเลิศ					
2.2.3	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่เสียสละเวลาและทุนทรัพย์ส่วนตัว					
2.2.4	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีศาสตร์และศิลป์ในการสื่อสารต่อสาธารณะทุกระดับ					
2.3	มิติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
2.3.1	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่ชอบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนในองค์กรเพื่อการพัฒนา					
2.3.2	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างภายในและภายนอกองค์กร					
2.3.3	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่กระตุ้นคนในองค์กร					
2.4	มิติความเป็นอัตลักษณ์					
2.4.1	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นแบบอย่างในการพัฒนาบุคลิกภาพ					
2.4.2	ผู้บริหารท้องถิ่นเน้นการพัฒนาภาพลักษณ์องค์กร					

ข้อ	รายการ	ระดับความเหมาะสม				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.4.3	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์องค์กร/ชุมชนให้เป็นที่รู้จัก					
3.	ภาวะผู้นำแบบตามสถานการณ์					
3.1	มิติการปรับเปลี่ยนความเป็นผู้นำตามสถานการณ์					
3.1.1	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องตามสถานการณ์					
3.1.2	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่คอยแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดปัญหา					
3.1.3	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่กำหนดแผนงานและเป้าหมายการทำงาน					
3.2	มิติความสามารถในการปรับตัว					
3.2.1	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่เป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้คนในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
3.2.2	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่สนับสนุนความสมดุลระหว่างเวลาการปฏิบัติหน้าที่และเวลาส่วนตัวของคนในองค์กร					
3.2.3	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่ตระหนักถึงความรู้สึกหรือบรรยายกาศการทำงานของคนในองค์กร					
3.3	มิติการสร้างวัฒนธรรม					
3.3.1	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่ให้ความใกล้ชิด รับฟังปัญหาของคนทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร					
3.3.2	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่สร้างวัฒนธรรมที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและใต้บังคับบัญชาและระหว่างองค์กรกับชุมชน					
3.3.3	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้ที่สร้างความรู้สึกเป็นหุ้นส่วนของคนในองค์กรและคนในท้องถิ่น					
3.4	มิติการใช้อำนาจเผด็จการตามสถานการณ์					
3.4.1	ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจแบบเผด็จการในบางสถานการณ์					
3.4.2	ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในเรื่องที่เป็นปัญหายากต่อการตัดสินใจ					
3.4.3	ผู้บริหารท้องถิ่นนำความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนในท้องถิ่นประกอบการตัดสินใจ					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้มีเมตตายืนยันความเหมาะสมของภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 ในครั้งนี้

ภาคผนวก ง

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๑๙.๑๖(๑).๐๒/ว ๐๑๓๐

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร. สุเทพ เมยไธสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นางสาวพิมพ์ลดา ธีระมนต์ปราณีต** รหัสประจำตัว **๖๕๙๒๖๒๐๙๐๖๐๑** นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง "รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ ☐ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
☑ ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล
☐ ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา
☐ อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคร คัยนันทน์)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์ ๐๔๓๗๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๒



ที่ อว ๐๖๑๙.๑๖(๑).๐๒/ว ๐๑๓๐

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร วิชัยรัมย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นางสาวพิมพ์ลดา ธีระมนต์ปราณีต** รหัสประจำตัว **๖๕๙๒๖๒๐๙๐๖๐๑** นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง "รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ ☐ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
☑ ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล
☐ ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา
☐ อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคร คัยนันทน์)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์ ๐๔๓๗๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๒



ที่ อว ๐๖๑๙.๑๖(๑).๐๒/ว ๐๑๓๐

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผดุงชาติ ยังดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นางสาวพิมพ์ลดา ธีระมนต์ปราณีต** รหัสประจำตัว **๖๕๙๒๖๒๐๙๐๖๐๑** นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง "รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ ☑ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
☐ ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล
☐ ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา
☐ อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคร คัยนันทน์)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์ ๐๔๓๗๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๒



