ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

โดย
นางสาวกิตติยา ศรีสุขจร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2560
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

โดย
นางสาวกิตติยา ศรีสุขจร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2560
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF LOCAL LEADER IN KAMPHAENG SAEN DISTRICT, NAKHON PATHOM PROVINCE

By

MISS Kittiya SRISUKAJORN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for Master of Arts (Public and Private Management)

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2017

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
โดย	กิตติยา ศรีสุขจร
สาขาวิชา	การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร. สวรรยา ธรรมอภิพล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ดร. อภิชาติ กิตติศักดิ์นาวิน)

58601308 : การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต
คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, เชาวน์อารมณ์, บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ, การปกครองท้องถิ่น

นางสาว กิตติยา ศรีสุขจร: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา(1)ศึกษาถึงระดับของ เชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (2)เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยองค์การ ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (3)ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง เชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (4)ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ รูปแบบการสำรวจมีแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่น (IOC) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำนวน 326 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1)ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับสูง (2)ปัจจัยองค์การกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามประเภทองค์การและองค์การพบว่าผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีปัจจัยองค์การแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน ปัจจัยลักษณะงาน กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามการใช้อำนาจและตำแหน่งงาน พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีปัจจัยลักษณะงาน แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ประสบการณ์การทำงานตำแหน่งงานปัจจุบัน การทำงานตำแหน่งงานการปกครองท้องถิ่น และการทำงานทั้งหมดพบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน (3)ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงแปรผกผันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (BIG1) (4)เชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม (EQ5) เชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (EQ3) และบุคลิกภาพแบบแสดงออก

(BIG2) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

58601308 : Major (Public and Private Management)
Keyword : Transformational Leadership, Emotional Intelligence, Big Five Personality, Local Government

MISS KITTIYA SRISUKAJORN : TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF LOCAL LEADER IN KAMPHAENG SAEN DISTRICT, NAKHON PATHOM PROVINCE THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR CHALERMCHAI KITTISAKNAVIN, Ph.D.

Kittiya Srisukajorn : Transformational Leadership of the Leaders of the Local Government Organizations in Kamphaeng Saen District, Nakhon Prathom Province. Thesis Advisor: Chalermchai Kittisaknawin, Assist. Ph.D. 100 pp.

This research aims to 1) study level of emotional intelligence, big five personality, and transformational leadership of the leaders of the local government organizations in Kamphaeng Saen District, Nakhon Prathom Province 2) compare organizational factor, job related factors and personal factors with transformational leadership 3) study relationship between emotional intelligence, the big five personality with transformational leadership and 4) study factors effecting transformational leadership of the leaders of the local government organizations in Kamphaeng Saen District, Nakhon Prathom Province. This is a quantitative research. The questionnaire used in this research as a tool passed the standard of Index of Consistency (IOC). The samples this study were 326 leaders in the local government organizations in Kamphaeng Saen District, Nakhon Prathom Province selected by sample random sampling. Pearson's product moment coefficient, and stepwise multiple regression analysis were used to analyze the data.

The results showed that; 1) the leaders in the local government organizations in Kamphaeng Saen District, Nakhon Prathom Province had transformational leadership at high level 2) the leaders in the local government organizations with difference of organizational factor had non different transformational leadership, the leaders in the local government organizations with difference of job related factors had non different transformational leadership, and the leaders in the local government organizations with differences of personal factors

in sex, age, educational level, income, working experiences in current position, working experiences in local government organizations and overall working experiences had non different transformational leadership 3) transformational leadership had inverse relationship with Neuroticism (BIG 1) with statistical significance at 0.05 and 4) emotional intelligence in social skill (EQ 5), emotional intelligence in motivating oneself (EQ 3) and Extraversion (BIG 2) were factors factors effecting transformational leadership of the leaders of the local government organizations in Kamphaeng Saen District, Nakhon Prathom Province.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์ และการสนับสนุนจากบุคคลทั้งหลายเหล่านี้ ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.สวรรยา ธรรมอภิพล ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ดร. อภิชาติ กิตติศักดิ์นาวิน กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่เป็นผู้ให้คำแนะนำ และชี้แนะแนวทางในการดำเนินการวิจัยตลอดจนตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอขอบพระคุณ ผู้นำการองค์การปกครองท้องถิ่นอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 15 ตำบล ของ อำภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม และเทศบาลตำบลกำแพงแสน

ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีและเสียสละเวลาอันมีค่าในการช่วยตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลที่มีประโยชน์มาใช้ในงานวิจัยฉบับนี้

สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ พี่น้อง และเพื่อนๆที่เป็นกำลังใจที่สำคัญ ในการสนับสนุน และช่วยเหลือตลอดจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วง

กิตติยา ศรีสุขจร

มหาวิทยาลัยศิลปากร

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ฉ

กิตติกรรมประกาศ ..... ช

สารบัญ ..... ฌ

สารบัญตาราง ..... ฎ

บทที่1 1

บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 2

สมมติฐานของการวิจัย 3

ขอบเขตของการวิจัย 5

กรอบแนวคิดในการวิจัย 6

นิยามศัพท์เฉพาะ 7

บทที่2 9

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 9

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 9

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเชาวน์อารมณ์ 16

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ 28

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 37

บทที่3 46

วิธีดำเนินการวิจัย 46

มหาวิทยาลัยศิลปากร

วิธีการศึกษาวิจัย 46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 48
เกณฑ์การประเมินผล 51
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย 53
การเก็บรวบรวมข้อมูล 66
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล 66
บทที่4 68
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 68
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา 68
ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่าง 77
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 87
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 90
บทที่5 92
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 92
สรุปผลการวิจัย 92
อภิปรายผล 101
ข้อเสนอแนะ 104
รายการอ้างอิง 127
ประวัติผู้เขียน 152

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 13

ตารางที่ 2 หมวดและคุณลักษณะของ EQ ในทัศนะของ Bar-On (1997) 20

ตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน 48

ตารางที่ 4 เกณฑ์การให้คะแนนของแบบประเมินเชาวน์อารมณ์ 51

ตารางที่ 5 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 54

ตารางที่ 6 ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 55

ตารางที่ 7 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ 57

ตารางที่ 8 ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ 60

ตารางที่ 9 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินเชาวน์อารมณ์ 62

ตารางที่ 10 ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินเชาวน์อารมณ์ 64

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยองค์การ 69

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยลักษณะงาน 70

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 71

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 75

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับเชาวน์อารมณ์ 76

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ 76

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามประเภทองค์การ 77

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามองค์การ 78

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามการใช้อำนาจ 79

ตารางที่ 20 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามตำแหน่ง 80

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามการใช้อำนาจ ... 80

ตารางที่ 22 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามอายุ 81

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามระดับการศึกษา 82

ตารางที่ 24 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามอาชีพ 82

ตารางที่ 25 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามรายได้ 83

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบรายคู่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามรายได้ 84

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามประสบการณ์การทำงานตำแหน่งงานปัจจุบัน 84

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามประสบการณ์การทำงานตำแหน่งงานการปกครองท้องถิ่น 85

ตารางที่ 29 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามประสบการณ์การทำงานทั้งหมด 86

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบรายคู่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามประสบการณ์การทำงานทั้งหมด 86

ตารางที่ 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ 88

ตารางที่ 32 วิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ... 90

ตารางที่ 33 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย 98

บทที่1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปกครองท้องถิ่นเป็นรากฐานที่สำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตยและเป็นหน่วยงานแรกที่มีความสำคัญและใกล้ชิดกับประชาชาชนที่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน รวมทั้งการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ(เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวินและรัชนิภา สายอุบล, 2556) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปัจจุบันกำลังเผชิญหน้ากับการท้าทายการเปลี่ยนแปลง สิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบกับการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ประชาชน กฎหมาย และรัฐบาล กล่าวได้ว่าประชาชนในยุคโลกาภิวัตน์ มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และมีความตื่นตัวทางการเมืองสูงกว่าในอดีต ส่งผลให้มีความคาดหวังและความต้องการต่อผู้นำท้องถิ่นมากขึ้นด้วย ยิ่งไปกว่านั้นลักษณะความคาดหวังและความต้องการของประชาชนมีความหลากหลายตามทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อของแต่ละกลุ่ม ยิ่งมีความเป็นเมืองมากเท่าไหร่ ความคาดหวังและความต้องการยิ่งมีความหลากหลายมากขึ้น ซึ่งกลายเป็นแรงกดดันในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใต้สภาวะเช่นนี้การบริหารงานเพื่อตอบสนองความหวังและความต้องการของแต่ละกลุ่ม จึงเป็นงานที่ท้าทายเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำ ผู้นำท้องถิ่นจะต้องมีภาวะผู้นำภายใต้บริบทแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2550: 122-148) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและแนวทางเชิงปฏิบัติสำหรับผู้บริหารส่วนท้องถิ่นภายใต้บริบทแห่งการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงน่าจะเป็นของผู้นำที่มีความเหมาะสมในอันที่จะนำองค์การสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายภายใต้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว หากผู้นำการปกครองท้องถิ่นมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงย่อมส่งผลดีต่อการตอบสนองความต้องการของประชาชน การแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่น เพราะภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม พัฒนาความสามารถและศักยภาพของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของทีม และองค์การ (Bass and Avolio, 1994)

นอกจากนี้ในปัจจุบันวงการต่างๆให้การยอมรับว่า เชาวน์อารมณ์(EQ) มีความสำคัญต่อความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน (ถนอมศักดิ์ จิรายุสวัสดิ์, 2556: 30; กัลยาณี พรมทอง, 2546: 23-24) เพราะผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์ก่อให้เกิดการบรรลุผลตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล(วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551: 39) และเชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (อิศรา เลิศเยาวฤทธิ์, 2558; วราภรณ์ สืบสหการ, 2547; จารุวรรณ ทองวิเศษ, 2546) รวมทั้งบุคลิกภาพเป็นอีกเรื่องหนึ่งที่นักวิจัยและนักบริหารให้การยอมรับและศึกษามาอย่างยาวนานเพราะ บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตมนุษย์ในสังคมทำให้สามารถสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ อย่างราบรื่น ส่งผลให้ประสบความสำเร็จในด้านต่างๆ (พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว, 2552: 2) แนวคิดที่ได้รับการยอมรับและสนใจอย่างมากคือ แนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคแคร (Costa and McCrae, 1992) และบุคลิกภาพของบุคคลมีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ (สกนธ์ อาภารณ์กุล, 2547)

ความสำคัญของปัจจัยต่างๆดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีคำถามในการวิจัยว่า เชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำการปกครองท้องถิ่นเป็นอย่างไร ผู้นำการปกครองท้องถิ่นที่มีปัจจัยองค์การ ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร เชาวน์อารมณ์และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือไม่อย่างไร เพราะความรู้ดังกล่าวจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผน การพัฒนาและการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำการปกครองท้องถิ่น อันจักเป็นรากฐานสำคัญในการตอบสนองความต้องการของประชาชน การแก้ไขปัญหา การพัฒนาท้องถิ่นและประเทศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาถึงระดับของ เชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยองค์การ ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง เชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานของการวิจัยนี้ ดังนี้

1. สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยองค์การ ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่แตกต่างกัน

1.1 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 ปัจจัยองค์การที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่แตกต่างกัน

1.1.1 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.1 ประเภทองค์การที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่แตกต่างกัน

1.1.2 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.2 องค์การที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่แตกต่างกัน

1.2 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 ปัจจัยลักษณะงานที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่แตกต่างกัน

1.2.1 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.1 การใช้อำนาจที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่แตกต่างกัน

1.2.2 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.2 ตำแหน่งที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่แตกต่างกัน

1.3 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่แตกต่างกัน

1.3.1 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.1 เพศที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่แตกต่างกัน

1.3.2 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.2 อายุที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่แตกต่างกัน

1.3.3 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่แตกต่างกัน

1.3.4 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.4 อาชีพที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่แตกต่างกัน

1.3.5 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.5 รายได้ที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่แตกต่างกัน

1.3.6 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.6 ประสบการณ์การทำงานตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่แตกต่างกัน

1.3.7 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.7 ประสบการณ์การทำงานตำแหน่งงานการปกครองท้องถิ่นที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่แตกต่างกัน

1.3.8 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.8 ประสบการณ์การทำงานทั้งหมดที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่แตกต่างกัน

2. สมมติฐานการวิจัยที่ 2 เชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกัน

3. สมมติฐานการวิจัยที่ 3 เชาวน์อารมณ์และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร คือ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำนวน 419 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำนวน 326 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

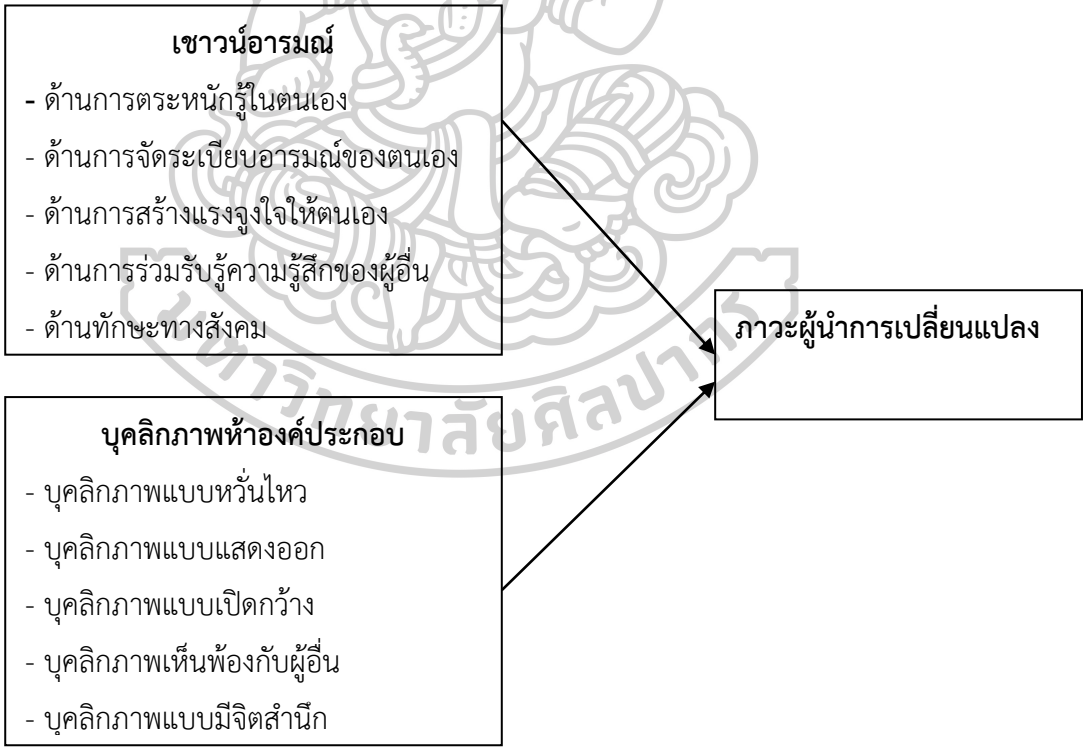
3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 เชาวน์อารมณ์ จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น และด้านทักษะทางสังคม

3.1.2 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว บุคลิกภาพแบบแสดงออก บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง บุคลิกภาพเห็นพ้องกับผู้อื่นและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

3.2 ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลสามารถกระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยผู้นำจะยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้เกิดความตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีม และองค์การตลอดจนพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถและศักยภาพที่สูงขึ้น

2. เชาวน์อารมณ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการตระหนักถึงความรู้สึกของตนเองและของผู้อื่น เพื่อสร้างแรงจูงใจในตนเอง และเพื่อบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่างๆ ได้ ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

2.1 การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) หมายถึง การตระหนักรู้ความรู้สึกและความโน้มเอียงของตนเอง

2.2 การจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง (Self-regulation) หมายถึง ความสามารถในการจัดการกับความรู้สึกภายในตนเองได้

2.3 การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (Self-motivation) หมายถึง แนวโน้มของอารมณ์ที่เกื้อหนุนการมุ่งสู่เป้าหมาย

2.4 การร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น (Empathy) หมายถึง การตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความต้องการและความกังวลของผู้อื่น

2.5 ทักษะทางสังคม (Social Skills) หมายถึง ความคล่องแคล่วในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ด้วยความร่วมมือจากผู้อื่น

3. บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะส่วนรวมเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลที่ส่งผลต่อการกำหนดแบบแผนพฤติกรรมของบุคคล ประกอบด้วยพฤติกรรมภายนอกและพฤติกรรมภายในของบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะเอกลักษณ์ที่แสดงออกมา ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้

3.1 บุคลิกภาพแบบมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) ในการศึกษาครั้งนี้ จะเปลี่ยนบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism) เป็นเชิงบวก โดยบุคลิกภาพแบบมั่นคงทางอารมณ์ หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความวิตกกังวลต่ำ โกรธยาก มีความประหม่าต่ำ รู้จักยับยั้งชั่งใจ ถูกกระตุ้นยากและมีอารมณ์มั่นคง

3.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extroversion) หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความอบอุ่น ชอบเข้าสังคม กล้าแสดงออก ชอบแสวงหาความตื่นเต้น และมีอารมณ์ทางบวก

3.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) หมายถึง การเป็นผู้ที่มีจินตนาการ มีสุนทรียภาพ เปิดเผยความรู้สึก กล้าลองทำสิ่งแปลกใหม่ เปิดกว้างทางความคิด และการเปิดกว้างต่อค่านิยม

3.4 บุคลิกภาพแบบเห็นด้วยกับผู้อื่น (Agreeableness) หมายถึง การเป็นผู้ที่ความไว้วางใจ ตรงไปตรงมา เห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น มีความเห็นพ้องกับผู้อื่น ถ่อมตัว และมีความอ่อนโยน

3.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึง การเป็นผู้ที่มีสมรรถนะ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ มีวินัยในตนเอง และมีความสุขุมรอบคอบ

4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง หน่วยงานราชการในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ดังนี้

4.1 องค์การบริการส่วนตำบล หมายถึง หน่วยงานราชการบริหารส่วนท้องถิ่นที่ทางรัฐบาลประกาศจัดตั้งในราชกิจจานุเบกษาให้เป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสภาพเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537และที่แก้ไขเพิ่มเติม

4.2 เทศบาลตำบล หมายถึง หน่วยงานราชการบริหารส่วนท้องถิ่นที่ทางรัฐบาลประกาศจัดตั้งในราชกิจจานุเบกษาให้เป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสภาพเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496และที่แก้ไขเพิ่มเติม

บทที่2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเชาวน์อารมณ์
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีชื่อเรียกภาษาไทยที่พบโดยทั่วไป เช่น ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2540: 60) ภาวะผู้นำการปฏิรูป (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544: 63) และภาวะผู้นำแบบแปลงรูป (เศาวนิต เศาณานนท์, 2542: 128) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้คำว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” จากการศึกษาค้นคว้าพบว่ามีผู้ให้ความหมาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้หลายท่าน ดังนี้

กัลยาณี พรมทอง (2546: 51) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือกว่าความสนใจในตนเอง ผ่านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำจะยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ การบรรลุสัจการแห่งตน ความเจริญรุ่งเรืองของสังคม องค์กร และผู้อื่น นอกจากนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มจะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามที่สูงขึ้น อาจจะชี้นำหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้นด้วย

จากความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมการบริหารองค์กรของผู้บริหารที่ทำให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติ

หน้าที่อย่างเต็มความสามารถมากกว่าที่ตั้งใจไว้ตั้งแต่ต้น ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

ความเป็นมาของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นหลังจากทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี (Charismatic leadership) ซึ่ง Max Weber ได้เป็นผู้คิดขึ้นในทศวรรษที่ 1920 โดยผลงานของเขาได้แปลเป็นภาษาอังกฤษในปี ค.ศ. 1947 ซึ่งถือเป็นผลงานที่ได้กระตุ้นความสนใจของนักสังคมวิทยาและรัฐศาสตร์ที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำ ต่อมาในทศวรรษที่ 1980 นักวิจัยทางด้านจิตวิทยาและการจัดการ ได้แสดงความสนใจอย่างมากต่อภาวะผู้นำแบบมีบารมีนี้ เนื่องจากในทศวรรษนั้นเกินการแปรรูปและมีการฟื้นฟูองค์การต่างๆ ในสหรัฐอเมริกา มีการยอมรับกันว่ามีความต้องการจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการเรื่องต่างๆ เพื่อให้องค์การสามารถอยู่ได้ในสภาวะที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูงขึ้น

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass สำหรับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass (1985: 14-32) ได้พัฒนาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อจาก Burn โดยมีรายละเอียดมากขึ้น เพื่ออธิบายถึงกระบวนการเปลี่ยนสภาพในองค์การและได้ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงแบบมีบารมี (Charismatic) และแบบแลกเปลี่ยน (Transaction) Bass ได้นิยามภาวะผู้นำในแง่ของผลกระทบของผู้นำที่มีต่อตัวผู้ตาม ผู้นำเปลี่ยนสภาพผู้ตาม โดยการทำให้พวกเขาตระหนักในความสำคัญและคุณค่าในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น หรือโดยยกระดับความต้องการของผู้ตาม หรือโดยชักจูงให้พวกเขาเห็นแก่องค์การมากกว่าความสนใจของตนเอง (Self-interest) ผลจากอิทธิพลเหล่านี้ ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นและเคารพในตัวผู้นำ และได้รับการจูงใจให้ทำสิ่งต่างๆ ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ ในตอนแรก Bass เห็นว่าภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่าบารมี (Charisma) บารมีได้รับการนิยามเป็นกระบวนการซึ่งผู้นำส่งอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยการปลุกเร้าอารมณ์ที่เข้มแข็ง และความเป็นเอกลักษณ์ของผู้นำ Bass เห็นว่าความมีบารมีมีความจำเป็น แต่ยังไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่มีนอกเหนือจากความมีบารมี คือ การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) และการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) ทั้งสามองค์ประกอบรวมกันกับการสร้างบารมีเป็นองค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์กัน เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกับ

ผู้นำแบบมีบารมี นอกจากนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามที่จะเพิ่มพลัง (Empower) และยกระดับผู้ตาม ในขณะที่ผู้นำแบบมีบารมีหลายคนพยายามที่จะทำให้ผู้ตามอ่อนแอ และต้องคอยพึ่งผู้นำและสร้างความจงรักภักดีมากกว่าความผูกพันในด้านแนวคิด Bass ให้นิยามภาวะผู้นำในทางที่กว้างกว่าเบอร์น โดยไม่ใช่แค่เพียงการใช้สิ่งจูงใจ (Incentive) เพื่อให้มีความพยายามมากขึ้น แต่จะรวมการทำให้งานที่ต้องการมีความชัดเจนขึ้นเพื่อการให้รางวัลตอบแทน และ Bass ยังมองภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แต่ไม่ใช่กระบวนการที่เกิดขึ้นแยกจากกัน Bass ยอมรับว่าผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบ แต่อาจจะใช้ในสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกัน

ในตอนเริ่มต้นของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลของ Bass ปี ค.ศ. 1985 Bass ได้เสนอภาวะผู้นำ 2 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) ซึ่งมีลักษณะเป็นพลวัตร (Dynamic) ที่มีความต่อเนื่องกัน ตามรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาความต้องการของผู้ตามสูงขึ้น ต่อเนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนสิ่งที่ต้องการระหว่างกัน เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามภาวะผู้นำทั้งสองประเภทนี้ ผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ประสบการณ์ที่แตกต่างกันในเวลาที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม Bass วินิจฉัยว่าความเป็นภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนสามารถส่งผลในการปรับปรุงประสิทธิภาพขั้นต่ำกว่า ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งช่วยเพิ่มและปรับปรุงประสิทธิภาพในขั้นที่สูงกว่า

นอกจากนั้นแล้ว Bass ยังได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นส่วนขยายของภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน เนื่องจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะเน้นเฉพาะเรื่องการจัดการหรือการแลกเปลี่ยนซึ่งเกิดขึ้นระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งการแลกเปลี่ยนนี้จะอยู่บนพื้นฐานที่ผู้นำถกเถียงกัน พูดคุยกัน ว่ามีความต้องการอะไร มีการระบุเงื่อนไขและรางวัลที่ผู้ตามและผู้ร่วมงานจะได้รับ ถ้าพวกเขาทำในสิ่งที่ต้องการได้สำเร็จ แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะปฏิบัติตามผู้ร่วมงานและผู้ตามมากกว่าการกำหนดให้มีการแลกเปลี่ยนหรือข้อตกลงธรรมดา พวกเขาจะมีการปฏิบัติในวิถีทางที่จะนำไปสู่ผลงานที่สูงขึ้น โดยการปฏิบัติในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งหรือมากกว่าที่เกี่ยวกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550: 10)