ที่ อว ๐๖๑๙.๑๖(๑).๐๒/ว ๐๑๓๐

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิกุล มีมานะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นางสาวพิมพ์ลดา ธีระมนต์ปราณีต** รหัสประจำตัว **๖๕๙๒๖๒๐๙๐๖๐๑** นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง "รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ ☑ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
☐ ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล
☐ ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา
☐ อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคร คัยนันทน์)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์ ๐๔๓๗๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๒



ที่ อว ๐๖๑๙.๑๖(๑).๐๒/ว ๐๑๓๐

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สุวิมล สมไชย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย **นางสาวพิมพ์ลดา ธีระมนต์ปราณีต** รหัสประจำตัว **๖๕๙๒๖๒๐๙๐๖๐๑** นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง "รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

เพื่อ ☐ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
☐ ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล
☑ ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา
☐ อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคร คัยนันทน์)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์ ๐๔๓๗๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๒



ที่ อว ๐๖๑๙.๑๖(๑).๐๒/ว ๐๑๓๒

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลลำปลายมาศ

ด้วย **นางสาวพิมพ์ลดา ธีระมนต์ปราณีต** รหัสประจำตัว **๖๕๙๒๖๒๐๙๐๖๐๑** นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง "รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคร คัยนันทน์)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์ ๐๔๓๗๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๒



ที่ อว ๐๖๑๙.๑๖(๑).๐๒/ว ๐๑๓๒

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลลำปลายนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนครราชสีมา ชัยภูมิ สุรินทร์ บุรีรัมย์

ด้วย **นางสาวพิมพ์ลดา ธีระมนต์ปราณีต** รหัสประจำตัว **๖๕๙๒๖๒๐๙๐๖๐๑** นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง "รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขาคร คัยนันทน์)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์ ๐๔๓๗๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๒



ที่ อว ๐๖๑๙.๑๖(๑).๐๒/ว ๑๑๔

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันรูปแบบ

เรียน ผู้อำนวยการกองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น

ด้วย **นางสาวพิมพ์ลดา ธีระมนต์ปราณีต** รหัสประจำตัว **๖๕๙๒๖๒๐๙๐๖๐๑** นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง "รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคร คัยนันทน์)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์ ๐๔๓๗๒๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๒



ที่ อว ๐๖๑๙.๑๖(๑).๐๒/ว ๑๑๔

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันรูปแบบ

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ด้วย **นางสาวพิมพ์ลดา ธีระมนต์ปราณีต** รหัสประจำตัว **๖๕๙๒๖๒๐๙๐๖๐๑** นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง "รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคร คัยนันทน์)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์ ๐๔๓๗๒๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๒



ที่ อว ๐๖๑๙.๑๖(๑).๐๒/ว ๑๑๔

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันรูปแบบ

เรียน ท้องถิ่นอำเภอโนนสุวรรณ

ด้วย **นางสาวพิมพ์ลดา ธีระมนต์ปราณีต** รหัสประจำตัว **๖๕๙๒๖๒๐๙๐๖๐๑** นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง "รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคร คัยนันทน์)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์ ๐๔๓๗๒๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๒



ที่ อว ๐๖๑๙.๑๖(๑).๐๒/ว ๑๑๔

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันรูปแบบ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.สยามพร พันธไชย

ด้วย **นางสาวพิมพ์ลดา ธีระมนต์ปราณีต** รหัสประจำตัว **๖๕๙๒๖๒๐๙๐๖๐๑** นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง "รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคร คัยนันทน์)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์ ๐๔๓๗๒๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๒



ที่ อว ๐๖๑๙.๑๖(๑).๐๒/ว ๑๑๔

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันรูปแบบ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนุก สิงห์มาตร

ด้วย **นางสาวพิมพ์ลดา ธีระมนต์ปราณีต** รหัสประจำตัว **๖๕๙๒๖๒๐๙๐๖๐๑** นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง "รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคร คัยนันทน์)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์ ๐๔๓๗๒๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๒