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass และ Avolio ในปี ค.ศ. 1990 Bass และ Avolio ได้เสนอโมเดลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบโดยใช้เครื่องมือวัดภาวะผู้นำพหุองค์ประกอบและใช้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำตามรูปแบบ (Model of the full range of leadership) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เขาเคยเสนอ ในปี ค.ศ. 1985 โมเดลนี้จะประกอบด้วยภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional leadership) และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (Laissez-faire leadership) สามารถนำเสนอรายละเอียดได้ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550: 11)

1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์การหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้ จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการหรือที่เรียกว่า “4I’s” คือ

(1) การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence of charisma Leadership : II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำที่จะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา

(2) การจูงใจเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation: IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายในการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามองข้าม

ผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว

(3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation: IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์

(4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration: IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำ ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง			
นักวิชาการ	การมีบารมี (Charisma)/อิทธิพลต่อความความคิด (Idealized influence)	การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)	การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation)	การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized consideration)
Bass (1985)	✓	✓	✓	✓
Bennis and Nanus (1985)	✓			
Bass and Avolio (1990)	✓	✓	✓	
Burn (1978)	✓	✓		✓
Tichy and Ulrich (1984)	✓	✓		
Robert (1985)	✓			

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ต่อ)

	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง			
นักวิชาการ	การมีบารมี (Charisma)/อิทธิพลต่อความความคิด (Idealized influence)	การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration)	การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation)	การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized consideration)
Tichy and Devanna (1986)	✓	✓		

จากตารางที่ 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคคลต่างๆ ทำให้ผู้วิจัยเลือกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่บุคคลต่างๆ คิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมือนกัน นั้นคือ Burn (1978); Bass (1985); Bass และ Avolio (1990) ดังนั้น ตัวแปรแฝงความภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงในการศึกษาครั้งนี้ สามารถวัดได้จาก 4 ตัวแปร สังเกตได้ตามกรอบแนวคิดของ Bass และ Avolio (1990) ซึ่งมีแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนี้ 1) การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized influence) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized consideration)

1.1 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำเป็นบทบาทหนึ่งในหลายๆ หน้าที่ของผู้นำหรือผู้บริหาร ซึ่งเป็นกระบวนการของการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของผู้นำและผู้ตาม ในการนำองค์การไปทิศทางที่กำหนดร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญต่อการบริหารงาน และเป็นเครื่องมือในการชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จของหน่วยงานเป็นศิลปะในการบริหารที่ต้องการพัฒนาสู่ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1.1.1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงลักษณะขององค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

กนกอร ยศไพบูลย์ (2546: 21) ได้กล่าวถึง ทักษะพื้นฐานของภาวะผู้นำหรือการเป็นผู้นำจะต้องมีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ดังนี้

1) ความสามารถในการเป็นผู้นำ

2) ความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

3) ความสามารถในการคิดและวางแผนกลยุทธ์

4) ความสามารถในการสร้างและพัฒนาทีมงาน

5) ความสามารถในการบริหารความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ

6) ความสามารถในการประเมินวินิจฉัยสถานการณ์ได้ถูกต้องแม่นยำ

7) ความสามารถในการสอนงาน และฝึกงานแก่สมาชิก

8) ยุทธวิธีที่ทำให้สมาชิกปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

9) ความสามารถในการบริหารตนเอง

10) ความสามารถในการเรียนรู้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542: 5-7) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำที่มีอิทธิพล อันก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง คือ

1) ผู้นำและผู้ตาม การมีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามเป็นแบบสองทางไม่ได้หมายความถึงเฉพาะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามเท่านั้น ดังนั้นผู้ตามก็สามารถแสดงบทบาทภาวะผู้นำได้เมื่อจำเป็นและผู้นำที่ดีก็สามารถจะปรับบทบาทได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม และผู้นำที่ดีมักจะพัฒนาทักษะภาวะผู้นำให้แก่ผู้ตาม

2) การมีอิทธิพล เป็นกระบวนการของผู้นำและผู้ตาม ในการสื่อสารความคิดเพื่อให้ได้รับการยอมรับและมีแรงจูงใจ เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนจากผู้ตามในการนำความคิดนั้นไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

3) วัตถุประสงค์ขององค์การ และมีความท้าทายนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผล

4) การเปลี่ยนแปลง การมีอิทธิพลและการกำหนดวัตถุประสงค์องค์การใดๆ ต้องมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆให้ก้าวหน้าต่อสังคมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

5) คนในการทำงานนั้นผู้นำและผู้ตามจะต้องเกี่ยวพันกับบุคคลอื่นอีกหลายคนหลายกลุ่มจึงต้องแสดงภาวะผู้นำ และช่วยเหลือให้บุคคลเหล่านั้นประสบความสำเร็จด้วย

สรุปภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership theories) เน้นกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามพยายามช่วยกันสร้างแรงจูงใจและคุณค่าทางจริยธรรมซึ่งกันและกัน เสริมความคิดที่ดีแก่ผู้ตาม สนองความต้องการของผู้ตาม มีการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การมากกว่าเกิดประโยชน์ส่วนบุคคล ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเชื่อถือยกย่อง ยอมรับผู้นำและกระตุ้นให้ทำงานมากกว่าปกติ มีการพัฒนาความสามารถของผู้ตามให้มีระดับสูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำต่อผู้ตาม ผ่านพฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล นอกจากนี้ผู้นำจะเปลี่ยนสภาพผู้ตาม โดยยกระดับความตระหนัก ความสำนึก ความผูกพันของผู้ตามให้ตระหนักถึงความสำเร็จและคุณค่าในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ตามก้าวพ้นจากความสนใจของตัวเองและเปลี่ยนระดับความต้องการของผู้ตามจากความต้องการขั้นต่ำไปสู่ระดับความต้องการชั้นสูง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเชาวน์อารมณ์

ความหมายของเชาวน์อารมณ์

ซาโลเวย์และเมเยอร์เริ่มใช้คำว่า เชาวน์อารมณ์ ใน ค.ศ.1990 ก็ได้ให้ความสนใจกับแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดรู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับเชาวน์ปัญญา (Non-cognitive aspects) ที่มีมาก่อนหน้านี้ ซาโลเวย์และเมเยอร์ได้อธิบายถึงเชาวน์อารมณ์ว่า “เป็นรูปแบบหนึ่งของความสามารถทางสังคมที่ประกอบด้วยความสามารถในการรู้อารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นสามารถแยกความแตกต่างของอารมณ์ที่เกิดขึ้นและใช้ข้อมูลนี้เป็นเครื่องชี้นำในการคิดและกระทำสิ่งต่างๆ” (กรมสุขภาพจิต, 2550)

เชาวน์อารมณ์ มีชื่อเรียกในภาษาไทยหลายชื่อ เช่น ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ อัจฉริยภาพทางอารมณ์ ความเก่งทางอารมณ์ เชาวน์อารมณ์ ปรีชาเชิงอารมณ์ เจตโกศล วุฒิภาวะทางอารมณ์ ปัญญาทางอารมณ์ ซึ่งมาจากภาษาอังกฤษที่มีความหมายเดียวกันเช่น Emotional Intelligence, Emotional Quotient, Emotional competence, Emotional SMARTS, Social Intelligence, Interpersonal Intelligence และนิยมเรียกย่อๆว่า EQ และ EI (กาญจนา ธานะ, 2551) สำหรับในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้คำว่า เชาวน์อารมณ์ (Emotional Quotient) และใช้คำย่อว่า EQ โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามของความหมายของเชาวน์อารมณ์ไว้ดังนี้

Bar-on (1992 อ้างถึงใน ทศพร ประเสริฐสุข, 2543) กล่าวว่า เชาวน์อารมณ์ หรือ Emotional Intelligence เป็นองค์ประกอบของความสามารถด้านการควบคุมอารมณ์เพื่อเข้าสังคมของบุคคลที่จะปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้อย่างประสบความสำเร็จ

Cooper and Sawaf (1997 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551) ได้ให้ความหมายของเชาวน์อารมณ์โดยใช้คำว่า Emotional Intelligence หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการที่จะรับรู้ เข้าใจ และประยุกต์ใช้พลังการรู้อารมณ์ ซึ่งถือว่าเป็นแหล่งรากฐานของพลังงาน ข้อมูล และการสร้างสายสัมพันธ์ที่ดีเพื่อที่จะใช้ในการโน้มนำผู้อื่นให้เกิดความคล้อยตาม

Goleman (1998 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551) ได้ให้ความหมายของเชาวน์อารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้ถึงมีความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นได้ เพื่อที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับตนเองในการจัดการอารมณ์ของตน และอารมณ์ที่เกิดจากการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้

Mayer and Salovey (1997 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551) กล่าวว่า เชาวน์อารมณ์ หมายถึง ทักษะหรือความสามารถของบุคคลในการเข้าใจความรู้สึกของตนเอง มีความรู้สึกร่วมกับความรู้สึกของคนอื่น สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองในลักษณะที่ก่อให้เกิดการครองชีวิตอย่างมีสุขได้

Henslin (1996 อ้างถึงใน ปิยะวรรณ เลิศพานิช, 2547) ได้ให้ความหมายของเชาวน์อารมณ์ว่า ความสามารถรับรู้อารมณ์ของตนเอง สามารถควบคุมอารมณ์และความรู้สึกของตนเองได้ และไม่แสดงอารมณ์ในด้านลบต่อผู้อื่น ส่วนประกอบของเชาวน์อารมณ์ ได้แก่ การตระหนักรู้ถึงอารมณ์ของ

ตนเอง การควบคุมความรู้สึก ไม่ให้แสดงความรู้สึกที่ไม่เหมาะสมเมื่ออยู่ร่วมกับสังคมส่วนมากและมีปฏิสัมพันธ์ที่เป็นมิตรกับผู้อื่น

Weisinger (1998) ได้ให้ความหมายของเชาวน์อารมณ์ไว้ว่า เป็นความสามารถในการใช้อารมณ์อย่างฉลาด โดยที่ตั้งใจทำให้อารมณ์ของตนเองทำงานหรือสร้างประโยชน์กับตนเอง โดยที่ใช้อารมณ์ช่วยในการนำพฤติกรรมและความคิดไปใช้ในทางที่ส่งเสริมงานของตนเอง

กรมสุขภาพจิต (2550) ใช้คำว่าเชาวน์อารมณ์ ซึ่งหมายถึง ความสามารถทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข โดยรู้จักเชาวน์อารมณ์ของตน เพื่อการพัฒนาและใช้ศักยภาพของตนในการดำเนินชีวิตครอบครัว การทำงาน และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จในชีวิต

กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์ (2547) ให้ความหมายของเชาวน์อารมณ์ คือ ความสามารถในการตระหนักถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น เพื่อการสร้างเป็นแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ในการบริหารจัดการอารมณ์ต่างๆ ของตนและอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่างๆ ไว้ได้อย่างเหมาะสมในการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นและอารมณ์ของตนเอง สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีเหตุผล และตอบสนองอารมณ์ของผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (2543) อธิบายถึง เชาวน์อารมณ์ว่า อารมณ์ก็คือสภาพจิต ที่โยงไปถึงพฤติกรรมในความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมเพราะอารมณ์นั้นอาศัยพฤติกรรมเป็นช่องทางสื่อสารแสดงออก เมื่ออารมณ์ได้รับการดูแลพัฒนา ชี้ช่องนำทาง ให้สื่อสารแสดงออกอย่างได้ผลดีด้วยพฤติกรรมทางกาย วาจา ก็นับได้ว่าระบบความสัมพันธ์แห่งพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา เข้ามาประสานกันบรรจบเป็นองค์รวมซึ่งเมื่อดำเนินไปอย่างถูกต้องก็จะอยู่ในภาวะสมดุลให้เกิดผลดีแก่ตนและผู้อื่นตลอดถึงสังคมและสิ่งแวดล้อมทั้งหมด

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2551) ให้ความหมายของคำว่าเชาวน์อารมณ์ว่าเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความรู้เท่าทันในท่วงทีและความเปลี่ยนแปลงในอารมณ์ของตนเองและคนอื่นที่สามารถประเมินเป็นช่วงค่าของตัวเลขได้ อารมณ์สามารถช่วยเหลือเกื้อกูลให้การกระทำของมนุษย์ให้มีเหตุผลมากขึ้นผิดพลาดน้อยลง

ทศพร ประเสริฐสุข (2543) ให้ความหมายของเชาวน์อารมณ์ว่า หมายถึง ความสามารถลักษณะหนึ่งของบุคคลที่จะตระหนักถึงความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ของตนเองและของผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้นภายใน ตลอดจนสามารถรอคอยการตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสมและถูกกาลเทศะ สามารถให้กำลังใจตนเองในการที่จะเผชิญกับอุปสรรคและข้อขัดแย้งต่างๆ ได้อย่างไม่คับข้องใจ รู้จักขจัดความเครียดที่จะขัดขวางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อันมีค่าของตนได้ สามารถชี้นำความคิดและการกระทำของตนในการทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งในฐานะผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างมีความสุข จนทำให้ประสบความสำเร็จทั้งในเรื่องของการเรียน (Study Success) ความสำเร็จในอาชีพ (Career Success) ตลอดจนประสบความสำเร็จในชีวิต (Life Success)

เทอดศักดิ์ เดชคง (2544) ใช้คำว่า เชาวน์อารมณ์ หมายถึง ความสามารถทางอารมณ์ในการรู้และเข้าใจตนเอง เห็นใจผู้อื่น มีความมุ่งมั่น อดทนรอคอยเพื่อไปยังเป้าหมายมองโลกในด้านที่เป็นบวก และรู้จักจัดการกับปัญหาและความขัดแย้งของตนเองได้

สรวิศ ผลภาษี (2545) ให้ความหมายของเชาวน์อารมณ์ไว้ว่า เป็นความสามารถของบุคคลในการตระหนักรู้ และเข้าใจถึงความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถบริหารจัดการและแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างมีเหตุผล เพื่อให้ดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและราบรื่น

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543) ให้ความหมายของเชาวน์อารมณ์ว่า หมายถึง ความสามารถในการตระหนักรู้และเข้าใจอารมณ์หรือความรู้สึกของตนเอง สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองและสามารถใช้อารมณ์ให้เกิดประโยชน์และเป็นความสามารถในการตระหนักรู้และเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

วินิตา ไชยมงคล (2551) ได้ให้ความหมายของเชาวน์อารมณ์ไว้ว่า ความสามารถในการตระหนักรู้ เข้าใจและสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม และสร้างกำลังใจให้แก่ตนเองและผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาให้แก่ผู้ที่มีปัญหาทางการควบคุมอารมณ์

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าเชาวน์อารมณ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น สามารถสร้างแรงจูงใจในการบริหารจัดการกับอารมณ์ของ

ตนเองได้อย่างเป็นระบบ มีการควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม และสามารถใช้ประโยชน์จากการควบคุมอารมณ์ได้สมเหตุสมผล ก่อให้เกิดความสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับเชาวน์อารมณ์

ในอดีตที่ผ่านมา คนเราเปรียบเทียบ “ความฉลาด” หรือสติปัญญา และคาดหวังความก้าวหน้าทางอาชีพการงานกันจาก IQ (Intelligence Quotient) แต่ปัจจุบันความคิดนี้ได้รับการพิสูจน์แล้วว่า “จริงเพียงครึ่งเดียว” นักจิตวิทยาเชื่อกันใหม่ว่า IQ (Intelligence Quotient) เป็นส่วนประกอบหนึ่งเท่านั้น EQ (Emotional Quotient) ต่างหากที่ผลักดันให้คนเราประสบความสำเร็จในชีวิตอย่างแท้จริง (เทอดศักดิ์ เดชคง, 2544)

แนวคิดเชาวน์อารมณ์ของ Bar-On

Bar-On (1997 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551) นักจิตวิทยาคลินิกชาวอิสราเอลและนักนักวิจัยทางด้านเชาวน์อารมณ์ของมหาวิทยาลัยไฮฟา (University of Haifa) ประเทศอิสราเอล ได้แบ่งองค์ประกอบของเชาวน์อารมณ์ออกเป็น 5 หมวด 16 คุณลักษณะสำคัญ ดังในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 หมวดและคุณลักษณะของ EQ ในทัศนะของ Bar-On (1997)

หมวด	คุณลักษณะ
1. ความสามารถภายในตน	1.1 ตระหนักรู้จักตน 1.2 เข้าใจภาวะอารมณ์ของตน 1.3 กล้าแสดงความคิดและความรู้สึกของตน 1.4 การเป็นอิสระเอกเทศ 1.5 การประจักษ์แจ้งแห่งตน
2. ทักษะของความเก่งคน	2.1 ตระหนักรู้เท่าทันในความคิด ความรู้สึกของผู้อื่นได้ดี 2.2 ความรับผิดชอบทางสังคม 2.3 สร้างสายสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ดี
3. ความสามารถในการปรับตัว	3.1 ตีความเข้าใจสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี 3.2 ยืดหยุ่นในความคิดความรู้สึกของตนได้ดี 3.3 แก้ไขปัญหาและสถานการณ์เฉพาะหน้าได้ดี

หมวด	คุณลักษณะ
4. กลยุทธ์ในการบริหารความเครียด	4.1 จัดการกับความเครียดได้ดี 4.2 ควบคุมอารมณ์ของตนได้ดี
5. ปัจจัยด้านแรงจูงใจและสภาวะอารมณ์	5.1 มองโลกในแง่ดี 5.2 สร้างความสนุกสนานให้เกิดแก่ตนเองและผู้อื่นได้ดี 5.3 รู้สึกและแสดงออกซึ่งความเป็นสุขให้ปรากฏได้

แนวคิดเชาวน์อารมณ์ของ Wagner and Sternberg

Wagner and Sternberg (1985 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551) เสนอว่า พฤติกรรมของผู้ที่ชาญฉลาดด้าน “Practical Intelligence” ที่จะเอื้อต่อความสำเร็จในวิชาชีพในการบริหารและในชีวิต สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. การครองตน (Managing Self) หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการตนเองในแต่ละวันให้บรรลุเป้าหมาย ได้ผลผลิตสูงสุด อาทิ การจัดลำดับกิจกรรมที่ต้องทำการกระตุ้นชี้นำตนให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ การสร้างแรงจูงใจที่ดีให้แก่ตนเอง

2. การครองคน (Managing Others) หมายถึง ทักษะความรู้ในการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ทางสังคม ความสามารถเข้ากับผู้อื่นได้ มอบหมายงานให้ทำตรงกับทักษะความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติแต่ละคน ให้รางวัลตามผลงานที่ปฏิบัติ

3. การครองงาน (Managing Career) หมายถึง การจัดความสำคัญ ความจำเป็นของตนให้สอดคล้องกับสิ่งที่องค์การให้ความสำคัญ โน้มน้าวผู้เกี่ยวข้องให้เห็นความสำคัญเห็นดีงามด้วยเพื่อจะสร้างผลกระทบที่ดีแก่สังคม องค์การ ประเทศชาติ และสร้างชื่อเสียงเกียรติภูมิของตนแนวความคิดของ Wagner และ Sternberg สรุปได้ว่า สิ่งที่จะเอื้อต่อบุคคลให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพในการบริหารและในชีวิตคือจะต้องเป็นผู้มีความสามารถในการครองตน มีความสามารถในการครองคน และมีความสามารถในการครองงานด้วย

แนวคิดเชาวน์อารมณ์ของ Cooper and Sawaf

Cooper and Sawaf (1997 อ้างถึงใน ศรัณย์ คลังชำนาญ, 2549) ได้เสนอกรอบแนวคิดของเชาวน์อารมณ์ว่าประกอบไปด้วยหลักสำคัญ 4 หลักด้วยกัน ซึ่งในแต่ละหลักจะมี 4 องค์ประกอบย่อย ซึ่งนำไปสู่การวัดการประเมินที่เรียกว่าแผนที่ทางเชาวน์อารมณ์ (EQ Map) ดังนี้

1. ความรอบรู้ทางอารมณ์ (Emotional Literacy) หมายถึง การรู้จักอารมณ์ของตนเองรู้และไหวเท่าทันว่าอารมณ์ของตนผันแปรไปเช่นไร ประกอบด้วย

1.1 ความซื่อสัตย์ทางอารมณ์ (Emotional Honesty)

1.2 การสร้างพลังอารมณ์ (Emotional Energy)

1.3 การรับผลย้อนกลับของอารมณ์ (Emotional Feedback)

1.4 ความสามารถหยั่งรู้ตามความเป็นจริง (Practical Intuition)

2. ความเหมาะสมทางอารมณ์ (Emotional Fitness) หมายถึง การปรับวางอารมณ์ของตนเองได้อย่างยืดหยุ่น รู้กาลเทศะแม้เผชิญความลำบากใจ ประกอบด้วย

2.1 การสร้างความเชื่อถือได้ให้เกิดแก่ตน (Authentic Presence)

2.2 การมีความเชื่อ ศรัทธาและมีความยืดหยุ่น (Trust Radius)

2.3 การสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา ไม่พอใจที่จะอยู่กับที่ (Constructive Discontent)

2.4 การกลับคืนสู่สภาพปกติและเดินหน้า (Resilence and Renewal)

3. ความลึกซึ้งทางอารมณ์ (Emotional Depth) หมายถึง ระดับความลึกซึ้งของอารมณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา ประกอบด้วย

3.1 การมีเป้าหมายและศักยภาพที่โดดเด่น (Unique Potential and Purpose)

3.2 ความผูกพันในงาน รับผิดชอบและมีสติ (Commitment, Accountability and Conscience)

3.3 ความซื่อตรง ทำงานอย่างซื่อสัตย์และยึดหลักจริยธรรม รักษามาตรฐานส่วนบุคคล รักษาคำพูด ยอมรับข้อผิดพลาดที่ตนกระทำอย่างเปิดเผย (Applied Integrity)

3.4 การโน้มน้าวจูงใจบุคคลอื่นโดยปราศจากการใช้อำนาจ (Influence without Authority)

4. ความผันแปรทางอารมณ์ (Emotional Alchemy) หมายถึง ความสามารถในการใช้อารมณ์เพื่อความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

4.1 การแสดงออกด้านการหยั่งรู้ (Intuitive Flow)

4.2 การคิดใคร่ครวญได้ (Reflextive Time-Shifting)

4.3 การเล็งเห็นโอกาส (Opportunity Sensing)

4.4 การสร้างอนาคต (Creating the Future)

แนวคิดเชาวน์อารมณ์ของ กรมสุขภาพจิต

กรมสุขภาพจิต (2550) ได้พัฒนาแนวความคิดเรื่องเชาวน์อารมณ์ โดยนำทฤษฎีของ Goleman ทฤษฎีของ Mayer and Salovey ทฤษฎีของ BarOn และหลักพุทธศาสนามาดัดแปลง

เพื่อให้เหมาะสมกับคนไทย และพัฒนาเป็นแบบประเมิน โดยแบ่งองค์ประกอบของเชาวน์อารมณ์ที่สำคัญออกเป็น 3 ประการ คือ

1. เชาวน์อารมณ์ด้านความดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเองรู้จักเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง

1) รู้อารมณ์และความต้องการของตนเอง

2) ควบคุมอารมณ์และความต้องการได้

3) แสดงออกอย่างเหมาะสม

1.2 การเห็นใจผู้อื่น

1) ใส่ใจผู้อื่น

2) เข้าใจและยอมรับผู้อื่น

3) แสดงความเห็นใจอย่างเหมาะสม

1.3 ความรับผิดชอบ

1) รู้จักการให้ รู้จักการรับ

2) รู้จักรับผิด รู้จักให้อภัย

3) เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

2. เชาวน์อารมณ์ด้านความเก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจสามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น

2.1 ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง

1) รู้ศักยภาพของตนเอง

2) สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้

3) มีความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย

2.2 ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

1) รับรู้และเข้าใจปัญหา

2) มีขั้นตอนในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

3) มีความยืดหยุ่น

2.3 การมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น

1) รู้จักการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

2) กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม

3) แสดงความเห็นที่ขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

3. เชาวน์อารมณ์ด้านความสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภูมิใจในตนเองพอใจในชีวิตและมีความสุขสงบทางใจ