ที่ อว ๐๖๑๙.๑๖(๑).๐๒/ว ๑๑๔

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันรูปแบบ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธนัญชัย สิงห์มาตย์

ด้วย **นางสาวพิมพ์ลดา ธีระมนต์ปราณีต** รหัสประจำตัว **๖๕๙๒๖๒๐๙๐๖๐๑** นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง "รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคร คัยนันทน์)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์ ๐๔๓๗๒๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๒



ที่ อว ๐๖๑๙.๑๖(๑).๐๒/ว ๑๑๔

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันรูปแบบ

เรียน นายกเทศมนตรีเมืองชุมเห็ด

ด้วย **นางสาวพิมพ์ลดา ธีระมนต์ปราณีต** รหัสประจำตัว **๖๕๙๒๖๒๐๙๐๖๐๑** นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง "รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคร คัยนันทน์)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์ ๐๔๓๗๒๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๒



ที่ อว ๐๖๑๙.๑๖(๑).๐๒/ว ๑๑๔

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันรูปแบบ

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลทะเมนชัย

ด้วย **นางสาวพิมพ์ลดา ธีระมนต์ปราณีต** รหัสประจำตัว **๖๕๙๒๖๒๐๙๐๖๐๑** นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง "รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคร คัยนันทน์)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์ ๐๔๓๗๒๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๒



ที่ อว ๐๖๑๙.๑๖(๑).๐๒/ว ๑๑๔

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันรูปแบบ

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์

ด้วย **นางสาวพิมพ์ลดา ธีระมนต์ปราณีต** รหัสประจำตัว **๖๕๙๒๖๒๐๙๐๖๐๑** นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง "รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคร คัยนันทน์)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์ ๐๔๓๗๒๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๒



ที่ อว ๐๖๑๙.๑๖(๑).๐๒/ว ๑๑๔

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๐

๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันรูปแบบ

เรียน รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสิงห์

ด้วย **นางสาวพิมพ์ลดา ธีระมนต์ปราณีต** รหัสประจำตัว **๖๕๙๒๖๒๐๙๐๖๐๑** นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ **เรื่อง "รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ๑"** เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคร คัยนันทน์)
คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
โทรศัพท์ ๐๔๓๗๒๒๑๑๘ ต่อ ๗๓๒

ภาคผนวก จ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ตารางที่ จ.1 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	สถานที่ทำงาน
1.	นายพลวัฒน์ การุญภาสกร	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมและพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น	ปริญญาโท นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร
2.	นายนฤพงศ์ จันทร์หอม	ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง	สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด
3.	นางกิติยา สยามประโคน	ท้องถิ่นอำเภอโนนสุวรรณ จังหวัดบุรีรัมย์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	สำนักงานท้องถิ่นอำเภอโนนสุวรรณ จังหวัดบุรีรัมย์
4.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สยามพร พันธไชย	รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาลัย	ปริญญาเอก รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยร้อยเอ็ด
5.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนุก สิงห์มาตร	รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานวิชาการ	ปริญญาเอก รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยร้อยเอ็ด
6.	รองศาสตราจารย์ ดร.ธนัญชัย สิงห์มาตย์	ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	ปริญญาเอก บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร	คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
7.	ร.ต.ต.สมชาย ภิรมย์ชาติ	นายกเทศมนตรีเมืองชุมเห็ด	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาชุมชน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	สำนักงานเทศบาลเมืองชุมเห็ด อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

(ต่อ)

ตารางที่ จ.1 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	สถานที่ทำงาน
8.	นายทวีเกียรติ ปรีชาพานิชพัฒนา	นายกเทศมนตรีตำบลทะเมนชัย	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครองส่วนท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์	เทศบาลตำบลทะเมนชัย อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
9.	นายเศรษฐพร เบญจศรีรักษ์	ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์	ปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
10.	นางสาวธนพร ขาวสระ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสิงห์	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสิงห์ อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์