3.1 ความภูมิใจในตนเอง

1) เห็นคุณค่าตนเอง

2) เชื่อมั่นในตนเอง

3.2 ความพึงพอใจในชีวิต

1) รู้จักมองโลกในแง่ดี

2) มีอารมณ์ขัน

3) พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่

3.3 ความสงบทางใจ

1) มีกิจกรรมที่สร้างความสุข

2) รู้จักผ่อนคลาย

3) มีความสงบทางจิตใจ

จากแนวความคิดของ กรมสุขภาพจิต (2550) สรุปได้ว่า เชาวน์อารมณ์ (Emotion Quotient) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ตระหนักรู้ และเข้าใจอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น มีสติรู้เท่าทันอารมณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามความรู้สึก นึกคิด สามารถประเมิน แยกแยะอารมณ์ ยอมรับและแสดงอารมณ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะตรงตามความเป็นจริง สามารถควบคุมอารมณ์ และจัดการกับอารมณ์ตนเองและผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิผล โดยใช้ปัญญาในการดำรงชีวิต การเรียนการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ตามแนวคิดของกรมสุขภาพจิต ในการศึกษาวิจัยเรื่องของปัจจัยด้านเชาวน์อารมณ์แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความดี ความเก่ง ความสุข

จากแนวคิดเกี่ยวกับเชาวน์อารมณ์ที่กล่าวมา สรุปได้ว่า เชาวน์อารมณ์แบ่งออกได้เป็น 2ส่วนหลัก คือ เชาวน์อารมณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ การควบคุม การบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง เพื่อให้ตนเองเกิดการพัฒนาทางด้านอารมณ์ และอีกส่วนหนึ่งคือเชาวน์อารมณ์ที่มีต่อบุคคลอื่นเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้อื่นจะได้อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข

พัฒนาการของแบบประเมินเชาวน์อารมณ์

แบบประเมินเชาวน์อารมณ์สามารถประเมินได้ 2 นัยใหญ่ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551) คือ

1. จากการใช้เครื่องมือที่เป็นปรนัย (Objective Measures) อาทิเช่น แบบทดสอบ แบบสอบถาม แบบประเมิน

2. การให้รายงานหรือแสดงความรู้สึก (Subjective Measures) อาทิเช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การรายงานตนเองโดยการเขียนบันทึก การรายงานความรู้สึกจากสิ่งเร้าต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาพเขียนคำ คุณศัพท์ เสียงเพลง การแสดงออกในสถานการณ์สวมบทบาท เป็นต้น โดยแต่ละ

แนวทางให้ผลการประเมินที่มีความเชื่อถือได้ และความเที่ยงตรงที่แตกต่างกันไป ยังไม่มีข้อสรุปว่าวิธีไหนเหมาะสมที่สุด เนื่องจากงานศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์มีอยู่อย่างจำกัด และอยู่ในขั้นของการพัฒนาและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบประเมินเชาวน์อารมณ์ของ BarOn (1992 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551) สร้างขึ้นโดยอิงแนวทางการสร้างแบบประเมินเชาวน์ปัญญาในปี 1992 โดย Reuven BarOn แบบประเมินมี 5 หมวด 15 ด้าน 133 ข้อ ในจำนวนนั้น 3 ข้อใช้ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของการตอบ การตอบให้พิจารณาข้อความและแบ่งการประเมินออกเป็น 5 ระดับจาก 1 ไม่ใช่ จนถึง 5 เป็นจริงเกี่ยวกับตนเอง เวลาในการทดสอบ 30 – 40 นาที เกณฑ์ในการพิจารณาถือว่าผู้ที่ได้คะแนนเชาวน์อารมณ์มากกว่า 100 ถือว่ามีความสามารถในการปรับตัวและต่อสู้กับชีวิตได้ดี

The Emotional EQ Test (1998 อ้างถึงใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551) เป็นแบบประเมินที่สร้างขึ้นโดย Peter Salovey และ John Mayer ในปี 1998 แบบประเมินนี้เน้นสภาพการวัดทางเชาวน์ปัญญาซึ่งประกอบกับทักษะด้านอื่นๆ ที่เกื้อกูลต่อความสุขและความสำเร็จในชีวิตสามารถวัดได้ 4 ด้านเป็นแบบประเมินภาคปฏิบัติโดยสมมุติสถานการณ์ให้คิดและใช้อารมณ์เข้าช่วยในการคิดแก้ปัญหาองค์ประกอบทั้ง 4 ด้านของแบบประเมินประกอบด้วย

1. ความสามารถในการระบุอารมณ์ต่างๆ ได้โดยผู้ตอบสามารถระบุความรู้สึกจากสีหน้าแววตาจากรูปใบหน้าของผู้คน จากเสียงดนตรี และความรู้สึกจากภาพวาดศิลปะ

2. ความสามารถในการใช้อารมณ์ ช่วยให้เราคิดตัดสินใจได้ มีความสามารถในการใช้อารมณ์ที่จะช่วยให้คุณเข้าใจว่าผู้อื่นคิดและรู้สึกอย่างไร

3. ความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ รู้ว่าเกิดอะไรขึ้นกับอารมณ์ของตนและมีปฏิกิริยาต่อภาวะแวดล้อมแตกต่างกันอย่างไร

4. ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ รู้ถึงภาวะของอารมณ์ไม่เก็บกด บิดเบือนมีความซื่อสัตย์ในอารมณ์ตน

แบบประเมินเชาวน์อารมณ์ของเวสซิงเจอร์ (Weisinger, 1998: 213-218) แบบประเมินนี้ออกแบบมาเพื่อช่วยเหลือบุคคลในการกระตุ้นเตือนตนเองในเรื่องของความสามารถทางอารมณ์โดยเวสซิงค์เจอร์ ประกอบด้วยข้อความจำนวน 45 ข้อ วัด 5 ด้านโดยผู้สร้างมีแนวความคิดว่าถ้าพัฒนาเชาวน์อารมณ์ในตนเองได้ก่อน จากนั้นเชาวน์อารมณ์ที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ต่อไป การตอบแบบประเมิน 1 หมายถึงแสดงออกน้อยมากและ 7 หมายถึงแสดงออกมากที่สุด แบบทดสอบนี้ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ต้องการให้บุคคลประเมินตนเองในเรื่องของความสามารถทางเชาว์อารมณ์

ส่วนที่ 2 ต้องการให้บุคคลทดสอบการตอบสนองของตนเอง มองหาจุดแข็งและส่วนที่สามารถปรับปรุงได้

ส่วนที่ 3 ต้องการให้บุคคลฝึกหัดและสังเกตความชำนาญของตนเองในการใช้เชาว์อารมณ์เป็นเวลา 1 เดือน จากนั้นทดสอบส่วนที่ 1 และ 2 ซ้ำพร้อมสังเกตความแตกต่างของคะแนนครั้งแรกและครั้งหลัง

แบบทดสอบ EQ TEST สร้างโดย Goleman (1995 อ้างใน วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551) วัดเชิงสถานการณ์ได้ 10 สถานการณ์ เพื่อให้ผู้ตอบรายงานตนเองว่าจะแสดงออกเช่นไร มี 4 ตัวเลือกในแต่ละสถานการณ์ เพื่อเป็นการทดสอบระดับเชาวน์อารมณ์ของแต่ละบุคคล

สำหรับในประเทศไทยจากการค้นคว้าเอกสารพบว่ามีผู้สร้างแบบทดสอบเชาวน์อารมณ์ไว้สองฉบับ คือ EQ 99 ของ ดร.วีระวัฒน์ ปันนิตามัย และแบบประเมิน EQ ของกรมสุขภาพจิต โดยทางผู้วิจัยนั้นได้เลือกแบบประเมินของกรมสุขภาพจิตใช้ในการศึกษาวิจัย

การพัฒนาแบบประเมินเชาวน์อารมณ์ของกรมสุขภาพจิต

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลการพัฒนาแบบประเมินเชาวน์อารมณ์ของกรมสุขภาพจิตไว้ดังนี้ กรมสุขภาพจิต (2544: 71-72) ได้พัฒนาแบบประเมินเชาวน์อารมณ์โดยทำการวิจัยเชิงพรรณนากลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยประชาชนไทยอายุ 12-60 ปี จากเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดในภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคกลางและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวนทั้งสิ้น 6,812 คน ตัวแปรอิสระที่ใช้ศึกษาคือ เพศ อายุ สถานภาพสมรสและตำแหน่งงาน ตัวแปรตามได้แก่คะแนนเฉลี่ยเชาวน์อารมณ์ภาพรวมและคะแนนเฉลี่ยเชาวน์อารมณ์ด้านย่อย 3 ด้าน คือ ด้านดี เก่ง สุข สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ t-test และ ANOVA

ผลการศึกษาพบว่าแบบประเมินเชาวน์อารมณ์ที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 52 ข้อจำแนกออกเป็นเชาวน์อารมณ์ 3 ด้าน คือ ดี เก่ง สุข และมีค่าอำนาจจำแนกสามารถแยกผู้มีเชาวน์อารมณ์ต่ำออกจากผู้ที่มีเชาวน์อารมณ์สูงได้ทั้งข้อประเมินรายด้าน คือ ดี เก่ง สุข และคะแนนเฉลี่ยเชาวน์อารมณ์ภาพรวม แบบวัดนี้มีค่าความเที่ยงแบบ Alpha ในด้านดี เก่ง สุข และภาพรวม คือ .75, .76, .81, และ.85 ตามลำดับและค่าความเที่ยงแบบแบ่งครึ่งในด้านดี เก่ง สุข และภาพรวม คือ .83, .86, .71, และ.84 ตามลำดับ ในตัวแปรเพศพบว่าชายและหญิงไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของคะแนนเฉลี่ยภาพรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน ในตัวแปรระดับอายุพบว่าช่วงอายุที่ต่ำมีคะแนนเฉลี่ยเชาวน์อารมณ์ภาพรวมและคะแนนเฉลี่ยรายด้านทั้ง 3 ด้าน ต่ำกว่ากลุ่มที่มีช่วงอายุที่สูงขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในตัวแปรสถานภาพสมรสพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสคู่มีคะแนนเฉลี่ยเชาวน์อารมณ์ภาพรวมและคะแนนเฉลี่ยด้านเก่งและสุขสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสโสด หม้าย หย่าหรือแยกกันอยู่ ส่วนตัวแปรตำแหน่งงานพบว่าผู้มีตำแหน่งบริหารมีคะแนนเฉลี่ยเชาวน์อารมณ์ภาพรวมและคะแนนเฉลี่ยในด้านเก่งและด้านสุขสูงกว่าระดับผู้ปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำที่มีความฉลาดทางอารมณ์ เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะทางอารมณ์และทางงสังคม ให้สมบูรณ์เต็มที่ รวมทั้งประยุกต์ใช้เพื่อโน้มน้าวให้ผู้คนใช้ความอุตสาหพยายามไปในทางที่สร้างสรรค์อย่างมีประสิทธิผล ภาวะนี้เป็นเรื่องเฉพาะตัวและมี “ทักษะเกี่ยวกับคน(People Skills)” เป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล (วราภรณ์ สืบสหการ, 2547: 11) การจัดการกับความฉลาดทางอารมณ์นี้ มีความสามารถสอดคล้องกับภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งกล่าวถึงผู้นำที่ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่าง ทำให้ผู้ตามศรัทธายกย่อง เคารพนับถือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสำเสมอ มากกว่าเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ในสถานการณ์ต่างๆผู้นำต้องมีเป้าหมาย มีวิสัยทัศน์ มีความมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมาย และถ่ายทอดสิ่งเหล่านี้ไปยังผู้ตามได้

2. ความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจที่กล่าวถึง ผู้นำจะต้องมีการแสดงออกซึ่งการกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดี และแง่คิดในแง่บวก ผู้นำต้องแสดงการอุทิศตัว และผูกพันกับเป้าหมายและแสดงความเชื่อมั่นว่าน่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

3. ความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาที่กล่าวว่า ผู้นำจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงกรอบแนวคิดการมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆด้วยวิธีทางแบบใหม่ ผู้นำต้องเชื่อมั่นว่าสามารถเอาชนะหรือแก้ปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆได้ ผู้นำต้องมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ในความสามารถส่วนบุคคลและองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า เป็นความสามารถที่มีความสอดคล้องกัน

4. ความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งกล่าวถึงความสัมพันธ์ของผู้นำกับผู้ตามเป็นรายบุคคล เพื่อให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่ามีความสำคัญผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของบุคคล การพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม การสร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการสื่อสารสองทาง มีความสนใจใส่ใจผู้ตามเป็นรายบุคคล มีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการพัฒนาให้คำแนะนำสนับสนุน และช่วยเหลือให้ผู้ตามมีความกว้าหน้าในการทำงาน จากแนวคิดองค์ประกอบของความฉลาดทางอารมณ์ ด้านความสามารถทางสังคม และองค์ประกอบด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่ามีความสอดคล้องเกี่ยวข้องกัน

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีดังกล่าว ข้างต้น พอสรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นความสามารถที่มีความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรนี้ยังพบไม่มากนัก อย่างไรก็จาม ความฉลาดทางอารมณ์เป็นแนวคิดที่ยังต้องมีการศึกษาค้นคว้าต่อไป โดยเฉพาะการศึกษาเรื่องความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการนำองค์การความรู้ที่ได้ไปพัฒนาและประยุกต์ใช้ในการทำงานเพื่อพัฒนาท้องถิ่นต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ความหมายของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Personality” ซึ่งมีรากศัพท์เดิมมาจากภาษาลาตินว่า “Persona” แปลว่า “หน้ากาก” เป็นคำที่นำมาใช้กันทั่วไป เพื่อบรรยายถึงลักษณะของบุคคล นักจิตวิทยาและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของคำ ว่า “บุคลิกภาพ” ไว้ดังนี้

วิภาพร มาพบสุข (2546) กล่าวว่าบุคลิกภาพ หมายถึง ภาพรวมของบุคคลซึ่งประกอบด้วยลักษณะที่ปรากฏภายนอกทั้งหมดของบุคคล อันประกอบไปด้วย รูปร่าง หน้าตา ผิวพรรณ ลักษณะกิริยาท่าทางต่างๆ และลักษณะที่ปรากฏภายในอันได้แก่ ทัศนคติ ความคิด ค่านิยม ความมีคุณธรรม ความสามารถ อารมณ์ แรงจูงใจ การรับรู้และการเรียนรู้ ฯลฯ ลักษณะที่ปรากฏทั้งภายนอกและภายในของบุคคลนี้มีลักษณะเฉพาะที่เป็นเอกลักษณ์ซึ่งทำให้บุคคลคนหนึ่งแตกต่างไปจากคนอื่น

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2551) กล่าวว่าบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายใน ซึ่งถูกหล่อหลอมและประสมประสานด้วยพันธุกรรม วัฒนธรรม การเรียนรู้วิธีปรับตัวของบุคคลและสิ่งแวดล้อมที่เป็นนามธรรมและวัตถุธรรมแต่เป็นสิ่งไม่ตายตัวเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา การเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมไม่สามารถแยกลักษณะของบุคลิกภาพออกเป็นส่วนๆต่างมีความสัมพันธ์ต่อกันและกันและมีผลกระทบต่อกันเป็นลูกโซ่

นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์ (2549) ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า สภาวะทุกอย่างที่ประกอบกันขึ้นเป็นบุคคล โดยรวมถึงคุณสมบัติ หรือคุณลักษณะทางจิตใจซึ่งมีอิทธิพลต่อการกระทำของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ เป็นหน่วยรวมของระบบทางกายและจิตภายในตัวบุคคล ซึ่งกำหนดลักษณะการปรับตัวเป็นแบบเฉพาะของบุคคลนั้นต่อสิ่งแวดล้อม เห็นได้ชัดจากลักษณะนิสัยในการคิดและแสดงออกรวมทั้งทัศนคติและปรัชญาในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล

Allport (1967 อ้างถึงใน สถิต วงษ์สวรรค์, 2540) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพว่า เป็นการจัดการระเบียบในการเปลี่ยนแปลงของแต่ละบุคคล ซึ่งเกี่ยวกับระบบร่างกายและจิตใจ ซึ่งนำไปสู่การปรับตัวของบุคคลให้เข้ากับโลกภายนอกได้อย่างราบรื่น

Burger (2000) ได้ให้ความหมายว่าบุคลิกภาพ หมายถึง รูปแบบที่ประกอบเป็นพฤติกรรมของบุคคล และกระบวนการปฏิสัมพันธ์ภายในตนเองซึ่งประกอบเป็น 2 ส่วน คือส่วนที่หนึ่งเป็นรูปแบบของพฤติกรรม ส่วนที่สองเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ภายในตนเกี่ยวกับเรื่องของ อารมณ์ แรงจูงใจ และกระบวนการรู้คิดที่อยู่ภายในจิตใจและมีผลให้บุคคลแสดงความรู้สึกออกมา

Eysenck (1970: 25) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง องค์ประกอบของคุณลักษณะของคนที่ค่อนข้างจะมั่นคงและถาวร เป็นคุณลักษณะ นิสัย ความฉลาด และร่างกายที่กำหนดการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม สามารถพิจารณาได้สองด้าน คือ ด้านที่เป็นลักษณะการแสดงออกทางพฤติกรรมด้านเก็บตัว-แสดงตัว ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยๆ ได้แก่ การมีส่วนร่วม–การไม่ร่วมมือ การเข้าสังคม–การแยกตัว การเข้าใกล้–การถอยหนี และความกระตือรือร้น–ความเฉื่อยชา และด้านที่เป็นลักษณะทางอารมณ์ ได้แก่ ความเป็นคนเข้มแข็ง อ่อนแอ มั่นคง ไม่มั่นคงลักษณะการแสดงออกทางอารมณ์ เช่น ความวิตกกังวลและอื่นๆ

Gatewood (2001) ได้ให้ความหมายว่าบุคลิกภาพ หมายถึง เอกลักษณ์ของบุคคลที่มีคุณลักษณะเป็นตัวกำหนดรูปแบบของบุคคลในการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม

Greenberg (2001) กล่าวว่าบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลและมีความสัมพันธ์กับรูปแบบของพฤติกรรม ความคิด และอารมณ์ที่คงที่ ซึ่งแต่ละบุคคลแสดงออกมาให้เห็น กล่าวสั้นๆ คือ บุคลิกภาพจะเกี่ยวโยงถึงลักษณะของบุคคลที่มีความคงที่ที่ทำให้บุคคลหนึ่งแตกต่างไปจากบุคคลอื่นๆ

McConnell (1974: 160) ได้ให้ความหมายว่าบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยที่บุคคลคิดและแสดงออกเพื่อใช้ในการปรับตัวให้เข้ากับสิงแวดล้อม เช่น ค่านิยม แรงจูงใจ ทัศนคติ อารมณ์ ความสามารถด้านต่างๆ และเชาวน์ปัญญา

Schultz (2001) ได้ให้ความหมายว่าบุคลิกภาพ หมายถึง เอกลักษณ์ที่ติดแน่นอยู่ภายในและภายนอกของบคุคล รวมทั้งลักษณะนิสัยของบคุคลที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

Slocum and Woodman (2001) กล่าวว่าบุคลิกภาพหมายถึงกลุ่มของลักษณะเฉพาะที่มีความคงที่ของแต่ละบุคคลและมีแนวโน้มว่าจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม และมีความแตกต่างกันในพฤติกรรมทางจิตวิทยา (ความคิด ความรู้สึก และการกระทำ) ของบุคคลที่ทำกันอยู่เรื่อยๆ และอาจจะไม่ง่ายนักในการทำความเข้าใจในฐานะที่เป็นผลลัพธ์มาจากความกดดันทางสังคม และทางชีววิทยาที่กดดันอยู่ในขณะนั้น

จากความหมายบุคลิกภาพที่กล่าวมา สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ผลรวมของพฤติกรรมทั้งหมดของบุคคล ทั้งที่อยู่ภายในและที่แสดงออกมา เพื่อการปรับเอาเหตุจูงใจ ความปรารถนา และความมุ่งประสงค์ของบุคคล เพื่อโต้ตอบต่อสิ่งเร้าต่างๆ ให้เข้ากับความต้องการและลักษณะ

สภาพแวดล้อมทั้งทางสังคมและทางกายภาพ โดยสามารถสังเกตได้จากลักษณะท่าที การแสดงออก รูปร่าง หน้าตา ความรู้สึก ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

ทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

ความแตกต่างของทฤษฎีบุคลิกภาพได้มีการพัฒนามาเป็นระยะเวลายาวนาน เพื่อใช้ในการอธิบายโครงสร้าง ขบวนการและการพัฒนาในพฤติกรรมมนุษย์ ทฤษฎีบุคลิกภาพที่สำคัญมีหลายทฤษฎี และเป็นเรื่องที่ซับซ้อนทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งอาจไม่สามารถอธิบายได้ครบถ้วน โดยการจัดประเภทของทฤษฎีต่างๆ มีหลายแบบ ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่จะใช้ในการจัด อาจจัดตามนักทฤษฎีที่เป็นผู้นำกลุ่มนั้นๆ หรือจัดตามหลักการใหญ่ๆ ทั่วไปที่กลุ่มยึดถือ แต่โดยส่วนรวมแล้ว ทฤษฎีบุคลิกภาพเหล่านี้ต่างมีจุดประสงค์เดียวกัน คือ อธิบายลักษณะของแต่ละบุคคลและชี้ให้เห็นความคล้ายคลึงของพฤติกรรมแห่งบุคคลทั้งมวล (ศรีเรือน แก้วกังวาน, 2551) และจัดแบ่งทฤษฎีบุคลิกภาพ โดยใช้เกณฑ์การอธิบายพัฒนาการของบุคลิกภาพเชิงทฤษฎีเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

องค์ประกอบของทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five) หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลซึ่งมีผลต่อการกำหนดแบบแผนวิถีการคิดและพฤติกรรมตามการรับรู้ของตนเองในลักษณะต่างๆ 5 ลักษณะซึ่งแบ่งบุคลิกภาพเป็นห้าองค์ประกอบ

1. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) ประกอบด้วย

1.1 ความวิตกกังวล (Anxiety) ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ กลัวในสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้นมีแนวโน้มที่จะมีอาการทุกข์ใจ วิตกกังวล มีอาการทางประสาท ตกใจง่าย หงุดหงิด เครียดกระวนกระวาย หวาดกลัวง่าย มักกังวลใจโดยไม่มีสาเหตุ กระสับกระส่าย ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ สุขุม เยือกเย็น ผ่อนคลาย ไม่หมกมุ่นอยู่กับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นไปแล้ว ความวิตกกังวลนี้ไม่ได้หมายความรวมถึงความกลัวต่อบางสิ่งที่มีเป็นพิเศษ

1.2 ความโกรธแค้น (Angry hostility) ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ การที่เกิดความโกรธได้ง่ายเมื่อต้องเผชิญกับภาวะคับข้องใจ ข่มขื่นใจ ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ เกิดความโกรธได้ยาก ผู้ที่ได้คะแนนในส่วนนี้ต่ำ องค์ประกอบด้านยอมรับผู้อื่นจะมีคะแนนสูง

1.3 ความซึมเศร้า (Depression) ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ มีแนวโน้มที่จะมีอาการซึมเศร้า มีแนวโน้มที่จะเกิดความรู้สึกผิด เศร้าโศก สิ้นหวังและรู้สึกโดดเดี่ยว ท้อใจง่ายและมักเศร้าโศกอยู่ตลอดเวลา ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ ยากที่จะเกิดอารมณ์ดังกล่าวแต่ก็ไม่ได้หมายถึงการมีลักษณะร่าเริงแจ่มใส ซึ่งเป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับด้านการแสดงออก

1.4 ความประหม่า (Self-consciousness) ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูง คือ ขี้อายและขวยเขิน เป็นลักษณะสำคัญขององค์ประกอบความหวั่นไหว ที่มีความประหม่าจะรู้สึกอึดอัดเมื่ออยู่ต่อหน้าผู้อื่น รู้สึกอ่อนไหวต่อการหัวเราะเยาะ มักรู้สึกว่าตนเองด้อยกว่าผู้อื่น ความประหม่ามีลักษณะ

คล้ายกันกับความอายและความวิตกกังวลต่อสังคมรอบตัว ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือไม่อึดอัดกับสถานการณ์ทางสังคม การประเมินความประหม่านี้ไม่ได้ประเมินจากทักษะทางสังคม

1.5 ความหุนหันพลันแล่น ใจเร็ว (Impulsiveness) ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือการไม่สามารถควบคุมความปรารถนาของตนได้ เช่น ความอยากรับประทานอาหาร สูบบุหรี่ หรือสิ่งที่มีอิทธิพลต่อความต้องการอย่างสูงความอยากจะมีอำนาจมากจนไม่สนใจสิ่งรอบข้าง ถึงแม้ผู้นั้นจะทราบดีว่าผลจากการกระทำนั้นจะทำให้เสียใจในภายหลังก็ตาม ลักษณะที่คะแนนต่ำคือสามารถทนต่อความกดดัน ความคับข้องใจได้ ความหมายของความหุนหันพลันแล่นใจเร็วในที่นี้แตกต่างกับความหมายในทฤษฎีอื่น จึงไม่ควรสับสนกับพฤติกรรมอัตโนมัติตามธรรมชาติ การชอบความเสี่ยงภัย หรือการตัดสินใจรวดเร็ว

1.6 ความไม่มั่นคงในจิตใจ (Vulnerability) ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ ไม่สามารถจัดการความเครียดได้ เมื่ออยู่ในภาวะคับขันจะแสดงถึงการไร้ความสามารถในการจัดการกับสิ่งต่างๆ ปล่อยให้สิ่งต่างๆ เป็นไปโดยไม่ควบคุม รู้สึกไร้ความหวัง หรือตกใจเสียขวัญเมื่อต้องเผชิญกับภาวะฉุกเฉิน ลักษณะที่คะแนนต่ำคือสามารถควบคุมตนเองได้ในสถานการณ์ที่ยุ่งยาก

2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) ประกอบด้วย

2.1 แสดงความอบอุ่น (Warmth) ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ มีลักษณะน่าคบเป็นมิตร มีความจริงใจกับผู้อื่น และสามารถสร้างความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับบุคคลอื่นได้ง่ายลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือชอบอยู่คนเดียว มีพิธีรีตองมาก เจ้าระเบียบแบบแผน องค์ประกอบนี้มีความใกล้ชิดกับองค์ประกอบด้านการยอมรับผู้อื่นในแง่มุมของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ต่างกันที่ความรักใคร่จริงใจ ความเต็มอกเต็มใจ

2.2 ชอบสังสรรค์ (Gregariousness) ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูง คือ ชอบอยู่ในวงสมาคมหรืออยู่ท่ามกลางคนจำนวนมาก มีความสุขเมื่อได้สังสรรค์กับบุคคลอื่น ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือบุคคลที่ชอบอยู่ตามลำพัง หรือพยายามหลีกหนีจากสังคม

2.3 แสดงออกอย่างเหมาะสม (Assertiveness) ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือโดดเด่นในท่ามกลางกลุ่มคน มีความสามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้เห็นตามหรือคล้อยตาม มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นมักจะเป็นผู้นำของกลุ่ม ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ ชอบเป็นผู้อยู่เบื้องหลังโดยปล่อยให้ผู้อื่นแสดงบทบาท

2.4 ความกระฉับกระเฉง (Activity) ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ ทำงานด้วยความว่องไวคล่องแคล่ว เป็นบุคคลที่มีพลังในการทำสิ่งต่างๆ และต้องการมีเรื่องทำอยู่ตลอดเวลาลักษณะที่คะแนนต่ำคือไม่เร่งรีบ มีจังหวะการทำงานอย่างค่อยเป็นค่อยไป แต่ไม่ใช่ความเกียจคร้าน

2.5 แสวงหาความน่าตื่นเต้น (Excitement seeking) ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือปรารถนาความตื่นเต้นและความเร้าใจ ชอบสภาพแวดล้อมที่มีสีสันสดใส เต็มไปด้วยเสียงอึกทึก

แสวงหาความตื่นเต้น คล้ายกันกับการแสวงหาความตื่นเต้นทางประสาทสัมผัส ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ การไม่ต้องการแสวงหาสิ่งที่ทำให้เกิดความตื่นเต้น

2.6 การมีอารมณ์ดี (Positive Emotion) ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูง คือ การมีจิตใจเบิกบาน มีความสุข หัวเราะง่ายและบ่อย ร่าเริง มองโลกในแง่ดี ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำ คือเฉยเมยไม่แสดงความลิงโลดให้ผู้อื่นเห็น ไม่ร่าเริง

3. บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (Openness to Experience) ประกอบด้วย

3.1 มีจินตนาการ (Fantasy) ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูง คือ มีจิตใจเปิดกว้างต่อจินตนาการ มีจินตนาการที่ชัดเจน มีการดำเนินชีวิตที่เต็มไปด้วยจินตนาการ การฝันกลางวันไม่ใช่เป็นแค่เพียงการหลบหนีจากโลกความจริงเท่านั้น แต่เป็นการสร้างสรรค์สิ่งที่น่าสนใจขึ้นภายในโลกส่วนตัว ผู้ที่มีลักษณะดังกล่าวจะพัฒนาต่อเติมรายละเอียดของจินตนาการ และเชื่อมั่นว่าจินตนาการจะช่วยให้ดำรงชีวิตได้อย่างสร้างสรรค์และสมบูรณ์ ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือมีการดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย ใช้ความคิดกับสิ่งที่อยู่ใกล้ตัว

3.2 มีสุนทรียภาพ (Aesthetics) ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ เปิดกว้างต่อสุนทรียภาพ ตระหนักรู้ถึงคุณค่าของศิลปะและความสวยงาม มีอารมณ์คล้อยตามไปกับกวีนิพนธ์ซาบซึ้งกับดนตรี และประทับใจในผลงานศิลปะ การที่บุคคลมีความสนใจในงานศิลปะจะโน้มน้าวให้บุคคลขยายความรู้ไปอย่างกว้างขวาง และมีความหยั่งรู้มากกว่าบุคคลโดยเฉลี่ย ผู้มีสุนทรียภาพไม่จำเป็นต้องมีความสามารถทางศิลปะ ไม่จำเป็นต้องชอบในสิ่งที่คนทั่วไปเชื่อว่าเป็นรสนิยมที่ดีลักษณะที่คะแนนต่ำคือ ขาดความรู้สึกต่อศิลปะและความสวยงาม ไม่สนใจศิลปะ และความงาม

3.3 มีอารมณ์ความรู้สึก (Feelings) ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ เปิดกว้างต่ออารมณ์ความรู้สึก สามารถรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกภายในของตนเอง เห็นความสำคัญของอารมณ์ว่าเป็นสิ่งสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิต มีประสบการณ์เกี่ยวกับอารมณ์ในลักษณะที่ลึกซึ้ง และรูปแบบอารมณ์ต่างๆ อย่างหลากหลาย ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ มีความรู้สึกทางอารมณ์น้อย และไม่เชื่อว่าอารมณ์เป็นสิ่งสำคัญ

3.4 มีการปฏิบัติจริง (Actions) ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ เต็มใจทดลองทำกิจกรรมที่แตกต่างไปจากสิ่งที่เคยทำ ไปในสถานที่ที่ไม่เคยไป กินอาหารชนิดที่ไม่เคยกิน ชอบที่จะแสวงหาวิธีการที่แปลกใหม่กับสิ่งที่ทำกันมาจนเกิดความเคยชิน มีงานอดิเรกหลายอย่างแตกต่างกันลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือเปลี่ยนแปลงได้ยาก และยึดติดกับการกระทำที่เคยใช้ได้ผล

3.5 มีความคิดแปลกใหม่ (Ideas) ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ มีจิตใจที่เปิดกว้างพร้อมจะคิดสิ่งใหม่ๆ คำนึงถึงสิ่งใหม่ ไม่ยึดติดกับความคิดหรือแนวคิดดั้งเดิม มีความพึงพอใจในการคิดที่แตกต่างไปจากหลักการ ชอบท้าทายความสามารถทางสมองของตนเอง พยายามเพิ่มพูนสติปัญญา

ตนเอง แต่ไม่ได้หมายถึงการมีเชาว์ปัญญาสูง ลักษณะที่คะแนนต่ำคือ มีความสามารถทางสติปัญญาจำกัด และถ้าเป็นผู้มีเชาว์ปัญญาสูงก็จะถูกปิดกั้นจากการยึดติดกับหลักเกณฑ์ต่างๆ

3.6 ค่านิยม (Values) ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือเปิดกว้างต่อการคิดวิเคราะห์ค่านิยมต่างๆ มีความสงสัย และชอบที่จะตรวจสอบแนวความคิดทางสังคม และความเชื่อ ค่านิยมที่สังคมเลื่อมใส ไม่ยึดถือหลักเกณฑ์ของสังคม ลักษณะที่คะแนนต่ำ คือ ยอมรับความเชื่อที่สืบต่อกันมา ยอมรับสิ่งที่นับถือกันมาจนเป็นประเพณี และมีลักษณะอนุรักษ์นิยม

4. บุคลิกภาพแบบเห็นพ้องกับผู้อื่น (Agreeableness) ประกอบด้วย

4.1 ความเชื่อใจไว้วางใจ (Trust) ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูง คือ ไว้วางใจผู้อื่น เชื่อว่าผู้อื่นมีความซื่อตรงมีความประสงค์ดี ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ ชอบดูหมิ่นผู้อื่นและมักตั้งข้อสงสัยว่าผู้อื่นไม่ซื่อตรง มีความประสงค์ร้ายหรือเป็นอันตราย

4.2 ความตรงไปตรงมา (Straightforwardness) ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ ตรงไปตรงมา ไม่มีเลศนัย จริงใจ ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม ให้ความสำคัญกับทักษะทางสังคมที่จะทำให้ผู้อื่นยอมรับโดยการปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างตรงไปตรงมา ไม่มีเล่ห์กลแอบแฝง ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ ปฏิบัติกับผู้อื่นอย่างไม่บริสุทธิ์ใจ ประจบสอพลอ มีเล่ห์เหลี่ยม หลอกลวง ขยายความ ตีความเพื่อให้ตนเองถูก ทำทุกอย่างรวมทั้งหลอกลวงตนเองเพื่อให้รู้สึกว่าตนเองเป็นผู้ถูกต้อง แต่ไม่ได้หมายความถึงการเป็นคนคดโกง ต้มตุ๋น หรือคนชอบพูดโกหก

4.3 การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น (Altruism) ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือคำนึงถึงความสุขสบายของผู้อื่นไม่เห็นแก่ตัว เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เต็มใจช่วยเหลือผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ มุ่งสนใจแต่ตัวเอง ไม่เต็มใจช่วยแก้ปัญหาของผู้อื่น

4.4 การยอมให้ (Compliance) ลักษณะที่รับคะแนนสูงคือ เมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคล สามารถที่จะผ่อนปรนประนีประนอมกับผู้อื่น แสดงความคับข้องใจของตนเอง ต่อผู้อื่นด้วยท่าทีที่ไม่รุนแรง ควบคุมความไม่พอใจของตนเอง ยกโทษให้กับผู้อื่นได้ และไม่เจ้าคิดเจ้าแค้นลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือแข็งกร้าว ยึดมั่นความคิดตนเอง ไม่ผ่อนปรนให้กับผู้อื่น

4.5 ความสุภาพอ่อนน้อม (Modesty) ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ ถ่อมตน แสดงความสุภาพกับผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง นับถือตนเอง ลักษณะที่คะแนนต่ำ คือ เชื่อว่าตนเองเหนือกว่าผู้อื่น มักถูกคนรอบข้างลงความเห็นว่าเป็นคนหยิ่ง ทะนงตนมากเกินไป หลงตนเอง

4.6 ความอ่อนโยน (Tender-mindedness) ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ เห็นอกเห็นใจห่วงใยผู้อื่น ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ในวิถีทางสังคม ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือผู้ที่ไม่รู้สึกเมตตาสงสารผู้อื่น ไม่สนใจการร้องขอความปราณี ตัดสินใจด้วยหลักการเหตุผลที่แข็งกร้าวโดยไม่นำความปราณีสงสาร หรือหลักมนุษยธรรมเข้ามาใช้ในการตัดสิน

5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) ประกอบด้วย

5.1 ความมีสมรรถนะ (Competence) ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ มีความสามารถมีเหตุผล มีไหวพริบ มองการณ์ไกล มีประสิทธิภาพในการทำสิ่งต่างๆ มีการเตรียมการ จัดการชีวิตของตน ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำ คือ มีความเข้าใจไม่ถูกต้องเกี่ยวกับความสามารถของตนไม่มีการเตรียมการ และมักทำสิ่งต่างๆ อย่างไม่ถูกต้องเหมาะสมส่วนประกอบของสมรรถนะนี้จะมีความสัมพันธ์กับความเชื่ออำนาจภายในตนเอง และความภาคภูมิใจในตนเอง

5.2 ความมีระเบียบ (Order) ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ มีระเบียบ มีการจัดระบบที่ดี จัดเก็บสิ่งของให้อยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ ไม่มีความสามารถในการจัดระบบ เป็นพวกไม่มีระเบียบแบบแผน

5.3 ความรับผิดชอบเคารพต่อหน้าที่ (Dutifulness) ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือมีความเคารพต่อหน้าที่ ยึดมั่นในหลักจริยธรรม มีศีลธรรมประจำใจ ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนต่อเรื่องราวต่างๆ และทำให้ไม่น่าเชื่อถือ ไม่น่าไว้วางใจ

5.4 ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ (Achievement striving) ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าและลงมือทำอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความขยันหมั่นเพียร มีเป้าหมายหรือทิศทางของชีวิต ถ้าคะแนนสูงมากจะเป็นคนที่ทุ่มเทให้กับงาน หรืออาจเป็นพวกบ้างาน ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ เฉื่อยชา ขี้เกียจ ไม่มีแรงขับความต้องการความสำเร็จ ไม่มีความทะเยอทะยาน ไม่มีจุดมุ่งหมาย ให้ความสำคัญกับการได้รับความสำเร็จต่ำ

5.5 ความมีวินัยในตนเอง (Self-discipline) ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูง คือ มีความสามารถเริ่มต้นงานและดำเนินการจนงานแล้วเสร็จแม้ว่าต้องเผชิญกับความเบื่อหน่าย และสิ่งรบกวนจิตใจอื่นๆ มีความสามารถที่จะจูงใจตนเองให้ทำงาน ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือ เป็นคนผัดวันประกันพรุ่ง หมดกำลังใจได้ง่าย ไม่สามารถควบคุมตนเองเพื่อจะทำสิ่งที่ต้องการให้บรรลุผล

5.6 ความรอบคอบ (Deliberation) ลักษณะที่ได้รับคะแนนสูงคือ การคิดไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนลงมือทำ สุขุมรอบคอบ ระมัดระวัง ลักษณะที่ได้รับคะแนนต่ำคือชอบทำอย่างเร่งรีบลวกๆ มักจะพูดหรือกระทำโดยไม่คิดถึงผลที่จะตามมา แต่ถ้ามองในแง่ดี ผู้ที่มีคะแนนต่ำใช้สัญชาตญาณและการตัดสินใจที่รวดเร็วเมื่อมีความจำเป็น

สำหรับแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ เป็นแนวคิดของคอสตาและแมคเครา (Costa and McCrae, 1985) ซึ่งจัดกลุ่มทฤษฎีบุคลิกภาพที่เกี่ยวกับลักษณะนิสัย และมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องโดยมีผู้ที่ให้ความสนใจในการศึกษาเพื่อพัฒนาให้เกิดทฤษฎีที่เกิดความสมบูรณ์แบบที่สุดจนออกมาเป็นทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big 5) ที่ใช้กันในปัจจุบันและผู้วิจัยได้ศึกษารายละเอียดของทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบข้างต้นสรุปได้ว่าบุคลิกห้าองค์ประกอบซึ่งประกอบไปด้วยบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) แบบแสดงตัว (Extraversion) แบบเปิดกว้าง(Openness to Experience) แบบเห็นพ้องกับผู้อื่น (Agreeableness) และแบบมีจิตสำนึก

(Conscientiousness) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบตามแนวคิดของ Costa และ MaCrae ดังกล่าวมีเนื้อหาที่ครอบคลุมโครงสร้างบุคลิกภาพพื้นฐานของมนุษย์และได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสามารถประยุกต์ให้สอดคล้องกับสังคมไทยเพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการส่วนปกครองท้องที่และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม กระทรวงสาธารณสุขได้

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ประไพ พรรณศรีปาน (2555) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานธนาคารทิสโก้พบว่าบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานธนาคารทิสโก้และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Yahaya (2012) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพรูปแบบการใช้อำนาจและภาวะผู้นำในกลุ่มผู้จัดการระดับสูงพบว่าบุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำในเชิงบวกบุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตัวเองมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและมีความสัมพันธ์ทางบวก (r = .159) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่าเมื่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมามีลักษณะเปิดเผยตัวเองมากขึ้นจะทำให้ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นด้วยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Phipps (2011) ซึ่งศึกษาอิทธิพลปัจจัยด้านบุคลิกห้าองค์ประกอบกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักการเมืองการศึกษาวิจัยพบว่าองค์ประกอบด้านการเปิดเผยตัวเองมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวกบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์มีค่าเฉลี่ยออยู่ในระดับมากที่สุดและมีความสัมพันธ์ทางบวก (r = .644) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่าเมื่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมามีลักษณะเปิดรับประสบการณ์มากขึ้นก็จะทำให้มีภาวะผู้นำสูงขึ้นด้วยเนื่องจากบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์มักจะมีความสนใจใคร่รู้ในเรื่องต่างๆทำให้มีความคิดใหม่ๆในการพัฒนาชุมชนให้ดีกว่าเดิมไม่นิ่งเฉยต่อปัญหายินดีที่จะเรียนรู้กับประสบการณ์ใหม่ๆอยู่เสมอ

บุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยออยู่ในระดับมากและมีความสัมพันธ์ทางบวก (r = .508) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องมาจากบุคคลที่มีระดับของความเข้าใจผู้อื่นสูงจะมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเข้าใจผู้อื่นและกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือบุคคลลักษณะนี้มักเป็นที่ชื่นชอบและยอมรับนับถือของคนในสังคมเป็นอย่างยิ่งซึ่ง

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เขตจังหวัดนครราชสีมาโดยใช้การทดสอบค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันพบว่าบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขตจังหวัดนครราชสีมา เมื่อพิจารณาในภาพรวมตัวแปรมีความสัมพันธ์ กันในระดับปานกลางและ มี

ความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงในตารางที่ 4 บุคลิกภาพด้านความมั่นคงทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r = .429) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อธิบายได้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความมั่นคงทางอารมณ์จะสามารถจัดการกับความต้องการ และอารมณ์ของตนเองได้ดีมีความสงบนิ่ง ผ่อนคลาย และสามารถเผชิญหน้ากับสภาวะที่มีความตึงเครียดได้เป็นอย่างดี

งานวิจัยของ Yahaya (2012) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพรูปแบบการใช้อำนาจ และภาวะผู้นำ ในกลุ่มผู้จัดการระดับสูงพบว่า บุ คลิกภาพ ด้านความมั่น คงทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำในเชิงบวกบุคลิกภาพด้านการเปิดเผยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r = .159) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า เมื่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมามีลักษณะเปิดเผยตัวเองมากขึ้นจะทำให้ผลการปฏิบัติ งานสูงขึ้นด้วย ซึ่ งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ Phipps (2011) ซึ่งศึกษาอิทธิพลปัจจัยด้านบุคลิกห้าองค์ประกอบกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักการเมือง การศึกษาวิจัยพบว่าองค์ประกอบด้านการเปิดเผยตัวเองมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก บุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยออยู่ในระดับมากที่สุดและมีความสัมพันธ์ทางบวก (r = .644) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 หมายความว่า เมื่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมามีลักษณะเปิดรับประสบการณ์มากขึ้น ก็จะทำให้มีภาวะผู้นำสูงขึ้นด้วย เนื่องจากบุคคลที่มีบุคลิกภาพด้านการเปิดรับประสบการณ์มักจะมีความสนใจใคร่รู้ในเรื่องต่างๆ ทำให้มีความคิดใหม่ๆในการพัฒนาชุมชนให้ดีกว่าเดิม ไม่นิ่งเฉยต่อปัญหา ยินดีที่จะเรียนรู้กับประสบการณ์ใหม่ๆ อยู่เสมอบุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยออยู่ในระดับ มาก และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r = .508) กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องมาจากบุคคลที่มีระดับของความเข้าใจผู้อื่นสูงจะมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเข้าใจผู้อื่นและกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือ บุคคลลักษณะนี้มักเป็นที่ชื่นชอบและยอมรับนับถือของคนในสังคมเป็นอย่างยิ่ง

โครงการ เสือดำ (2545) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้น ศึกษาเฉพาะกรณี: บริษัท ไทย-เอเซีย พี อี. ไพ้พ์ จำกัด พบว่าบุคลิกภาพ ด้านความเข้าใจผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในเชิงบวก

งานวิจัยของ Lopez,Caroline (2013) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับภาวะผู้นำของที่ -952 - HMO7-6 ปรึกษาด้านการศึกษา พบว่าบุคลิกภาพด้านความเข้าใจผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของที่ปรึกษาในเชิง บวก บุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยออยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวก (r =.186) กับภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเนื่องมาจาก บุคคลที่มีระดับคะแนนสูงในด้านความรับผิดชอบ จะมีลักษณะที่

เชื่อถือได้ มีจุดหมายในชีวิตมีความตั้งใจแน่วแน่ รอบคอบ ตรงเวลา ซึ่งเป็นลักษณะที่ดีของผู้นำการเปลี่ยนแปลงดังนั้น บุคลิกภาพมีความสำพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในทุกๆ ด้าน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาในด้านต่างๆ และได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อการยอมรับเกิดขึ้นการบริหารงานย่อมดำเนินไปได้อย่างราบรื่นเพราะจะได้รับความร่วมมือในทุกๆ ด้าน บุคลิกภาพที่ดีของผู้นำชุมชนที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับและสร้างมาตรฐานในการเป็นผู้นำด้านการพัฒนาท้องถิ่น ที่ มีความสามารถในการรวบ รวมประชาชนให้เข้ามามีบทบาท และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของตนเพื่อขับเคลื่อนท้องถิ่นให้มีการพัฒนาไปสู่สภาพที่ดีขึ้นจากเดิม และขยายไปจนถึงในระดับประเทศได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฉัตรฤดี สุขปลั่ง (2543) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลของบุคลิกภาพและเชาวน์อารมณ์ที่มีต่อคุณภาพของการให้บริการตามการรับรู้ของหัวหน้างาน ของพนักงานส่วนหน้าโรงแรมชั้นหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แนวคิดของ Goleman เป็นพื้นฐาน จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานส่วนหน้าจากโรงแรมชั้นหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 18 โรงแรม รวม 252 คน พบว่าองค์ประกอบของเชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพของการให้บริการพนักงานที่มีลักษณะมีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูงจะมีทักษะทางสังคมสูง ฉลาด และไม่ซื่อเกินไปไม่หลักแหลมเกินไปจะมีโอกาสเป็นพนักงานใบริการที่มีคุณภาพสูงมากกว่าพนักงานโดยทั่วไป

ชาริมาลย์ โอแสงธรรมนนท์ (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางอารมณ์และการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหง จากกลุ่มตัวอย่าง นักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงระดับปริญญาตรีจำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 160.87 ซึ่งเป็นระดับปกติ เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างในเรื่องข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงมีค่าเฉลี่ยความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 41.7 อยู่ในขั้นที่ 4 คือขั้นทำตามหน้าที่ทางสังคมตามหลักทฤษฎีของโคลเบิร์ก เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างในเรื่องข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า นักศึกษามหาวิทยาลัยรามคำแหงมีค่าเฉลี่ยการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน และความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์กับการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางบวกเท่ากับ .113 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โครงการ เสือดำ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้น ศึกษาเฉพาะกรณี: บริษัท ไทย-เอเชีย พี. อี. ไพพ์ จำกัด พบว่า

บุคลิกภาพองค์ประกอบด้านความหวั่นไหวมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในทางลบองค์ประกอบการแสดงออก องค์ประกอบความเปิดกว้าง องค์ประกอบการยอมรับผู้อื่น และองค์ประกอบการมีสติความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในทางบวก องค์ประกอบด้านความหวั่นไหว องค์ประกอบการแสดงออก และองค์ประกอบความเปิดกว้าง สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 16.1

ธีระศักดิ์ กำบรรณรักษ์ และเทพฤทธิ์ วิชญศิริ (2545) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การขาดจริยธรรมทางธุรกิจของผู้ประกอบการกับระดับความเครียด กลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการขนาดกลางและเล็ก กิจการประเภทการให้บริการ การผลิต และการเกษตร โดยส่งแบบสอบถามจำนวน 1,200 ชุด ได้รับคืน 795 ชุด ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาด้านเชาวน์อารมณ์ผู้ประกอบการที่มีอำนาจในการตัดสินใจ จะมีแรงจูงใจในชีวิตสูง มีความภาคภูมิใจในตนเอง และความสุขทางใจสูงกว่าผู้ประกอบการที่ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญจริยธรรมธุรกิจด้านความซื่อสัตย์มากที่สุด ส่วนการทำธุรกิจเพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีภายในชุมชน ความปรารถนาดีต่อชุมชน การไม่ทำลายสภาพแวดล้อมได้รับความสนใจน้อยที่สุดระดับความความเครียดส่วนใหญ่อยู่ในระดับปกติ แต่ผู้ประกอบการที่ประกอบธุรกิจอย่างมีจริยธรรมจะคำนึงผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่ผลิตสินค้าที่เป็นอันตรายต่อส่วนรวม จะมีความเครียดต่ำ แต่ผู้ประกอบการที่ดำเนินธุรกิจที่เน้นความยุติธรรม ผลิตสินค้าและบริการที่ยุติธรรม ไม่เอาเปรียบผู้บริโภคกลับมีความเครียดมากกว่าผู้ประกอบการที่ขาดจริยธรรมด้านความยุติธรรม

ปรีดาวรรณ ตรีสาทร (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับเชาวน์อารมณ์ของนักศึกษาชั้นปีที่4 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 173 คน ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีบุคลิกภาพภาพรวมแบบESTJ (Extrovert/Sensing/ Thinking/ Judgment) และมีบุคลิกภาพด้านการรับสัมผัส (Sensing = S) มีเชาวน์อารมณ์อยู่ที่ระดับเหมาะสม โดยเฉพาะเชาวน์อารมณ์ในด้านดี บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extrovert) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับเชาวน์อารมณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลิกภาพแบบการเก็บตัว (Introvert) การแสดง (Extrovert) การรับรู้ (perception) การตัดสิน (Judgment) และความรู้สึก (Feeling) สามารถร่วมกันพยากรณ์เชาวน์อารมณ์ของนักศึกษา ได้ร้อยละ 23.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิภาพร อางควนิช (2545) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบุคลิกภาพของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรีคณะศึกษาศาสตร์ ภาคการเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2545 จำนวน 282 คน ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในขั้นที่ 5 คือ หลักการทำตามคำมั่นสัญญา และบุคลิกภาพด้านการตัดสินใจ (Judgement) มีความสัมพันธ์กับการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางบวกในระดับน้อย (r = .122) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฟูนตีส พาลานคา (1995 อ้างถึงใน ชาริมาลย์ โอแสงธรรมนนท์, 2545) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพัฒนาการการตัดสินใจเชิงจริยธรรม ค่านิยมและความเชื่อทางศาสนาของวัยรุ่นในสเปนทั้งชายและหญิงจำนวน 705 คน จากการศึกษาพบว่า โดยส่วนมากวัยรุ่นจะมีระดับการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ระดับกฎเกณฑ์สังคม มีเพียงร้อยละ 27 ที่มีระดับการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ระดับเหนือกฎเกณฑ์สังคม นอกจากนี้ยังพบว่า ระดับการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเพิ่มขึ้นเมื่อมีระดับการศึกษาสูงขึ้นและเพศไม่ได้เป็นปัจจัยในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ธนพล เตียสุวรรณ (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กับกลุ่มตัวอย่าง 299 คนพบว่า บุคลิกภาพด้านมีจิตสำนึก ด้านเห็นพ้องกับผู้อื่น ด้านการแสดงตัว ด้านเปิดกว้าง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน และบุคลิกภาพด้านหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างาน บุคลิกภาพด้านมีจิตสำนึก ด้านหวั่นไหวและด้านเห็นพ้องกับผู้อื่นสามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานได้ร้อยละ 24.1

สุดารัชต์ ศิริวงศ์ (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิพลของบุคลิกภาพและความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลาง บริษัท มัตสุชิตะ อิเล็คทริค เวิร์ค (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่าบุคลิกภาพความหวั่นไหวทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับผลการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพการยอมรับสิ่งใหม่ บุคลิกภาพการเข้ากับผู้อื่นได้ และบุคลิกภาพความน่าเชื่อถือมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพความหวั่นไหวทางอารมณ์ บุคลิกภาพการยอมรับสิ่งใหม่ บุคลิกภาพการเข้ากับผู้อื่นได้ และบุคลิกภาพความน่าเชื่อถือ สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 33.3

จารุวรรณ ทองวิเศษ (2546) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์กับการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง จำนวน 375 คน เชาวน์อารมณ์กับการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างเชาวน์อารมณ์ทั้ง 4 องค์ประกอบกับการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์ประกอบด้านการใช้อารมณ์เกื้อหนุนความคิดส่งผลต่อการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์ประกอบด้านการเข้าใจวิเคราะห์และการใช้ความรู้จากอารมณ์ที่เกิดขึ้นและองค์ประกอบด้านรับรู้และควบคุมอารมณ์ เพื่อส่งเสริมความงอกงามทางอารมณ์และสติปัญญาส่งผลต่อการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กฤษดา สาตร์พันธ์ (2546) ศึกษาเรื่อง ผลการใช้โปรแกรมการฝึกความฉลาดทางอารมณ์พัฒนาการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ที่มีคะแนนการให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวทฤษฎีของโคลเบอร์กต่ำกว่า

จริยธรรมตามเกณฑ์ในระดับที่ 2 ขั้นที่ 4 ลงมา จำนวน 16 คน โดยสุ่มสอบถามความสมัครใจในการเข้ารับการทดลอง แล้วแบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 8 คน และกลุ่มควบคุม 8 คน โดยทำกาทดลองโปรแกรม 12 ครั้ง ครั้งละ 60 นาที สัปดาห์ละ 3 ครั้ง ติดต่อกัน 4 สัปดาห์ ผลการวิจัยพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิธีการกับระยะเวลาการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักเรียนที่ได้รับโปรแกรมการฝึกความความทางอารมณ์มีการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระยะติดตามผลสูงกว่าก่อนการทดลอง และสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิณทิพย์ วังเกล็ดแก้ว (2547) ศึกษาเรื่องการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรต กลุ่มตัวอย่างเป็นนิสิตระดับปริญญาตรีภาคปกติ ชั้นปีที่ 1-4 ภาคการเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2546 จำนวน 377 คน ผลการวิจัยพบว่า นิสิตมีการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในขั้นที่ 5 คือ หลักการทำตามคำมั่นสัญญา นิสิตชายและหญิงมีการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านความรับผิดชอบ ด้านความมีวินัยในตนเอง และด้านความซื่อสัตย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นิสิตที่อยู่ในชั้นปีต่างกันและนิสิตที่มีการอบรมเลี้ยงดูต่างกัน มีการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมแตกต่างกัน และนิสิตที่ศึกษาอยู่ในสาขาวิชาต่างกัน มีการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ชาครียา ศรีทอง (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางของธนาคารกับกลุ่มตัวอย่าง 178 คน พบว่าบุคลิกภาพด้านหวั่นไหวมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพด้านแสดงตัว ด้านเปิดกว้าง ด้านเห็นพ้องกับผู้อื่น ด้านมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน บุคลิกภาพด้านหวั่นไหว ด้านแสดงตัว สามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางของธนาคารได้ร้อยละ 27.5

ญาณิกา สวัสดิพงศา (2549) ศึกษาเรื่องการพัฒนาเชาวน์อารมณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้วยการฝึกสมาธิ ผลการวิจัยพบว่า เพศชายและเพศหญิงที่ได้รับการฝึกสมาธิมีเชาวน์อารมณ์ไม่แตกต่างกัน เชาวน์อารมณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประไพพิศ บุญชิต (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยสรุปว่า เชาวน์อารมณ์ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุขกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .209

และสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ .042 และเชาวน์อารมณ์ที่ดีที่ใช้ในการพยากรณ์การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ เชาวน์อารมณ์ด้านความดี

ปราณี ตันตยานุบุตร (2551) ศึกษาความรู้ความเข้าใจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่าค่าเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจเชิงจริยธรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชนสูงกว่าของรัฐ และการวิเคราะห์เปรียบเทียบการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐกับเอกชน โดยภาพรวมนักศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐมีค่าเฉลี่ยระดับการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในขั้นที่ 5 ตามแนวคิดทฤษฎีของโคลเบิร์ก นั่นคืออยู่ในขั้นหลักการมีเหตุผลและคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม สำหรับเอกชนมีค่าเฉลี่ยระดับการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในขั้นที่ 4 นั่นคืออยู่ในขั้นหลักการทำตามหน้าที่และระเบียบของสังคม เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยที่ได้ด้วยสถิติ t ที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ค่าเฉลี่ยการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีค่าไม่แตกต่างกัน นักศึกษาทั้ง 2 แห่งมีการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน คืออยู่ในขั้นหลักการทำตามหน้าที่และระเบียบของสังคม มีเหตุผลและคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถพัฒนาได้ตามพัฒนาของวัย ในกลุ่มช่วงวัยเดียวกันจะมีระดับการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ใกล้เคียงกัน แม้ว่าอยู่ในสภาพแวดล้มและปัจจัยที่แตกต่างกัน

ปราณี มเหศักดานุภาพ (2546) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำสูงทุกด้านโดยด้านพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาเป็นด้านการมีส่วนร่วม และด้านบทบาทของผู้นำ ผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วมแบบความร่วมมือและด้านพฤติกรรมผู้นำแบบผู้ร่วมงานแตกต่างกันและผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีภาวะผู้นำไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดต่างกันมีภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีภาวะผู้นำด้านบทบาทของผู้นำแตกต่างกันโดยผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีภาวะผู้นำแตกต่างกับผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

จักรกฤษณ์ บัวแสง (2548) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการราชทัณฑ์ระดับหัวหน้าฝ่ายกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานภายใต้การปฏิรูประบบราชการ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานภายใต้การปฏิรูประบบราชการภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการศึกษา ระดับผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง และระดับประสิทธิผลก็อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์ ผู้นำให้ความสำคัญกับตัวบุคคลมีความเป็นกันเอง ให้ความสำคัญเรื่องผลสำเร็จขององค์การน้อย แต่ข้าราชการมีจิตสำนึกให้ความสำคัญความเป็นเพื่อนมนุษย์

ธวัชชัย หอมยามเย็น (2548) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลาดับ ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยเฉพาะผู้บริหารรับฟังเรื่องราว และความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจ และตั้งใจจริง อยู่ในระดับมากที่สุด

สุภาวดี ติมินทระ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และหลักการและกระบวนการวางแผน ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่นและอื่นๆ กรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่ง ในองค์การบริหารส่วนตำบลและระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และหลักการ และกระบวนการวางแผนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี เพศ อายุ อาชีพ รายได้ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา การเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม และการได้รับการฝึกอบรมความรู้แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นไม่แตกต่างกัน

นุชา สระสม (2552) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า (1)ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก (2)วัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมเป็นสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก (3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบด้านการกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และความคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

สุกัญญา เจริญมี(2558) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ของสำนักงาน ก.พ.ร. พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ของสำนักงาน ก.พ.ร. มีระดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบด้านต่างๆ เชาวน์อารมณ์โดยรวม (EQ)และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การทำงานรับราชการ รุ่นที่เข้ารับการฝึกอบรม อัตราเงินเดือน พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยองค์การกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามองค์การหน่วยงานหรือที่สังกัด พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีปัจจัยองค์การแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะงาน กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ที่มีปัจจัยลักษณะงาน แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับเชาวน์อารมณ์โดยรวม เชาวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง(EQ2) และเชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง(EQ3) โดยมีค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .17 .17 และ .16 ตามลำดับ แต่บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การวิเคราะห์เชาวน์อารมณ์ (EQ) และบุคลิกภาพตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) ที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ เชาวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง (EQ2)

กัลยภรณ์ ดาราก ร ณ อยุธยา (2554) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำวัฒนธรรมองค์การ กับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษาธนาคารพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรธนาคารพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐมมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยองค์การกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามประเภทองค์การคือธนาคารพาณิชย์ของเอกชนกับธนาคารพาณิชย์ของรัฐ (รัฐวิสาหกิจ) พบว่าบุคลากรธนาคารพาณิชย์ภาครัฐวิสาหกิจมีค่าเฉลี่ยด้านการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มากกว่าบุคลากรธนาคารพาณิชย์ภาคเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรธนาคารพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุและสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน แต่บุคลากรธนาคารพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน คือ บุคลากรที่มีการศึกษาระดับ ปวส. หรือ อนุปริญญา มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง มากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 05 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรธนาคารพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรธนาคารพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐมที่มี ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน กล่าวคือ บุคลากรที่มีตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสาขา มีการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมากกว่าบุคลากรฝ่ายสินเชื่อ และพนักงานเคาน์เตอร์ ส่วนบุคลากรฝ่ายสินเชื่อมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งอื่นๆ และบุคลากรฝ่ายสินเชื่อ มีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมากกว่าบุคลากรหน้าเคาน์เตอร์ (Teller)อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฐิติวดี เนียมสุวรรณ์ (2554) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัดมหาชน พบว่า บุคลากรธนาคารกรุงไทยมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรธนาคารกรุงไทยที่มีปัจจัยส่วนบุคคแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะงานกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) จำแนกตามระดับตำแหน่งงานและลักษณะงาน พบว่า บุคลากรธนาคารกรุงไทยที่มีปัจจัยลักษณะงานแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

ณัฐวุฒิ เตมียสุวรรณ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตัวแทน บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัดในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้บริหารตัวแทน บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัดในเขตกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน รัตติกรณ์ จงวิศาล (2545) ได้ศึกษาปัจจัยด้านเชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพ และภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้า

ระดับกลางในองค์การธุรกิจ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบแสดงออก (Extraversion) และบุคลิกภาพแบบมีสติ (Conscientiounsness) โดยบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีอิทธิพลทางบวกต่อภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐาน .25 และ .21 ตามลำดับ ส่วนบุคลิกภาพแบบแสดงออก มีอิทธิพลทางบวกต่อภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน ค่าสัมประสิทธิ์อยู่ที่ .16 และบุคลิกภาพแบบมีสติมีอิทธิพลทางบวกต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานเท่ากันคือ .12

บทที่3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิและข้อมูลปฐมภูมิ โดยการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายของการวิจัย ด้วยวิธีการใช้แบบประเมินเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยได้ดำเนินการศึกษาตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

วิธีการศึกษาวิจัย

วิธีการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการสำรวจโดยนำการวิจัย 2 รูปแบบมาเชื่อมโยงกันเป็นภาพรวมด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เชาวน์อารมณ์ และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทบทวนวรรณกรรมและเก็บรวบรวมข้อมูลจากการวิจัยเอกสาร โดยการศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร วารสาร บทความ หนังสือและวิทยานิพนธ์รวมทั้งเอกสารการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศ เพื่อให้เข้าใจถึงแนวคิด ทฤษฎี หลักการที่เกี่ยวข้องเพื่อการสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัยนี้

ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยโดยการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบประเมิน

ขั้นตอนที่ 3 การเก็บข้อมูลจากตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัย อภิปรายผลรวมทั้งข้อเสนอแนะต่างๆ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำนวน 473 คน ประกอบด้วย เทศบาลตำบล 1 แห่ง จำนวน 17 คน และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 15 แห่ง จำนวน 456 คน

กลุ่มตัวอย่างและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ซึ่งสามารถคำนวณขนาดตัวอย่างได้ตามสูตรที่ใช้หาขนาดตัวอย่างของ Yamane (1967) มีระดับความเชื่อมั่นเป็น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 5%จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

สูตรที่ใช้ $$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากรที่ต้องการศึกษา (N = 419)

e คือ สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น (e = 0.05)

แทนค่าสูตร $$n = \frac{419}{1 + 806\ (0.05)^2}$$

$$= 209.15 = 210 \text{ ตัวอย่าง}$$

จากการคำนวณข้างต้นได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 ตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบประเมินทั้งหมด 400 ชุด เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบประเมินของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจะส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของงานวิจัย ผู้วิจัยได้รับแบบประเมินคืนและตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์นำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 326 ตัวอย่าง ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน

องค์การ	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
เทศบาลตำบลกำแพงแสน	17	9
องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงแสน	24	28
องค์การบริหารส่วนตำบลกระตีบ	21	18
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งลูกนก	51	24
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งบัว	27	22
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยขวาง	45	32
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขวาง	22	20
องค์การบริหารส่วนตำบลสระสี่มุม	49	34
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย	31	19
องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัฒนา	33	22
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหมอนทอง	29	19
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง	27	23
องค์การบริหารส่วนตำบลรางพิกุล	23	12
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม	17	12
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม	25	21
องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำเขียว	32	6
รวม	473	326

ที่มา : สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นนครปฐม 08 พฤษภาคม 2561

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบประเมิน โดยผู้วิจัยได้แบ่งข้อคำถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงานทั้งหมด ประสบการณ์การทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา

ส่วนที่ 2 แบบประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ใช้แบบประเมินที่สร้างขึ้นโดย เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน โดยผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้ว ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ แบบประเมินนี้ใช้มาตรวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดมาตราวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบแบบประเมินเพื่อประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
คะแนน 3	หมายถึง	คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ซึ่งใช้แบบประเมินที่สร้างขึ้นโดย เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน โดยผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้ว นำมาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 60 ข้อ ดังนี้

1) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว จำนวน 12 ข้อ

2) บุคลิกภาพแบบแสดงออก จำนวน 12 ข้อ

3) บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง จำนวน 12 ข้อ

4) บุคลิกภาพเห็นพ้องกับผู้อื่น จำนวน 12 ข้อ

5) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก จำนวน 12 ข้อ

โดยลักษณะของแบบประเมินในส่วนนี้ จะใช้มาตรวัดแบบประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดมาตราวัดของลิเคิร์ท (Likert Scale) ซึ่งมี โดยให้ผู้ตอบแบบประเมินเพื่อประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง	คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
คะแนน 3	หมายถึง	คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	คำถามข้อนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบประเมินเชาวน์อารมณ์ ซึ่งใช้แบบประเมินของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2553) ซึ่งผ่านการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้ว มาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ มีข้อคำถามจำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง จำนวน 8 ข้อ

ด้านที่ 2 ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง จำนวน 10 ข้อ

ด้านที่ 3 ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง จำนวน 6 ข้อ

ด้านที่ 4 ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น จำนวน 8 ข้อ

ด้านที่ 5 ด้านทักษะทางสังคม จำนวน 8 ข้อ

แบบประเมินนี้มีข้อคำถามทั้งทางบวกและทางลบ โดยข้อคำถามทางบวก จำนวน 30 ข้อ และทางลบมีจำนวน 10 ข้อ แบบประเมินนี้เป็นแบบให้เลือกตอบ มีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบบังคับเลือก และมีระดับการวัดประเภท 3 ช่วง คือ ใช่ ไม่แน่ใจ ไม่ใช่ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 เกณฑ์การให้คะแนนของแบบประเมินเชาวน์อารมณ์

ข้อคำถาม	เกณฑ์การให้คะแนน		
	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่
ทางบวก	3	2	1
ทางลบ	1	2	3

การแปลผลจากคะแนนแบบประเมินโดยรวมคะแนนทุกข้อคำถามเข้าด้วยกัน ถ้าผู้ตอบแบบประเมินได้คะแนนรวมสูง หมายความว่า ผู้ตอบแบบประเมินมีความคิดเห็นในเรื่องนั้นสูง แต่ถ้าได้คะแนนรวมต่ำ หมายความว่า ผู้ตอบแบบประเมินมีความคิดเห็นในเรื่องนั้นต่ำ

เกณฑ์การประเมินผล

เกณฑ์การประเมินระดับตัวแปรต่างๆ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เชาวน์อารมณ์และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ พิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนของผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปรผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่าๆ กัน โดยนำค่าคะแนนคำถามที่สูงที่สุดในแบบประเมินคูณกับจำนวนข้อคำถาม และนำคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมินคูณกับข้อคำถาม แล้วนำค่าที่ได้มาลบกัน และนำมาหารด้วยจำนวนชั้น จากนั้นแบ่งกลุ่มคะแนนออกเป็น 3 กลุ่ม คือกลุ่มระดับสูง กลุ่มระดับปานกลาง กลุ่มระดับต่ำ ในการแบ่งช่วงแต่ละระดับชั้นด้วยวิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น และใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, 34-37)

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตัวแปรต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นตามระดับคะแนน ดังนี้

จากสูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นข้างต้น ผู้วิจัยนำมาหาความกว้างอันตรภาคชั้นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \quad \frac{\text{คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{3}$$

$$= 1.33$$

ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยจากผลการคำนวณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ตามระดับคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 2.33 หมายถึง จัดอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.34 – 3.66 หมายถึง จัดอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.67 – 5.00 หมายถึง จัดอยู่ในระดับสูง

แบบประเมินเชาวน์อารมณ์

จากสูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้นข้างต้น ผู้วิจัยนำมาหาความกว้างอันตรภาคชั้นของเชาวน์อารมณ์ ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \quad \frac{\text{คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{3-1}{3}$$

$$= 0.67$$

ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยจากผลการคำนวณของเชาวน์อารมณ์ตามระดับคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.67 หมายถึง จัดอยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.68 – 2.34 หมายถึง จัดอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.35 – 3.00 หมายถึง จัดอยู่ในระดับสูง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยโดยมีขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง มาสร้าง ปรับปรุงและพัฒนา โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อสร้างข้อกระทงคำถาม

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบประเมินโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน คือ อาจารย์ ดร. สวรรยา ธรรมาอภิพล ดร. อภิชาต กิตติศักดิ์นาวิน และดร. ศรวิชา กฤตาธิการ

จากนั้นนำมาวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้ (สุวิมล ติรกานันท์, 2548: 145-164)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง

R หมายถึง ผลคูณของคะแนนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับความสอดคล้อง

ค่า +1 หมายถึง ข้อคำถามที่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้

ค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

สำหรับเกณฑ์การพิจารณาหากพบว่ารายการใดหรือข้อคำถามใดมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่ามีคุณภาพและสามารถนำไปทดลองใช้ได้ ส่วนข้อคำถามใดมีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 ก็นำมาปรับปรุงแก้ไข ผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความเชื่อมั่น(Reliability) ของแบบประเมินโดยการวัดความสอดคล้องภายใน (Measure of Internal Consistency) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟา (coefficient-α) ตามวิธีการของครอนบาค (Conbach) หากพบว่าค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ต่ำกว่าระดับ .50 ถือว่าเชื่อถือได้น้อย และถ้าอยู่ระหว่าง .50-.65 ถือว่าเชื่อถือได้ปานกลาง หากมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป ถือว่าเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2546: 259-261)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยคือแบบประเมินต่างๆ ของการวิจัยนี้ ได้ผลดังนี้

แบบประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยใช้แบบประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สร้างขึ้นโดย เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้ว ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ มาตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอีกครั้งหนึ่ง พบว่า ข้อคำถามทุกข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ดังตาราง 5

การตรวจสอบความเชื่อมั่น ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น ผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเชื่อมั่นทั้งหมดโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าเท่ากับ .811 ดังตาราง 3.4 ซึ่งถือว่าเป็นค่าระดับความเชื่อมั่นสูงมาก

ตารางที่ 5 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อคำถาม	การตรวจสอบความเที่ยงตรง ผู้เชี่ยวชาญ			ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา	ผลการพิจารณา
	1	2	3		
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 3	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 4	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 5	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 6	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 7	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 8	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 9	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 10	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 11	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 12	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 13	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 14	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 15	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน

ตารางที่ 5 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ต่อ)

ข้อคำถาม	การตรวจสอบความเที่ยงตรง			ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา	ผลการพิจารณา
	ผู้เชี่ยวชาญ				
	1	2	3		
ข้อที่ 16	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 17	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 18	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 19	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ข้อที่ 20	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน

ตารางที่ 6 ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ยของมาตรวัดถ้าลบข้อความ	ค่าความแปรปรวนของมาตรวัดถ้าลบข้อความ	ค่าสหสัมพันธ์ Corrected Item-total	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง	ค่าอัลฟา (alpha) ถ้าลบข้อความ
ข้อที่ 1	76.4203	94.244	0.160	0.196	0.868
ข้อที่ 2	76.6780	104.437	0.543	0.383	0.799
ข้อที่ 3	76.9051	103.678	0.428	0.439	0.801
ข้อที่ 4	77.2203	108.342	0.163	0.340	0.813
ข้อที่ 5	76.7966	104.516	0.499	0.441	0.800
ข้อที่ 6	76.5390	102.909	0.691	0.604	0.795
ข้อที่ 7	76.5831	103.543	0.644	0.653	0.796
ข้อที่ 8	76.6610	104.810	0.588	0.621	0.799
ข้อที่ 9	76.6610	103.837	0.632	0.669	0.797
ข้อที่ 10	76.5932	104.990	0.556	0.633	0.799
ข้อที่ 11	76.5763	102.891	0.700	0.701	0.794
ข้อที่ 12	76.5763	102.531	0.689	0.669	0.794
ข้อที่ 13	76.6136	103.653	0.641	0.549	0.796
ข้อที่ 14	76.3729	95.241	0.204	0.088	0.847
ข้อที่ 15	76.4576	103.514	0.654	0.668	0.796

ตารางที่ 6 ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ต่อ)

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ยของมาตรวัดถ้าลบข้อความ	ค่าความแปรปรวนของมาตรวัดถ้าลบข้อความ	ค่าสหสัมพันธ์ Corrected Item-total	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง	ค่าอัลฟา (alpha) ถ้าลบข้อความ
ข้อที่ 16	76.5220	103.924	0.614	0.646	0.797
ข้อที่ 17	76.4949	102.503	0.695	0.730	0.794
ข้อที่ 18	76.4949	102.319	0.693	0.697	0.794
ข้อที่ 19	76.6068	103.566	0.604	0.552	0.797
ข้อที่ 20	76.5932	102.195	0.649	0.576	0.794
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เท่ากับ .811(standardized alpha = .925)					

แบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยใช้แบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่สร้างขึ้นโดย เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้ว ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 60 ข้อ ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว จำนวน 12 ข้อ บุคลิกภาพแบบแสดงออก จำนวน 12 ข้อ บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง จำนวน 12 ข้อ บุคลิกภาพเห็นพ้องกับผู้อื่น จำนวน 12 ข้อและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก จำนวน 12 ข้อ มาตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอีกครั้งหนึ่ง พบว่า ข้อคำถามทุกข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ดังตาราง 7

การตรวจสอบความเชื่อมั่น ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น ผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 3.6 ดังนี้

1. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว ข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเชื่อมั่น จำนวน 10 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าเท่ากับ .683
2. บุคลิกภาพแบบแสดงออก ข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเชื่อมั่น จำนวน 8 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าเท่ากับ .789
3. บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง ข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเชื่อมั่น จำนวน 7 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าเท่ากับ .702

4. บุคลิกภาพเห็นพ้องกับผู้อื่น ข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเชื่อมั่น จำนวน 9 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าเท่ากับ .702
5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเชื่อมั่น จำนวน 10 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าเท่ากับ .724

ตารางที่ 7 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ด้าน	ข้อคำถาม	การตรวจสอบความเที่ยงตรง			ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา	ผลการพิจารณา
		ผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3		
บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	ข้อที่ 1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 2	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 3	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 4	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 5	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 6	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 7	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 8	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 9	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 10	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 11	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 12	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน

ตารางที่ 7 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (ต่อ)

ด้าน	ข้อคำถาม	การตรวจสอบความเที่ยงตรง			ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา	ผลการพิจารณา
		ผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3		
บุคลิกภาพแบบแสดงออก	ข้อที่ 1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 2	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 3	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 4	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 5	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 6	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 7	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 8	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 9	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 10	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 11	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 12	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง	ข้อที่ 1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 2	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 3	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 4	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 5	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 6	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 7	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 8	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 9	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 10	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 11	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 12	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน

ตารางที่ 7 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (ต่อ)

ด้าน	ข้อคำถาม	การตรวจสอบความเที่ยงตรง			ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา	ผลการพิจารณา
		ผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3		
บุคลิกภาพเห็นพ้องกับผู้อื่น	ข้อที่ 1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 2	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 3	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 4	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 5	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 6	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 7	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 8	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 9	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 10	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 11	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 12	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	ข้อที่ 1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 2	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 3	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 4	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 5	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 6	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 7	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 8	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 9	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 10	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 11	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 12	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน

ตารางที่ 8 ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ด้าน	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ยของมาตรวัดถ้าลบข้อความ	ค่าความแปรปรวนของมาตรวัดถ้าลบข้อความ	ค่าสหสัมพันธ์ Corrected Item-total	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง	ค่าอัลฟา (alpha) ถ้าลบข้อความ
บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	ข้อที่ 1	24.6667	21.364	0.365	0.217	0.655
	ข้อที่ 2	24.4421	19.445	0.543	0.381	0.617
	ข้อที่ 3	24.1754	21.849	0.297	0.299	0.668
	ข้อที่ 4	24.8667	19.398	0.589	0.448	0.610
	ข้อที่ 5	24.3158	20.794	0.453	0.353	0.639
	ข้อที่ 6	24.5404	20.144	0.573	0.393	0.618
	ข้อที่ 7	24.2982	21.541	0.380	0.206	0.653
	ข้อที่ 8	24.6526	20.143	0.559	0.396	0.620
	ข้อที่ 9	24.5860	25.546	-0.080	0.205	0.735
	ข้อที่ 10	24.6035	26.078	-0.122	0.248	0.735
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวเท่ากับ .683						
บุคลิกภาพแบบแสดงออก	ข้อที่ 1	24.4111	18.718	0.464	0.272	0.772
	ข้อที่ 2	24.2230	17.985	0.549	0.397	0.756
	ข้อที่ 3	24.0557	18.906	0.569	0.377	0.754
	ข้อที่ 4	24.2683	19.253	0.391	0.250	0.785
	ข้อที่ 5	24.7143	20.492	0.362	0.166	0.785
	ข้อที่ 6	23.8815	18.440	0.659	0.504	0.741
	ข้อที่ 7	24.4007	19.066	0.526	0.298	0.761
	ข้อที่ 8	24.1916	20.030	0.486	0.293	0.768
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของบุคลิกภาพแบบแสดงออกเท่ากับ .789						
บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง	ข้อที่ 1	17.1049	12.621	0.437	0.230	0.662
	ข้อที่ 2	17.0594	13.144	0.387	0.220	0.675
	ข้อที่ 3	16.6958	12.479	0.515	0.322	0.641
	ข้อที่ 4	16.6818	13.467	0.409	0.252	0.669

ตารางที่ 8 ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (ต่อ)

ด้าน	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ยของมาตรวัดถ้าลบข้อความ	ค่าความแปรปรวนของมาตรวัดถ้าลบข้อความ	ค่าสหสัมพันธ์ Corrected Item-total	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง	ค่าอัลฟา (alpha) ถ้าลบข้อความ
บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (ต่อ)	ข้อที่ 5	16.6888	13.878	0.325	0.137	0.690
	ข้อที่ 6	16.9650	13.430	0.408	0.198	0.670
	ข้อที่ 7	16.5594	13.356	0.398	0.180	0.672
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง เท่ากับ .702						
บุคลิกภาพเห็นพ้องกับผู้อื่น	ข้อที่ 1	26.8925	22.686	0.117	0.391	0.728
	ข้อที่ 2	26.9857	22.957	0.139	0.407	0.717
	ข้อที่ 3	27.4265	19.951	0.405	0.331	0.670
	ข้อที่ 4	27.2186	19.193	0.542	0.416	0.643
	ข้อที่ 5	27.1326	19.130	0.554	0.412	0.641
	ข้อที่ 6	27.7957	21.724	0.257	0.261	0.699
	ข้อที่ 7	27.4624	20.091	0.495	0.323	0.655
	ข้อที่ 8	27.4337	20.016	0.434	0.282	0.665
	ข้อที่ 9	27.2151	19.587	0.488	0.304	0.654
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของบุคลิกภาพแบบแสดงออกเท่ากับ .702						
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	ข้อที่ 1	24.6667	21.364	0.365	0.217	0.655
	ข้อที่ 2	24.4421	19.445	0.543	0.381	0.617
	ข้อที่ 3	24.1754	21.849	0.297	0.299	0.668
	ข้อที่ 4	24.8667	19.398	0.589	0.448	0.610
	ข้อที่ 5	24.3158	20.794	0.453	0.353	0.639
	ข้อที่ 6	24.5404	20.144	0.573	0.393	0.618
	ข้อที่ 7	24.2982	21.541	0.380	0.206	0.653
	ข้อที่ 8	24.6526	20.143	0.559	0.396	0.620
	ข้อที่ 9	24.5860	25.546	-0.080	0.205	0.735
	ข้อที่ 10	24.6035	26.078	-0.122	0.248	0.735
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกเท่ากับ .724						

แบบประเมินเชาวน์อารมณ์

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยใช้แบบประเมินเชาวน์อารมณ์ ของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2553) ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้ว ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 40 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง จำนวน 8 ข้อ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง จำนวน 10 ข้อ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง จำนวน 6 ข้อ ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น จำนวน 8 ข้อและด้านทักษะทางสังคม จำนวน 8 ข้อ มาตรวจสอบคุณภาพความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาอีกครั้งหนึ่ง พบว่า ข้อคำถามทุกข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ดังตาราง 9

ตารางที่ 9 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินเชาวน์อารมณ์

ด้าน	ข้อคำถาม	การตรวจสอบความเที่ยงตรง ผู้เชี่ยวชาญ			ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา	ผลการพิจารณา
		1	2	3		
ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	ข้อที่ 1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 2	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 3	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 4	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 5	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 6	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 7	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 8	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง	ข้อที่ 1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 2	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 3	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 4	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 5	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 6	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 7	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน

ตารางที่ 9 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินเชาวน์อารมณ์ (ต่อ)

ด้าน	ข้อคำถาม	การตรวจสอบความเที่ยงตรง			ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา	ผลการพิจารณา
		ผู้เชี่ยวชาญ				
		1	2	3		
ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง (ต่อ)	ข้อที่ 8	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 9	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 10	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	ข้อที่ 1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 2	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 3	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 4	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 5	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 6	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น	ข้อที่ 1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 2	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 3	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 4	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 5	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 6	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 7	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 8	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
ด้านทักษะทางสังคม	ข้อที่ 1	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 2	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 3	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 4	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 5	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 6	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 7	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน
	ข้อที่ 8	+1	+1	+1	1.00	ผ่าน

ตารางที่ 10 ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินเชาวน์อารมณ์

เชาวน์อารมณ์	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ยของมาตรวัดถ้าลบข้อความ	ค่าความแปรปรวนของมาตรวัดถ้าลบข้อความ	ค่าสหสัมพันธ์ Corrected tem-total	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง	ค่าอัลฟา (alpha) ถ้าลบข้อความ
ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	ข้อที่ 1	15.2474	9.428	0.460	0.295	0.695
	ข้อที่ 2	14.5498	11.386	0.125	0.065	0.748
	ข้อที่ 3	14.7491	11.471	0.070	0.159	0.760
	ข้อที่ 4	15.1856	9.531	0.382	0.265	0.713
	ข้อที่ 5	15.2165	8.901	0.562	0.359	0.672
	ข้อที่ 6	15.2440	9.282	0.520	0.339	0.683
	ข้อที่ 7	15.3333	9.099	0.522	0.338	0.681
	ข้อที่ 8	15.0619	8.355	0.702	0.513	0.639
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของเชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง เท่ากับ .730						
ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง	ข้อที่ 1	18.0412	5.798	0.538	0.383	0.678
	ข้อที่ 2	17.8969	6.210	0.461	0.325	0.696
	ข้อที่ 3	18.2784	6.498	0.155	0.112	0.775
	ข้อที่ 4	17.9175	6.214	0.430	0.249	0.701
	ข้อที่ 5	18.0275	6.254	0.356	0.209	0.717
	ข้อที่ 6	17.8625	5.850	0.583	0.357	0.672
	ข้อที่ 7	17.8832	6.173	0.500	0.298	0.690
	ข้อที่ 8	17.9175	6.097	0.510	0.284	0.687
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของเชาวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง เท่ากับ .730						
ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง	ข้อที่ 1	8.0612	1.368	0.542	0.295	0.648
	ข้อที่ 2	8.2551	1.180	0.497	0.257	0.673
	ข้อที่ 3	8.1463	1.272	0.505	0.265	0.663
	ข้อที่ 4	8.1701	1.295	0.512	0.265	0.658
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของเชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง เท่ากับ .721						
ด้านการร่วมรับรู้	ข้อที่ 1	17.4310	6.599	0.508	0.442	0.656
	ข้อที่ 2	17.2207	8.207	0.262	0.189	0.708

ความรู้สึกของผู้อื่น	ข้อที่ 3	17.5897	6.914	0.422	0.382	0.680
	ข้อที่ 4	17.0759	8.077	0.340	0.206	0.694

ตารางที่ 10 ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินเชาวน์อารมณ์ (ต่อ)

เชาวน์อารมณ์	ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ยของมาตรวัดถ้าลบข้อความ	ค่าความแปรปรวนของมาตรวัดถ้าลบข้อความ	ค่าสหสัมพันธ์ Corrected tem-total	ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสอง	ค่าอัลฟา (alpha) ถ้าลบข้อความ
ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น (ต่อ)	ข้อที่ 5	17.0690	7.878	0.391	0.361	0.685
	ข้อที่ 6	17.1069	7.923	0.399	0.312	0.684
	ข้อที่ 7	17.5483	6.795	0.464	0.418	0.668
	ข้อที่ 8	16.9793	7.923	0.475	0.310	0.674
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของเชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น เท่ากับ .710						
ด้านทักษะทางสังคม	ข้อที่ 1	17.9377	5.697	0.504	0.285	0.723
	ข้อที่ 2	17.8512	5.926	0.441	0.236	0.734
	ข้อที่ 3	18.0554	5.914	0.415	0.211	0.739
	ข้อที่ 4	17.9031	5.866	0.516	0.372	0.722
	ข้อที่ 5	18.0623	5.753	0.498	0.339	0.724
	ข้อที่ 6	18.1730	5.935	0.333	0.157	0.757
	ข้อที่ 7	17.9412	5.590	0.540	0.334	0.716
	ข้อที่ 8	17.9516	5.824	0.413	0.242	0.740
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของเชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคมเท่ากับ .757						
ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบประเมินเชาวน์อารมณ์ทั้งฉบับอเท่ากับ .898						

การตรวจสอบความเชื่อมั่น ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบประเมินเชาวน์อารมณ์ทั้งฉบับ มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าเท่ากับ .898 ดังตาราง 10 ผลการวิเคราะห์รายด้าน ดังนี้

1. เชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ ข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเชื่อมั่นทั้งหมดโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าเท่ากับ .730
2. เชาวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง ข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเชื่อมั่น จำนวน 8 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าเท่ากับ .730
3. เชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเชื่อมั่น จำนวน 4 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าเท่ากับ .721
4. เชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น ข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ ข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเชื่อมั่นทั้งหมดโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าเท่ากับ .710
5. เชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม ข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ ข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์การตรวจสอบความเชื่อมั่นทั้งหมดโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าเท่ากับ .757

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อใช้ในการขอความอนุเคราะห์ในเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบประเมินที่ได้รับคืนมา จากนั้นนำแบบประเมินที่สมบูรณ์ไปตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของตัวอย่าง เพื่อจำแนกลักษณะทั่วไปของตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาทั้งหมด ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา อาชีพ

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคะแนน ในการจำแนกผลการวิเคราะห์ทางสถิติของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3. การทดสอบค่าที (t-test) ใช้วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม

4. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ใช้สำหรับการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป และในการทดสอบที่มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มจะใช้วิธีการทดสอบรายคู่ของ LSD ในการทดสอบความแตกต่างรายคู่

5. การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson’s Correlation Coefficient) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ

6. การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ใช้สำหรับวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่มีต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทที่4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่าง

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 308 คน จำแนกตามปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. ปัจจัยองค์การ ประกอบด้วย ประเภทองค์การและองค์การ

2. ปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย การใช้อำนาจและตำแหน่ง

3. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ประสบการณ์การทำงานตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานการปกครองท้องถิ่น ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด

ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลเป็นจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยต่างๆตามตารางที่ 11 ถึง ตารางที่ 13 ดังนี้

จากตารางที่ 11 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยองค์การ ประกอบด้วย ประเภทองค์การและองค์การโดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประเภทองค์การ กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้มีทั้งหมด 326 คน แบ่งเป็นเทศบาลจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 316 คน คิดเป็นร้อยละ 96.9

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยองค์การ

ปัจจัยองค์การ	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทองค์การ		
เทศบาล	9	2.8
องค์การบริหารส่วนตำบล	316	96.9
ไม่ระบุ	1	0.3
รวม	326	100
องค์การ		
เทศบาลตำบลกำแพงแสน	9	2.8
องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงแสน	28	8.6
องค์การบริหารส่วนตำบลกระตีบ	18	5.5
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งลูกนก	24	7.4
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งบัว	22	6.7
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยขวาง	32	9.8
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขวาง	20	6.1
องค์การบริหารส่วนตำบลสระสี่มุม	34	10.4
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย	19	5.8
องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัฒนา	22	6.7
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหมอนทอง	19	5.8
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง	23	7.1
องค์การบริหารส่วนตำบลรางพิกุล	12	3.7
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม	12	3.7
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม	21	6.4
องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำเขียว	6	1.8
ไม่ระบุ	5	1.5
รวม	326	100

องค์การ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มาจากมีองค์การบริหารส่วนตำบลสระสี่มุม จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 รองลงมาคือ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยขวาง จำนวน 32 คน คิดเป็น ร้อยละ 9.8 และน้อยที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำเขียว จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยลักษณะงาน

ปัจจัยลักษณะงาน	จำนวน	ร้อยละ
การใช้อำนาจ		
ฝ่ายบริหาร	40	12.3
ฝ่ายนิติบัญญัติ	273	83.7
ไม่ระบุ	13	4.0
รวม	326	100
ตำแหน่ง		
นายกเทศมนตรี	1	0.3
รองนายกเทศมนตรี	2	0.6
ที่ปรึกษา/เลขานุการนายกเทศมนตรี	3	0.9
ประธานสภาเทศบาล	1	0.3
สมาชิกสภาเทศบาล	10	3.1
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	11	3.4
รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	16	4.9
ที่ปรึกษา/เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	5	1.5
ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	6	1.8
รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	10	3.1
สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	247	75.8
ไม่ระบุ	14	4.3
รวม	326	100

จากตารางที่ 12 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยลักษณะงาน ประกอบด้วย การใช้อำนาจและตำแหน่ง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

การใช้อำนาจ กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้มีทั้งหมด 326 คน จำแนกตามการใช้อำนาจ แบ่งเป็นฝ่ายบริหาร จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และฝ่ายนิติบัญญัติ จำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 83.7

ตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่ง สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 75.8 รองลงมาคือ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 และน้อยที่สุด คือ นายกเทศมนตรีและประธานสภาเทศบาล จำนวนตำแหน่งละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	269	82.5
หญิง	43	13.2
ไม่ระบุ	14	4.3
รวม	326	100
อายุ		
อายุ 20 - 29 ปี	4	1.2
อายุ 30 - 39 ปี	21	6.4
อายุ 40 - 49 ปี	96	29.4
อายุ 50 ปีขึ้นไป	181	55.5
ไม่ระบุ	24	7.4
รวม	326	100
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	92	28.2
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช.	138	42.3
อนุปริญญา หรือ ปวส.	14	4.3
ปริญญาตรี	61	18.7
ปริญญาโท	9	2.8
ไม่ระบุ	12	3.7

รวม	326	100

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อาชีพ		
ไม่ได้ประกอบอาชีพอื่น	2	0.6
เกษตรกรรม	121	26.4
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	86	26.3
รับจ้าง	30	9.2
อื่นๆ	9	2.7
ไม่ระบุ	78	23.9
รวม	326	100
ประสบการณ์การทำงานการปกครองท้องถิ่น		
น้อยกว่า 5 ปี	45	13.8
5 - 9 ปี	99	30.4
10 - 19 ปี	76	23.3
ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	19	5.8
ไม่ระบุ	87	26.7
รวม	326	100
ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด		
น้อยกว่า 5 ปี	25	7.7
5 - 9 ปี	72	22.1
10 - 19 ปี	72	22.1
ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	71	21.8
ไม่ระบุ	86	26.4
รวม	326	100

ตารางที่ 13 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	103	31.6
10,000 – 19,999 บาท	108	33.1
20,000 – 29,999 บาท	47	14.4
30,000 – 39,999 บาท	11	3.4
ตั้งแต่ 40,000 บาทขึ้นไป	9	2.8
ไม่ระบุ	48	14.7
รวม	326	100

ตารางที่ 13 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ประสบการณ์การทำงานตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานการปกครองท้องถิ่น ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างนี้มีทั้งหมด 326 คน แบ่งเป็นเพศชาย จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 82.5 และเป็นเพศหญิง จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2

อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 รองลงมาคือ อายุ 40-49 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 และน้อยที่สุด คือ อายุ 20-29 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างนี้ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับ มัธยมศึกษาตอนปลายหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 และน้อยที่สุด คือ ระดับปริญญาโท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

อาชีพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 รองลงมาคือ ประกอบอาชีพค้าขายหรือธุรกิจส่วนตัว จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 และน้อยที่สุด คือ ไม่ได้ประกอบอาชีพอื่นจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

รายได้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เดือนละ 10,000 – 19,999 บาท จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 33.1 รองลงมาคือ รายได้น้อยกว่าเดือนละ 10,000 บาท จำนวน 103 คน คิดเป็น ร้อยละ 31.6 และน้อยที่สุด คือ รายได้ตั้งแต่เดือนละ 40,000 บาทขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8

ประสบการณ์การทำงานตำแหน่งงานปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างนี้ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานตำแหน่งงานปัจจุบัน 5 - 9 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมาคือ มีประสบการณ์การทำงานตำแหน่งงานปัจจุบัน 10 - 19 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 และน้อยที่สุดคือ ประสบการณ์การทำงานตำแหน่งงานปัจจุบันตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3

ประสบการณ์การทำงานการปกครองท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่างนี้ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานการปกครองท้องถิ่น 5 - 9 ปี จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 รองลงมาคือ มีประสบการณ์การทำงานการปกครองท้องถิ่น 10 - 19 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 และน้อยที่สุดคือ ประสบการณ์การทำงานการปกครองท้องถิ่นตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.8

ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด กลุ่มตัวอย่างนี้ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมด 5 - 9 ปีและ 10 - 19 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 และน้อยที่สุดคือ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7

ผู้วิจัยรายงานผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการแปรผลของตัวแปรต่าง ๆ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เชาวน์อารมณ์และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม พบว่า

ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .53 แสดงดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.03	.53	สูง

2. เชาวน์อารมณ์ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับเชาวน์อารมณ์ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีระดับเชาวน์อารมณ์โดยรวม (EQ) อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .29 หากพิจารณาเชาวน์อารมณ์รายด้าน พบว่า เชาวน์อารมณ์ด้านต่างๆ อยู่ในระดับสูงโดยมีเชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (EQ3) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 2.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .36 ยกเว้น เชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (EQ1) อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .29 แสดงดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับเชาวน์อารมณ์

เชาวน์อารมณ์	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (EQ1)	2.15	.44	ปานกลาง
ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง (EQ2)	2.57	.35	สูง
ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (EQ3)	2.72	.36	สูง
ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น (EQ4)	2.46	.38	สูง
ด้านทักษะทางสังคม (EQ5)	2.57	.34	สูง
เชาวน์อารมณ์โดยรวม (EQ)	2.48	.29	สูง

3. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม แสดงดังตารางที่ 16 ดังนี้

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

บุคลิกภาพ	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
แบบมั่นคงทางอารมณ์	2.75	.64	ปานกลาง
แบบแสดงตัว	3.47	.62	ปานกลาง
แบบเปิดรับประสบการณ์	2.80	.59	ปานกลาง
แบบเห็นด้วยกับผู้อื่น	3.41	.56	ปานกลาง
แบบมีจิตสำนึก	3.56	.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบทุกแบบ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีค่าเฉลี่ย

มากที่สุดเท่ากับ 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .59 และบุคลิกภาพแบบมั่นคงทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .64

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่าง

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยองค์การ ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่แตกต่างกัน

1.1 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 ปัจจัยองค์การที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่แตกต่างกัน

1.1.1 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.1 ประเภทองค์การที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามประเภทองค์การ คือ เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามประเภทองค์การ

ประเภทองค์การ / ตัวแปร	เทศบาล		องค์การบริหารส่วนตำบล		t	P
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.025	.273	4.034	.537	-.047	.963

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 17 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามประเภทองค์การ คือ เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมไม่แตกต่างกัน

1.1.2สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.2 องค์การที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำแนกองค์การ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลต่างๆในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามองค์การ

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	1174.282	54	21.746	1.346	.067
	ภายในกลุ่ม	4264.464	264	16.153		
	รวม	5438.746	318			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

1.2 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 ปัจจัยลักษณะงานที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่แตกต่างกัน

1.2.1 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.1 การใช้อำนาจที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามการใช้อำนาจคือ การใช้อำนาจนิติบัญญัติกับอำนาจบริหารดังนี้

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามการใช้อำนาจ

การใช้อำนาจ / ตัวแปร	อำนาจนิติบัญญัติ		อำนาจบริหาร		t	P
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.020	.499	4.119	.479	1.094	.275

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 19 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามการใช้อำนาจคือ การใช้อำนาจนิติบัญญัติกับอำนาจบริหาร พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมที่ใช้อำนาจนิติบัญญัติกับอำนาจบริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

1.2.2 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.2 ตำแหน่งที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามตำแหน่ง ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษา/เลขานุการนายกเทศมนตรี ประธานสภาเทศบาล รองประธานสภาเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล นายกองค์การบริหารส่วนตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ปรึกษา/เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลต่างๆในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามตำแหน่ง

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	2371.863	53	44.752	1.167	.218
	ภายในกลุ่ม	9819.247	256	38.356		
	รวม	12191.110	309			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

1.3 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน

1.3.1 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.1 เพศที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามเพศ คือ เพศชายกับเพศหญิง ดังนี้

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามการใช้อำนาจ

เพศ / ตัวแปร	เพศชาย		เพศหญิง		t	P
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.065	.548	3.861	.377	2.288*	.023

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 21 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามเพศ คือ เพศชายกับเพศหญิง พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพศชาย

($\overline{X}$ = 4.065, SD = .548) มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพศหญิง ($\overline{X}$ = 3.861, SD = . .377) มีค่าที (t) เท่ากับ 2.288 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3.2 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.2 อายุที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามอายุ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมที่มีอายุแตกต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามอายุ

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	.557	3	.186	.661	.577
	ภายในกลุ่ม	77.201	275	.281		
	รวม	77.757	278			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

1.3.3 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามระดับการศึกษา คือ มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.)หรืออนุปริญญา ปริญญาตรีและปริญญาโท ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ

กำแพงแสน จังหวัดนครปฐมที่มีอายุแตกต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	.737	4	.184	.662	.619
	ภายในกลุ่ม	78.742	283	.278		
	รวม	79.479	287			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

1.3.4 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.4 อาชีพที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามอาชีพ คือ ไม่ได้ประกอบอาชีพอื่น เกษตรกรรม ค้าขายหรือธุรกิจส่วนตัว รับจ้างและประกอบอาชีพอื่นๆ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมที่มีอาชีพแตกต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามอาชีพ

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	.992	4	.248	.866	.485
	ภายในกลุ่ม	64.187	224	.287		
	รวม	65.180	228			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

1.3.5 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.5 รายได้ที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามรายได้ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมที่มีรายได้แตกต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าเอฟ (F) เท่ากับ 3.080 ดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามรายได้

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	2.858	4	.715	3.080*	.017
	ภายในกลุ่ม	58.469	252	.232		
	รวม	61.328	256			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 26 ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังด้วยวิธีการ LSD ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามรายได้ พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยกว่าผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีรายได้ 10,000 – 19,999 บาท รายได้ 20,000 – 29,999 บาท รายได้30,000 – 39,999 บาทและรายได้ ตั้งแต่ 40,000 บาทขึ้นไป เท่ากับ .155 .197 .393 และ .347 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบรายคู่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามรายได้

รายได้	$\overline{X}$	1	2	3	4	5
1. น้อยกว่า 10,000 บาท	3.941	-				
2. 10,000 – 19,999 บาท	4.096	-.155*	-			
3. 20,000 – 29,999 บาท	4.138	-.197*	-.042	-		
4. 30,000 – 39,999 บาท	4.288	-.393*	-.237	-.196	-	
5. ตั้งแต่ 40,000 บาทขึ้นไป	4.333	-.347*	-.192	-.150	.046	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

1.3.6 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.6 ประสบการณ์การทำงานตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตำแหน่งงานปัจจุบันคือ ประสบการณ์การทำงานตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์การทำงานตำแหน่งปัจจุบัน 5 - 9 ปี ประสบการณ์การทำงานตำแหน่งปัจจุบัน 10-19 ปี และประสบการณ์การทำงานตำแหน่งปัจจุบันตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมที่มีประสบการณ์การทำงานตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามประสบการณ์การทำงานตำแหน่งงานปัจจุบัน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	.092	3	.031	.127	.944
	ภายในกลุ่ม	56.960	234	.243		
	รวม	57.052	237			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

1.3.6 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.6 ประสบการณ์การทำงานตำแหน่งงานการปกครองท้องถิ่นที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานตำแหน่งงานการปกครองท้องถิ่นคือ ประสบการณ์การทำงานตำแหน่งงานการปกครองท้องถิ่นน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์การทำงานตำแหน่งงานการปกครองท้องถิ่น 5 - 9 ปี ประสบการณ์การทำงานตำแหน่งงานการปกครองท้องถิ่น 10 - 19 ปีและ ประสบการณ์การทำงานตำแหน่งงานการปกครองท้องถิ่นตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมที่มีประสบการณ์การทำงานตำแหน่งงานการปกครองท้องถิ่นแตกต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 28

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามประสบการณ์การทำงานตำแหน่งงานการปกครองท้องถิ่น

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	.579	3	.193	.904	.440
	ภายในกลุ่ม	45.887	215	.213		
	รวม	46.466	218			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

1.3.6 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.6 ประสบการณ์การทำงานทั้งหมดที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานทั้งหมดคือ ประสบการณ์การทำงานทั้งหมดน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด 5 - 9 ปี ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด 10 - 19 ปีและ ประสบการณ์การทำงานทั้งหมดตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ผู้นำองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าเอฟ (F) เท่ากับ 4.529 ดังตารางที่ 29

ตารางที่ 29 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามประสบการณ์การทำงานทั้งหมด

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	P
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	3.104	3	1.035	4.529**	.004
	ภายในกลุ่ม	49.342	216	.228		
	รวม	52.445	219			

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 30 ผู้วิจัยจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังด้วยวิธีการ LSD ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามประสบการณ์การทำงานทั้งหมด พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมด 5 - 9 ปี และ 10 - 19 ปี เท่ากับ .309 และ .196 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 30 การเปรียบเทียบรายคู่ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำแนกตามประสบการณ์การทำงานทั้งหมด

ประสบการณ์การทำงานทั้งหมด	$\overline{X}$	1	2	3	4
1. น้อยกว่า 5 ปี	4.056	-			
2. 5 - 9 ปี	3.890	.166	-		
3. 10 - 19 ปี	4.002	.053	-.113	-	
4. ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	4.198	-.142	-.309*	-.196*	-

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ***นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

2. สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์แปรผันตามกับเชาวน์อารมณ์ และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 31 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ

ตัวแปร	M	SD	BIG1	BIG2	BIG3	BIG4	BIG5	EQ1	EQ2	EQ3	EQ4	EQ5	EQ
BIG1	2.747	.645	-										
BIG2	3.467	.615	. 278***	-									
BIG3	2.804	.591	-.639***	-.668***	-								
BIG4	3.411	.557	-.704***	.082	.353***	-							
BIG5	3.558	.593	-.011	.771***	-.451***	. 355***	-						
EQ1	2.153	.436	-.438***	.097	. 214***	. 508***	. 281***	-					
EQ2	2.568	.347	-.262***	.350***	-.058	. 332***	. 397***	.465***	-				
EQ3	2.719	.361	-.173**	.415***	-.143*	.352***	.432***	.279***	.738***	-			
EQ4	2.465	.384	-.397***	.318***	.067	.575***	.430***	.575***	.676***	.599***	-		
EQ5	2.569	.339	-.182**	.387***	-.100	.258***	.377***	.133*	.627***	.663***	.522***	-	
EQ	2.481	.292	-.406***	.371***	.038	.549***	.477***	.692***	.874***	.761***	.874***	.701***	-
TFL	4.033	.531	-.123*	.326***	-.041	.187**	.316***	.036	.301***	.431***	.205**	.415***	.312***

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01* **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

โดยที่ BIG1 หมายถึง บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว

BIG2 หมายถึง บุคลิกภาพแบบแสดงออก

BIG3 หมายถึง บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง

BIG4 หมายถึง บุคลิกภาพเห็นพ้องกับผู้อื่น

BIG5 หมายถึง บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

EQ1 หมายถึง เชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง

EQ2 หมายถึง เชาวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง

EQ3 หมายถึง เชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง

EQ4 หมายถึง เชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น

EQ5 หมายถึง เชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม

EQ หมายถึง เชาวน์อารมณ์โดยรวม

TFL หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

จากตารางที่ 31 แสดงผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงแปรผกผันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (BIG1) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.123 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับบุคลิกภาพเห็นพ้องกับผู้อื่น (BIG4)และเชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น (EQ4) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .187 และ .205 ตามลำดับ รวมทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 กับบุคลิกภาพแบบแสดงออก (BIG2) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (BIG5) เชาวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง (EQ2) เชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (EQ3) เชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม (EQ5) และเชาวน์อารมณ์โดยรวม (EQ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .326 .316 .301 .431 .415

และ .312 ตามลำดับและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (BIG3) และเชาวน์อารมณ์ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (EQ1) ดังตารางที่ 1

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3. สมมติฐานการวิจัยที่ 3 เชาวน์อารมณ์และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เชาวน์อารมณ์และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 32

ตารางที่ 32 วิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตัวแปร	*B*	Beta	*t*	R^2 change
ค่าคงที่	1.929		7.378***	
เชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม (EQ5)	.342 (1)	.123	2.767**	.192
เชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (EQ3)	.297 (2)	.124	2.403*	.031
บุคลิกภาพแบบแสดงออก (BIG2)	.124 (3)	.057	2.181*	.017
Multiple *R* =.489	R^2 =.239	Adj. R^2=.229	*F*=22.522***	

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 32 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยต่างๆ คือเชาวน์อารมณ์ และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ เชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม (EQ5) เชาวน์อารมณ์

ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (EQ3) และบุคลิกภาพแบบแสดงออก (BIG2) สามารถอธิบายความผันแปรหรืออิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ถึงร้อยละ 40.5 หรือมีค่า R2 เท่ากับ .405 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถแสดงสมการการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

= 1.929+ .342 (เชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม (EQ5))

+.297 (เชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (EQ3))

+.124 (บุคลิกภาพแบบแสดงออก (BIG2))

บทที่5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม” มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาถึงระดับของ เชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยองค์การ ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง เชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

สรุปผลการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยนี้ คือ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำนวน 473 คน ประกอบด้วย เทศบาลตำบล 1 แห่ง จำนวน 17 คน และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 15 แห่ง จำนวน 456 คน

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งสามารถคำนวณขนาดตัวอย่างได้ตามสูตรที่ใช้หาขนาดตัวอย่างของ Yamane (1967) มีระดับความเชื่อมั่นเป็น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 5% จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 ตัวอย่าง ซึ่ง

ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบประเมินทั้งหมด 400 ชุด เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบประเมินของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจะส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของงานวิจัย ผู้วิจัยได้รับแบบประเมินคืนและตรวจสอบความครบถ้วน สมบูรณ์นำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 326 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ แบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพคือความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา(content validity)และความเชื่อถือได้(reliability) แล้ว ประกอบด้วยแบบประเมินภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงข้อคำถามจำนวน 20 ข้อใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ท (5-point Likert scale) ของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวินมีค่าความเชื่อถือได้ เท่ากับ 0.81 (standardized alpha = .93) แบบประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบตามแนวคิดของคอสต้าและแมคเคร ข้อคำถาม 42 ข้อใช้มาตรวัด 5 ระดับของลิเคิร์ท (5-point Likert scale) ของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวินมีค่าความเชื่อถือได้เท่ากับ .62 (standardized alpha = .63) และแบบประเมินเชาวน์อารมณ์ของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์ (2553) มีค่าความเชื่อถือได้ เท่ากับ 0.90 (standardized alpha = .91)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

การรายงานผลระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เชาวน์อารมณ์และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 คือ เพื่อศึกษาถึงระดับของ เชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้ผลดังนี้

1. ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .53

2. ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีระดับเชาวน์อารมณ์โดยรวม (EQ) อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .29 หากพิจารณาเชาวน์อารมณ์รายด้าน พบว่า เชาวน์อารมณ์ด้านต่างๆอยู่ในระดับสูงโดยมีเชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (EQ3) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 2.72 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ

.36 ยกเว้น เชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (EQ1) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .44

3. ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบทุกแบบ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.56 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .59 และบุคลิกภาพแบบมั่นคงทางอารมณ์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 2.75 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .64

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่าง

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 และทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1.สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยองค์การ ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

1.1 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 ปัจจัยองค์การที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่แตกต่างกัน

1.1.1 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.1 ประเภทองค์การที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.1.2 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.2 องค์การที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลต่างๆในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.2 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 ปัจจัยลักษณะงาน ที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

1.2.1 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.1 การใช้อำนาจที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมที่ใช้อำนาจนิติบัญญัติกับอำนาจบริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.2.2 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.2 ตำแหน่งที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันของเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลต่างๆในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.3 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน

1.3.1 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.1 เพศที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพศชาย มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพศหญิง จึงยอมรับสมมติฐาน

1.3.2 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.2 อายุที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ที่มีอายุแตกต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.3.3 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.3.4 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.4 อาชีพที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมที่มีอาชีพแตกต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.3.5 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.5 รายได้ที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมที่มีรายได้แตกต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐาน

1.3.6 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.6 ประสบการณ์การทำงานตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมที่มีประสบการณ์การทำงานตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.3.7 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.7 ประสบการณ์การทำงานตำแหน่งงานการปกครองท้องถิ่นที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมที่มีประสบการณ์การทำงานตำแหน่งงานการปกครองท้องถิ่นแตกต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

1.3.8 สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.8 ประสบการณ์การทำงานทั้งหมดที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดแตกต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 และการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

2. สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามกับเชาวน์อารมณ์ และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงแปรผกผันกับบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (BIG1) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามกับ

บุคลิกภาพแบบแสดงออก (BIG2) บุคลิกภาพเห็นพ้องกับผู้อื่น (BIG4) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (BIG5) เชาวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง (EQ2) เชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (EQ3) เชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น (EQ4) เชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม (EQ5)และเชาวน์อารมณ์โดยรวม (EQ) จึงยอมรับสมมติฐานบางส่วน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยต่างๆ คือเชาวน์อารมณ์และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4 และการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

3. สมมติฐานการวิจัยที่ 3 เชาวน์อารมณ์และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ เชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม (EQ5) เชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (EQ3) และบุคลิกภาพแบบแสดงออก (BIG2) จึงยอมรับสมมติฐานบางส่วน

ตารางที่ 33 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
<u>สมมติฐานการวิจัยที่ 1</u> ปัจจัยองค์การ ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน **<u>สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1</u>** ปัจจัยองค์การที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่แตกต่างกัน **สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.1** ประเภทองค์การที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 33 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.1.2 องค์การที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
<u>สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2</u> ปัจจัยลักษณะงานที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน	
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.1 การใช้อำนาจที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.2.2 ตำแหน่งที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
<u>สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3</u> ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน	
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.1 เพศที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.2 อายุที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัด	ปฏิเสธสมมติฐาน

นครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน **สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.4** อาชีพที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 33 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.5 รายได้ที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.6 ประสบการณ์การทำงานตำแหน่งงานปัจจุบันที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.7 ประสบการณ์การทำงานตำแหน่งงานการปกครองท้องถิ่นที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.3.8 ประสบการณ์การทำงานทั้งหมดที่แตกต่างกันของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
<u>สมมติฐานการวิจัยที่ 2</u> ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามกับเชาวน์อารมณ์ และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	ยอมรับสมมติฐานบางส่วน
<u>สมมติฐานการวิจัยที่ 3</u> เชาวน์อารมณ์และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ยอมรับสมมติฐานบางส่วน

อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาถึงระดับของ เชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับสูง สำหรับเชาวน์อารมณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีระดับเชาวน์อารมณ์โดยรวม (EQ)และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง ยกเว้น เชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (EQ1) อยู่ในระดับปานกลาง และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบทุกแบบ อยู่ในระดับปานกลาง รวมทั้งผลการวิจัยนี้ พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ เชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม (EQ5) เชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (EQ3) และบุคลิกภาพแบบแสดงออก (BIG2) เป็นข้อค้นพบที่น่าสนใจว่า หากต้องการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องจักต้องเร่งพัฒนา เชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม (EQ5) เชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (EQ3) ที่อยู่ในระดับสูง และบุคลิกภาพแบบแสดงออก (BIG2) ที่อยู่ในระดับปานกลาง ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น เพราะข้อมูลเชิงประจักษ์ของผลการวิจัยนี้แสดงผลยืนยันอย่างชัดเจนว่า ปัจจัยต่างๆเหล่านี้ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

2. วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยองค์การ ปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยองค์การกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามประเภทองค์การและองค์การพบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ที่มี

ปัจจัยองค์การแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา (สุกัญญา เจริญมี, 2558)

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยลักษณะงาน กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม) จำแนกตามการใช้อำนาจและตำแหน่งงาน พบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ที่มีปัจจัยลักษณะงาน แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา (สุกัญญา เจริญมี, 2558; ฐิติวดี เนียมสุวรรณ์, 2554)

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำแนกตามเพศ อายุระดับการศึกษา อาชีพรายได้ ประสบการณ์การทำงานตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงานตำแหน่งงานการปกครองท้องถิ่นและประสบการณ์การทำงานทั้งหมดพบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุระดับการศึกษา อาชีพรายได้ ประสบการณ์การทำงานตำแหน่งงานปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานตำแหน่งงานการปกครองท้องถิ่นแตกต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา (สุกัญญา เจริญมี, 2558; กัลยภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา, 2554; ฐิติวดี เนียมสุวรรณ์, 2554)

นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงานทั้งหมดแตกต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพศชาย มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพศหญิง ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยที่ผ่านมา (สุกัญญา เจริญมี, 2558; กัลยภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา, 2554; ฐิติวดี เนียมสุวรรณ์, 2554) อาจจะเป็นผลจากผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ส่วนเพศหญิงเพิ่งจะเข้ามามีบทบาทในการปกครองท้องถิ่นไม่นานนักจึงเป็นผลให้เกิดความแตกต่างกัน ข้อมูลนี้จึงเป็นข้อค้นพบที่สำคัญให้ผู้ที่เกี่ยวข้องจักต้องเร่งพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพศหญิงต่อไป

สำหรับผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดแตกต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมด 5 - 9 ปี และ 10 - 19 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยที่ผ่านมา (สุกัญญา เจริญมี, 2558; ณัฐวุฒิ เตมียสุวรรณ, 2550) โดยเฉพาะงานของสุกัญญา เจริญมี (2558) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ของสำนักงาน ก.พ.ร. ที่เป็นข้าราชการประจำมีประสบการณ์การทำงานไม่มากนักจึงไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งต่างจากผลการศึกษานี้ที่ศึกษาจากผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันโดยผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งหมดตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย จึงน่าจะเป็นข้อมูลเบื้องต้นที่น่าสนใจว่า ประสบการณ์ทำงานทำให้ผู้นำมีโลกทัศน์ที่กวางขวางจึงมีส่วนในการเพิ่มพูนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั่นเอง

3. วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง เชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามกับบุคลิกภาพแบบแสดงออก (BIG2) บุคลิกภาพเห็นพ้องกับผู้อื่น (BIG4) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (BIG5) เชาวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง (EQ2) เชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (EQ3) เชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น (EQ4) กับ เชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม (EQ5)และเชาวน์อารมณ์โดยรวม (EQ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา (สุดาทิพย์ ภูอัครสวัสดิ และสุวัฒนา ตุ้งสวัสดิ์, 2559; Yahaya, 2012 อ้างใน สุดาทิพย์ ภูอัครสวัสดิและสุวัฒนา ตุ้งสวัสดิ์, 2559; Phipps, 2011 อ้างใน สุดาทิพย์ ภูอัครสวัสดิและสุวัฒนา ตุ้งสวัสดิ์, 2559; พรชัย สุขอยู่และคณะ, 2558) แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงแปรผกผันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (BIG1) นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงแปรผันตามกับเชาวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง (EQ2) ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (EQ3) ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของ

ผู้อื่น (EQ4) ด้านทักษะทางสังคม (EQ5) และเชาวน์อารมณ์โดยรวม (EQ) สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา (กนกวรรณ กอบกุลธนชัย, 2546; กัลยาณี พรมทอง, 2546)

. **4. วัตถุประสงค์ที่ 4** เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ผลการวิจัย พบว่า เชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม (EQ5) เชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (EQ3) และบุคลิกภาพแบบแสดงออก (BIG2) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำการปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษานี้แตกต่างจากงานวิจัยของพรชัย สุขอยู่และคณะ(2558) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ บุคลิกภาพแบบแสดงออก(BIG2) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก(BIG5) และงานวิจัยของสุกัญญา เจริญมี(2558) พบว่า เชาวน์อารมณ์ด้านด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง (EQ2) ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า ผู้นำการปกครองท้องถิ่นหรือผู้ที่เกี่ยวข้องหากต้องการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้นำการปกครองท้องถิ่น จำเป็นต้องเสริมสร้างหรือส่งเสริมสนับสนุนเชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม (EQ5) เชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (EQ3) และบุคลิกภาพแบบแสดงออก (BIG2) เช่น การจัดโครงการพัฒนาเชาวน์อารมณ์และบุคลิกภาพโดยเฉพาะเชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม (EQ5)และด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (EQ3) รวมทั้งบุคลิกภาพแบบแสดงออก (BIG2) ให้แก่ผู้นำการปกครองท้องถิ่น เป็นต้น เพราะปัจจัยต่างๆเหล่านี้จะส่งผลต่อภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้นำการปกครองท้องถิ่นอันจักนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นนั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับสูง สำหรับเชาวน์อารมณ์ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีระดับเชาวน์อารมณ์โดยรวม (EQ)และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง ยกเว้น เชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (EQ1) อยู่ในระดับปานกลาง

และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบทุกแบบ อยู่ในระดับปานกลาง รวมทั้งผลการวิจัยนี้ พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือ เชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม (EQ5) เชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (EQ3) และบุคลิกภาพแบบแสดงออก (BIG2) เป็นข้อค้นพบที่น่าสนใจว่า หากต้องการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องจักต้องเร่งพัฒนา เชาวน์อารมณ์ด้านทักษะทางสังคม (EQ5) เชาวน์อารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (EQ3) ที่อยู่ในระดับสูง และบุคลิกภาพแบบแสดงออก (BIG2) ที่อยู่ในระดับปานกลาง ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น เพราะข้อมูลเชิงประจักษ์ของผลการวิจัยนี้แสดงผลยืนยันอย่างชัดเจนว่า ปัจจัยต่างๆเหล่านี้ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การศึกษาปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงเช่น วัฒนธรรมองค์การ บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจภายใน ฯลฯ เป็นต้น

2. ควรมีการขยายการวิจัยศึกษาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้กว้างขวาง ครอบคลุมและเฉพาะเจาะจงเช่น องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด ฯลฯ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะข้างต้นเพื่อเป็นการยืนยันผลการวิจัยและให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในบริบทของไทย อันจักเป็นประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้นำการปกครองท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาต่างๆของประชาชน ท้องถิ่นและประเทศ**ภาษาไทย**

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546. การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 6 ฉบับปรับปรุงแก้ไข : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กัลยภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา. 2554. ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ กับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษาธนาคารพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กัณฐิกา บันลือ. 2553. บุคลิกภาพแบบหลงตนเองและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในฐานะตัวทานายการเกิดผู้นาในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกัน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กัลยาณี พรมทอง. 2546. “ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษา” ปริญญานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กนกวรรณ กอบกุลธนชัย.2546. “ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ ภาวะผู้นำ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวินและรัชนิภา สายอุบล. (2556). *“ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”* บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาการจัดการวิชาการ 2013 โดยเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือ ณ โรงแรมดุสิต ไอร์แลนด์ รีสอร์ท เชียงราย เมื่อวันที่ 11 มกราคม 2556.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวินและคณะ . (2557). *“ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของผู้นำนักศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี”* บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตครั้งที่ 3 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต เมื่อวันที่ 7-8 ธันวาคม 2557

ชรินทร์ยา ป้อมใย. 2554. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาและความผูกพันในงาน กรณีศึกษาวิศวกรในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พรชัย สุขอยู่ กิตติพงษ์ สมบูรณ์และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2558). “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ “วิจัยก้าวใหม่ เพื่อธุรกิจไทยยั่งยืน ครั้งที่ 4” ณ คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2558

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต.(2550). “ภาวะผู้นำและแนวทางเชิงปฏิบัติสำหรับผู้บริหารส่วนท้องถิ่นภายใต้บริบทแห่งการเปลี่ยนแปลง” **วารสารการพัฒนาท้องถิ่น** ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 หน้า 121-148.

พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. 2552.**การพัฒนาบุคลิกภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 10. ปทุมธานี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ถนอมศักดิ์ จิรายุสวัสดิ์. 2556.**E.Q. ดี ทำอะไรก็สำเร็จ**. กรุงเทพฯ : ปราชญ์.

ฐิตวดี เนียมสุวรรณ์. 2554. รูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัดมหาชน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ณัฐวุฒิ เตมียสุวรรณ. 2550. ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตัวแทน บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัดในเขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินวิโรฒ

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2544. **ผู้นำการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ : ธนาเพรส แอนด์ กราฟฟิค.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2551.**เชาวน์อารมณ์ (EQ) : ดัชนีเพื่อความสุขและความสำเร็จของชีวิต**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543. ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2545. ปัจจัยด้านเชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพ และภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าระดับกลางในองค์การธุรกิจ.
การประชุมทางวิชาการ ครั้งที่ 40 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สาขาศึกษาศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์ สาขาเศรษฐศาสตร์ สาขาบริหารธุรกิจ สาขาคหกรรมศาสตร์. 4-7 กุมภาพันธ์ 2545. 139-146

นุชา สระสม. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.

สกนธ์ อาภาภรณ์กุล. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามทฤษี 5 องค์ประกอบ (The Big Five) กับความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตสิ่งทอแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สุกัญญา เจริญมี.2558. “ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ของสำนักงาน ก.พ.ร.”วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

สุดาทิพย์ ภูอัครสวัสดิและสุวัฒนา ตุ้งสวัสดิ์. (2559). *“ความสัมพันธ์ระหว่างบคลิกภาพ กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครราชสีมา”*

เอกสารสืบเนื่องจากการการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ มหาวิทยาลัยขอนแก่น หน้า 948-954.

พัชรินทร์ พิรุณเนตร. 2551. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการคิดสร้างสรรค์ของหัวหน้างาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ศิลปาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2551.**ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ**.พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.

อิศรา เลิศเยาวฤทธิ์ .2558. “ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18”, **วารสารราชนครินทร์**. กรกฎาคม-ธันวาคม 2558,หน้า 13-21.

อภิชาต โรจน์พิบูลสถิต. 2548. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับการคล้อยตามของนิสิตปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. บทคัดย่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สวนหนึ่งของหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กวี วงศ์พุฒ. (2539). **ภาวะผู้นำ.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.

กระทรวงมหาดไทย. (2542). **พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542).** กรุงเทพมหานคร : อาสารักษาดินแดน.

กรมการปกครอง. (2542). **ข้อคิด งานเขียน การบริหารการปกครองยุคใหม่.** กรุงเทพมหานคร : อาสารักษาดินแดน.

โกวิทย์ พวงงาม. (2546). **การปกครองท้องถิ่นไทย : หลักการและมิติใหม่ในอนาคต.** กรุงเทพมหานคร:วิญญูชน.

_____. (2549). **การปกครองท้องถิ่นไทย.** กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน.

โกวิทย์ พวงงาม และอลงกรณ์ อรรคแสง. (2547). **คู่มือ มิติใหม่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน.** กรุงเทพมหานคร : เสมาธรรม.

จักรกฤษณ์ บัวแสง. (2548). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการราชทัณฑ์ระดับหัวหน้าฝ่ายกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานภายใต้การปฏิรูประบบราชการ.** ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เจษฎา บุญมาโฮม. (2546). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน.** นครปฐม : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครปฐม.

ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, (2548). **การใช้โปรแกรม SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล.** ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

_____. (2549). **การเขียนโครงการวิจัย.** ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.

เฉลียว บุรีภักดี และคณะ. (2545). **การวิจัยชุมชน ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง.** กรุงเทพมหานคร : สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ; สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย.

ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). **การปกครองท้องถิ่นไทย.** กรุงเทพมหานคร : กรมการปกครอง.

ชูศรี วงค์รัตนะ. (2550). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** กรุงเทพฯ : ไทยเนรมิตกิจ อินเตอร์โปรเกรสซิฟ.

ธวัชชัย หอมยามเย็น. (2548). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : วี. อินเตอร์ พริ้นท์.

นพมาศ ธีรเวคิน. (2542). **จิตวิทยาสังคมกับชีวิต.** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นิรัตน์ สังข์จีน. (2548). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรี : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี.** ภาคนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บัญญัติ พุ่มพันธ์. (2547). **รวมกฎหมายเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2547.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

_____. (2548). **อบต. ของเรา : ท้องถิ่นของเรา.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2535). **การปกครองท้องถิ่น.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปราณี มเหศักดานุภาพ. (2546). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏนครปฐม.

พูนศักดิ์ วาณิชวิเศษกุล. (2532). **การปกครองท้องถิ่นและพื้นฐานการพัฒนาประชาธิปไตย : กรณีศึกษาสภาตำบลม่วง อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร.** วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พรนพ พุกกะพันธุ์. (2544). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ.** กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์.

พลอย สืบวิเศษ. (2552). การศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นขององค์กรปกครองท้องถิ่นไทย. **วารสารรัฐประศาสนศาสตร์**, 7, 117-157.

ภูษิต ทองงาม. (2548). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับกองร้อยทหารพรานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาศึกษาเฉพาะกรณีกรมทหารพรานที่ 41.** ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ยงยุทธ เกษสาคร. (2544). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : SK BOOKNET.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). **ภาวะผู้นำ.** กรุงเทพมหานคร : ธนธัชการพิมพ์.

วรวิทย์ จินดาพล. (2542). **ภาวะผู้นำ.** กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). **จิตวิทยาสังคม.** กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน.** กรุงเทพมหานคร : อักษราพิพัฒนา.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2546). **สังคมวิทยาองค์การ.** กรุงเทพมหาสคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สราญรัตน์ จันทะมล. (2548). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอวังสะพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สิน พันธ์พินิจ. (2547). **เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร : วิทยพัฒน์.

สุนีย์ นวจินดาพันธุ์. (2548). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ศึกษากรณีจังหวัดปัตตานี.** ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุพัฒน์ มนัสไพบูลย์. (2537). บทบาทครูสตรีในญี่ปุ่น, **วิทยาจารย์**, 92(4) : 38-40.

สุภาวดี ติมินทระ. (2548). **ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ.** กรุงเทพมหานคร : บุ๊คลิ้งค์.

สุวินัย น่วมเจริญ. (2548). **ภาวะผู้นำเชิงปริวรรตของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายระดับมัธยมศึกษา ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2542). **พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์.** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมศักดิ์ ขาวลาภ. (2544). **ภาวะผู้นำ การจูงใจ และทีมงาน.** กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. **กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อาสารักษาดินแดน กรมการปกครอง, 2549.

_____. **กำนัน ผู้ใหญ่บ้านยุคใหม่**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อาสารักษาดินแดนกรมการปกครอง, 2542.

_____. “โครงสร้างราชการบริหารราชการของจังหวัด อำเภอ กิ่งอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน.” <**http://www.moi.go.th/province.htm**> (22 ตุลาคม 2550)

_____. “บริการข้อมูลประชากร: ประชากร ณฐานข้อมูลปัจจุบัน.” <http://www.dopa.go.th/upstat_m.htm> (24 พฤศจิกายน2550)

กรมการศึกษานอกโรงเรียน. **ผู้นำท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: คุรุสภา, 2541.

กังวาลย์บัวจีบ. **บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านกับสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณี เฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการรัฐศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542.

จุมพล หนิมพานิช. **ผู้นำอำนาจ และการเมืองในองค์การ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2547.

ชัชชัย จันทร์สว่าง. **บทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านในการทำงานร่วมกันกับองค์การบริหารส่วนตำบล:**
กรณีศึกษาอำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี, 2545.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. **ทักษะภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: มัลติอินฟอร์เมชั่นเทคโนโลยี, 2543.

ชูชีพ พงษ์ไชย. **บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตาม พ.ร.บ. ลักษณะการปกครองท้องที่พ.ศ. 2457 กับ**
ตาม พ.ร.บ. สภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

ทรงเกียรติเสียงเจริญ. **บทบาทของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในยุคปัจจุบัน: ศึกษาเฉพาะกรณีกำนันและ**
ผู้ใหญ่บ้านในอำเภอกบินทร์บุรีจังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.

ทวีศักดิ์นพเกษร. **วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เล่ม 1, คู่มือปฏิบัติการวิจัยประยุกต์เพื่อพัฒนาคน องค์กร**
ชุมชน สังคม. นครราชสีมา: โชคเจริญมาเก็ตติ้ง, 2548.

ทิพาวดีเมฆสวรรค์. **การบริหารม่งุผลสัมฤทธิ์**. กรุงเทพ: กราฟฟิคฟอร์แมท (ไทยแลนด์), 2539.

ที่ว่าการอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. **คู่มือการพัฒนาศักยภาพกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม**. นครปฐม: ที่ว่าการอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม, 2551.

_____. **คู่มือกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอสามพราน**. นครปฐม: ที่ว่าการอำเภอสามพราน จังหวัด
นครปฐม, 2550.

นทีขลิบทอง. **การนิเทศงานส่งเสริมการเกษตรและการสร้างผู้นำเกษตรกร**. กรุงเทพฯ: สาขาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2526. อ้างถึงใน เบญญาภา สกุลวนาการ. **ลักษณะผู้ใหญ่บ้านที่ชาวไทยภูเขาเผ่ากระเหรี่ยงต้องการ: อำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยณิวัฒนา, 2544.

นพพงษ์บุญจิตราดุลย์. **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

นิจ ไพรสณฑ์. **การเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน**. วิทยานิพนธ์
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ,2542.

นิตย์สัมมาพงษ์. **ภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2546.

เบญญาภา สกุลวนาการ. **ลักษณะผู้ใหญ่บ้านที่ชาวไทยภูเขาเผ่ากระเหรี่ยงต้องการ: อำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยณิวัฒนา, 2544.

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. **การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

ปัญญา ศรีเพชรสุพรรณ. **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณี
อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2547.

ฝ่ายวิจัยเพื่อท้องถิ่น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. "การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)." <**http://www.vijai.org/Tool_vijai/12/02.asp**> (18 พฤษภาคม 2552)

เพ็ญพักตร์อุทิศ. "แนวคิดและเทคนิคการสนทนากลุ่ม." <**http://www.krirk.ac.th/faculty/Communication_arts/truexpert/@person/04/042/case/research04.html**> (18
พฤษภาคม 2552)

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. "บทบาทหน้าที่ของผู้นำ." <**http://www.nrru.ac.th/article/leadership/page3 .2.html**> (18 พฤษภาคม 2552)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. **บทบาทและสถานภาพของผู้นำระดับตำบล หมู่บ้าน**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2545.

รัตติกรณ์จงวิศาล. "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ในยุคแห่งการ

เปลี่ยนแปลง." <**http://www.siamhrm.com/?name=management&file=readnews&max=187**> (25 พฤษภาคม 2552)

ราตรีแสงจิต. **คุณลักษณะผู้ใหญ่บ้านในความคาดหวังของประชาชน: ศึกษากรณีชุมชนในเขตตำบลบ้านปึก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.

วิภาดา คุปตานนท์. **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ**. นนทบุรี: เอส. อาร์พริ้นติ้ง แมสโปรดักส์, 2544.

วิรัตน์จันทร์สุวรรณ. **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547.

วิรัตน์ไชยสิทธิ์. **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่และกฎหมายอื่นที่กำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน : ศึกษากรณีกำนันและผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดนครนายก**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.

วิลาวรรณ พิพัฒน์ชัยกร. **การศึกษาการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม**.
วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2547.

วิษณุทรัพย์สมบัติ. **ผลการประเมินความต้องการจำเป็นด้านสภาพแวดล้อมโรงเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา: การเปรียบเทียบระหว่างการใช้เทคนิคเสียงจากภาพและเทคนิคการสนทนากลุ่ม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.

วีระชัย นาคมาศ. **การดำเนินงานตามบทบาทของผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับเลือกใหม่ศึกษากรณีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.

เวบบ์, อีวิง เธอร์สตัน และมอร์แกน, จอห์น จาคอบ บรุค. **ศิลปะในการครองใจคน: จิตวิทยาในการผูกมิตรและชนะใจผู้คน**. แปลจาก **Strategy in Handling People**. โดย เจริญ ไชยชนะ. กรุงเทพฯ: ข้างฟ่าง, 2535.

วุทธิศักดิ์โภชนุกูล. "ทฤษฎีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง."
<**http://www.pochanukul.com/?p=**
5> (26 พฤษภาคม 2522)

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่6. กรุงเทพฯ: เทคนิค, 2540.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ, 2542. อ้างถึงใน เบญญาภา สกุลวนาการ. **ลักษณะผู้ใหญ่บ้านที่ชาวไทยภูเขาเผ่ากระเหรี่ยง**
ต้องการ: อำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวทิ ยาลัยณิวัฒนา, 2544.

สมชาติกิจยรรยง. **ความฉลาดรู้ของผู้นำ**. กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท, 2544.

สมชาย คุ้มพูล. "หนังสือประกอบการเรียนการสอนทางอินเตอร์เน็ต วิชาSBP601 วิสัยทัศน์ผู้นำ."
< **http://www.scribd.com/doc/14588680/SBP6012**> (30 พฤษภาคม 2552)

สมศักดิ์ตั้งกลชาญ. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำด้านวิชาชีพของหัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่กับผลการปฏิบัติงานของฝ่ายการเจ้าหน้าที่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2543.

สร้อยสุรีรัตน์พลพรพิสิฐ. **ภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการรัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542.

สะอาด วรนาม. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติหน้าทขี่ องผู้ใหญ่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย, 2549.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต1. "การจัดการความรู้." < **http://www.pl01.org /km/modules.php?name=News&file=print&sid=135**> (22 ตุลาคม 2550)

สำนักงานสวัสดิการข้าราชการและพลเรือน. **คู่มือการพัฒนาระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์**. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2545.

สุชาติ ประสิทธิรัฐสินธิ์. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร**. กรุงเทพฯ: เลี่ยงเชี้ยง, 2540.

สุภาพร นาคแท้. **ความคิดเห็นของปลัดอำเภอในจังหวัดอุดรธานีต่อบทบาทที่เหมาะสมของกำนันผู้ใหญ่บ้าน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548.

สุเมธีจันทร์หอม. **คุณลักษณะผู้นำของศึกษาธิการอำเภอที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของสำนักงาน**

ศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2538.

สุรศักดิ์ม่วงทอง. **พุทธธรรมกับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์: ศึกษาเฉพาะกรณีกำนันผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดนครศรีธรรมราช**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาศาสนาเปรียบเทียบ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2543.

เสริมศักดิ์วิศาลาภรณ์. **ความขัดแย้ง: การบริหารเพื่อความสร้างสรรค์**. พิมพ์ครั้งที่2. กรุงเทพฯ:ต้นอ้อ, 2540.

อรุณ รักธรรม. **หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2542.

อานันท์ปันยารชุน. "ผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์." ใน สงวน นิตยารัมภ์พงศ์, บรรณาธิการ. **ผู้นำ**. หน้า 25-31. กรุงเทพ: มติชน, 2547.

ไอลดา ประเสริฐสระน้อย. **ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการบริหารงานของกำนันในอำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, 2548.

กรมสุขภาพจิต. (2550). **อีคิว: ความฉลาดทางอารมณ์ (ฉบับปรับปรุง).** พิมพ์ครั้งที่ 4. นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.

กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2544). **การพัฒนากระบวนการคิดในเด็กปฐมวัย.** กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กฤษดา สาตร์พันธ์. (2545). “ผลการใช้โปรแกรมการฝึกความฉลาดทางอารมณ์ พัฒนาการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการให้คาปรึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์. (2547). “การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพตามแนวคิดห้าองค์ประกอบ เชาวน์อารมณ์ ตามแนวคิดโกลแมนและความพึงพอใจในลักษณะงาน ของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายขายของ โรงแรมในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กาญจนา ธานะ. (2551). “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ สภาพแวดล้อมในการทำงานและภาวะผู้นาการปรับเปลี่ยนของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร” ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาลจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โกศล มีคุณ. (2538). “การกาหนดปัญหาการวิจัยและการพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย: ด้านพฤติกรรมจริยธรรมและ ด้านอื่น ๆ ครั้งที่ 2 วิธีการวิจัยและเขียนรายงานการวิจัย.”รายงานการประชุม

ทางวิชาการเสนอสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติและคณะกรรมการแห่งชาติเพื่อการวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย.

โครงการ เสือดา. (2545). “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพภาวะผู้นากับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้น ศึกษาเฉพาะกรณี: บริษัท ไทย-เอเชีย พี.อี. ไพพ์ จำกัด .” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จารุวรรณ ทองวิเศษ. (2546). “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เชาวน์อารมณ์ กับพฤติกรรมจริยธรรมในการให้บริการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จุฑา บุรีภักดี. (2533). **การพัฒนาบุคลิกภาพ.** กรุงเทพมหานคร: สมเจตน์การพิมพ์.

เฉลียว กลับวงษ์. (2546). “ความสัมพันธ์ระหว่าง เชาวน์ปัญญา ความถนัด บุคลิกภาพ และเชาวน์อารมณ์กับผลการฝึกบินของศิษย์การบินกองทัพอากาศ.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชาครียา ศรีทอง. (2547). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นา บุคลิกภาพ ทัศนคติต่องานบริการกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางของธนาคาร.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชาริมาลย์ โอแสงธรรมนนท์. (2545). “ความฉลาดทางอารมณ์และการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
นักศึกษามหาวิทยาลัยรามคาแหง.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คาปรึกษา มหาวิทยาลัยรามคาแหง.

ญาณิกา สวัสดิพงศา. (2549). “การพัฒนาเชาวน์อารมณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้วยการฝึกสมาธิ.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ดวงกมล เปี่ยมศุภทรัพย์. (2554). “เชาวน์อารมณ์ (EQ) และเชาวน์ทางจิต (SQ) ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2524). **จิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยาภาษา.** กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด .

_____. (2538). **ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมการวิจัยและการพัฒนาบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดุษฎี สรวงขันธ์. (2542). **EQ. เส้นทางสู่ความสาเร็จ.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์ไทย

วัฒนาพานิช จำกัด .

ดารงศักดิ์ กล้าวิกย์กิจ. (2547). “ความสัมพันธ์ระหว่าง ความฉลาดทางอารมณ์ บุคลิกภาพ ความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพการบริการของพนักงานต้อนรับภาคพื้น บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทศพร ประเสริฐสุข. (2543). “ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา.” การแนะแนวและจิตวิทยา การศึกษา. 2: 3-4 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2542 และ มกราคม-มิถุนายน 2543) 10.

เทอดศักดิ์ เดชคง.(2544). **ความฉลาดทางอารมณ์.** พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: พิฆเนศพริ้นติ้งเซ็นเตอร์ จำกัด .

ธนพล เตียสุวรรณ. (2546). “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความเป็นส่วนหนึ่งกับงาน การรับรู้ บรรยากาศองค์การและผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมเล็กทรอนิกส์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธีระศักดิ์ กาบรรณารักษ์ และเทพฤทธิ์ วิชญศิริ. (2545). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การขาด จริยธรรมทางธุรกิจของผู้ประกอบการกับระดับความเครียด.** กรุงเทพมหานคร: สามพี่น้องการพิมพ์.

นทีรัย เกรียงชัยพร.(2552). “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามแนวคิดห้าองค์ประกอบของคอสตา และแมคเคร เชาวน์อารมณ์ตามแนวคิดของโกลแมน กับการรับรู้ประสิทธิภาพทีมงาน กรณีศึกษา: พนักงานการประปาส่วนภูมิภาค.” งานวิจัยส่วนบุคคลหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์. (2549). **คู่มือพัฒนาบุคลิกภาพและกลยุทธ์การบริหาร.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สนุกอ่าน.

นวลละออ สุภาพล. (2527). **ทฤษฎีบุคลิกภาพ.** กรุงเทพมหานคร: คณะมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรต ประสานมิตร.

นิภา นิธยายน. (2530). **การปรับตัวและบุคลิกภาพจิตวิทยาเพื่อการศึกษาและชีวิต.** กรุงเทพมหานคร: โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์.

นิภาพร อางควนิช. (2545). “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบุคลิกภาพของ

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ปถมาภรณ์ บุนนาค. (2552). “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เชาวน์อารมณ์ ความสามารถ

ในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทแม่กลองฟู้ดส์ จำกัด .” งานวิจัยส่วนบุคคล หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปรีดาวรรณ ตรีสาทร. (2545). “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับเชาวน์อารมณ์ของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ประไพพิศ บุญชิต. (2550). “ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดสงขลา.” ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวัดผลและวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ปิยะวรรณ เลิศพานิช. (2547). “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาเชาวน์อารมณ์แบบผสมผสาน.” ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปราชญา กล้าผจญ. (2544). **คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ.** กรุงเทพมหานคร: บริษัทเยลโล่การพิมพ์ (1988) จำกัด .

ปัทมา ทองสม. (2543). “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัย
คัดสรรที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2543). **คู่มือความฉลาดทางอารมณ์.** กรมสุขภาพจิต กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

พัชราพร วิรสิทธิ์. (2546). “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท 4 ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน สำนักงานประกันสังคม.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การมหาวิทยาลัยรามคาแหง.

พริ้มเพรา ดิษยวณิช. (2544). “ผลของการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานที่มีผลต่อบุคลิกภาพและเชาวน์อารมณ์.” **วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย.** 46 (กรกฎาคม-กันยายน): 196.

พิณทิพย์ วังเกล็ดแก้ว. (2547). “การศึกษาการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินท
รวิโรตประสานมิตร.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรต ประสานมิตร.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). **เชาวน์อารมณ์กับการทำงาน.** กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาจิตวิทยาคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. (2543). **การวัดด้านจิตพิสัย.** กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

วิภาพร มาพบสุข. (2546). **จิตวิทยาทั่วไป.** พิมพ์ครั้งที่1. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

วินิตา ไชยมงคล. (2551). “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง เชาวน์อารมณ์และความผูกพันในการทำงาน: กรณีศึกษาบุคลากรของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง.” งานวิจัยส่วนบุคคล หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิลาศลักษณ์ ชัววัลลี. “การพัฒนาสติปัญญาทางอารมณ์เพื่อความสำเร็จในการทำงาน.” วารสารพฤติกรรมศาสตร์ 5, (สิงหาคม 2544): 37-52.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2551). **เชาวน์อารมณ์ (EQ) ดัชนีวัดความสุขและความสาเร็จของชีวิต.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศรัณย์ คลังชานาญ. (2549). “ความสัมพันธ์ระหว่างเชาว์อารมณ์ บุคลิกภาพ5องค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร เครือเจริญโภคภัณฑ์.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคณะ. (2541). **พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior).** กรุงเทพมหานคร: บริษัท ดวงกมลสมัย จำกัด .

ศรีเรือน แก้วกังวาน. (2551). **ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ : (รู้เรา-รู้เขา).** พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.

สถิต วงศ์สวรรค์. (2540). **การพัฒนาบุคลิกภาพ.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรพิทยา.

สรวิศ ผลภาษี. (2545). “การศึกษาสหสัมพันธ์ของความพร้อมในการเป็นหัวหน้างาน บุคลิกภาพ เชาวน์ อารมณ์ และประสิทธิภาพของหัวหน้าแผนกขายในห้างสรรพสินค้า: กรณีศึกษาห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัล.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สิวลี ศิริไล. (2548). **จริยศาสตร์สาหรับพยาบาล.** พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สาโรช บัวศรี. (2526). **จริยธรรมศึกษา.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คุรุสภา.

สุดารัชต์ ศิริวงศ์. (2546). “อิทธิพลของบุคลิกภาพ และความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลาง บริษัท มัตสุชิตะ อิเล็คทริค เวิร์คส์ (ไทยแลนด์) จำกัด .” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุภาวดี นวลเนตร. (2549). “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคต่อการขาดงาน: กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรางค์ โค้วตระกูล. (2548). **จิตวิทยาการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงาน ก.พ. (2554). **คู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพล เรือนสาหรับคณะกรรมการจริยธรรม.** พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: โรงพิมพ์สำนักงานเลขาธิการสำนักงาน ก.พ.

อัมพร หัสศิริ. (2543). “ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์ปัญญาและความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนระดับประถมศึกษาที่มีปัญหาการเรียน.” การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ภาษาต่างประเทศ

Allport, G.W. (1973). **Patent and growth in personality.** New York: Holt, Rinehart Winson,

Burger, J. M. (2002). **Personality.** USA: Thomson Learning**.**

Cooper, R. K. and A. Sawaf. (1997). **Executive EQ: Intelligence in Leadership and Organization.** New York: Grosset/Putnam.

Costa, P.T. and R. R. McCrae. (1992). **Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and**

NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual. Florida: Psychological Assessment Resources.

Gatewood, H. D. (2001). **Human Resource Selection.** USA: Harcourt Inc.

Goleman, Daniel. (1998). **Working with Emotional Intelligence.** New York: Bantum Book.

Hjelle, Larry A. and Ziegler, Danial J. (1992). **Personality Theories.** USA: McGraw Hill Book, .

Laence Kohlberg. (1976). **Moral development and behavior.** New York: Rinehart Winston,.

Mayer, J.D and P. Salovey. (1997). **What's your emotional intelligence quotient?** In Salovey,&

D.Sluyter (Eds.). **Emotional Development and Emotional Intelligence**. New