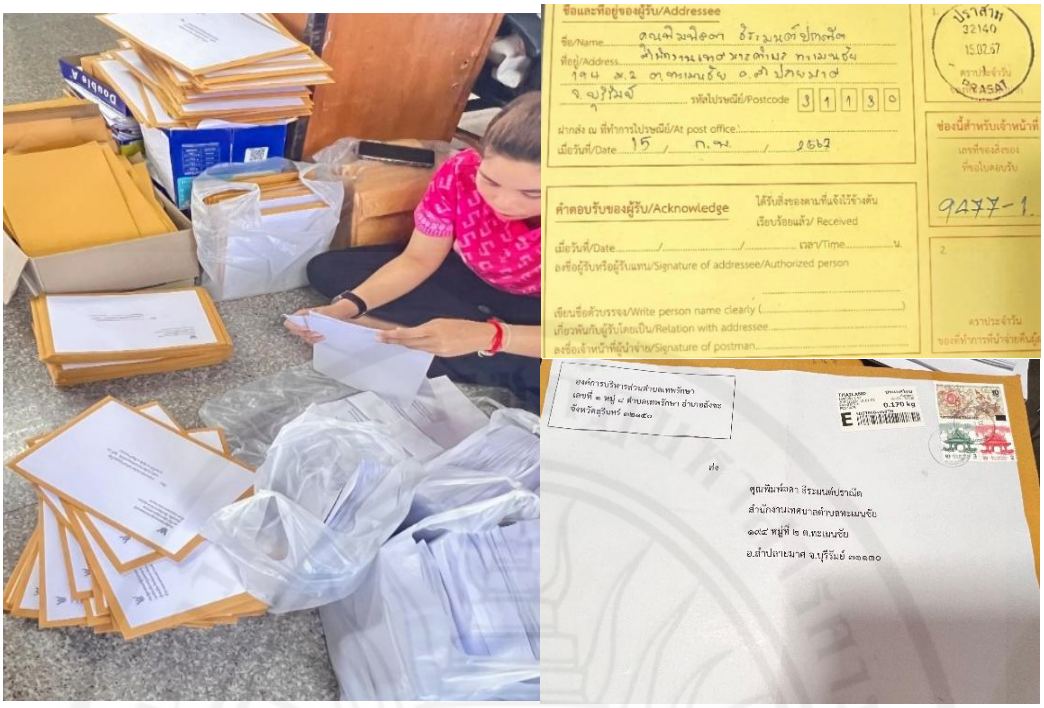
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ฉ

ภาพประกอบการวิจัย



ภาพที่ ฉ.1 ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถาม นายปวีร์ แก้วกล้า หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลหลักเขต อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์



ภาพที่ ฉ.2 ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์



ภาพที่ ฉ.3 ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถามผ่านทาง Google Form



ภาพที่ ฉ.4 สัมภาษณ์เชิงลึก นายนฤพงศ์ จันทร์หอม ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น



ภาพที่ ฉ.5 สัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนุก สิงห์มาตร รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานวิชาการ



ภาพที่ ฉ.6 สัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.สยามพร พันธไชย รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาลัย



ภาพที่ ฉ.7 สัมภาษณ์เชิงลึก ร.ต.ต.สมชาย ภิรมย์ชาติ นายกเทศมนตรีเมืองชุมเห็ด



ภาพที่ ฉ.8 สัมภาษณ์เชิงลึก นายเศรษฐพร เบญจศรีรักษ์ ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์



ภาพที่ ฉ.9 สัมภาษณ์เชิงลึก นางสาวธนพร ขาวสระ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านสิงห์

การเผยแพร่ผลงานวิจัย

พิมพ์ลดา ธีระมนตปราณีต, ยุภาพร ยุภาศ และภักดี โพธิ์สิงห์. (2568). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อการเป็นเมืองอัจฉริยะขององค์กรของปกครองส่วนท้องถิ่นในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์,* 7(1), 399-415.

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นางสาวพิมพ์ลดา ธีระมนต์ปราณีต

สถานที่ทำงาน สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ด

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2545 บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พ.ศ. 2552 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

พ.ศ. 2568 รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รป.ด.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม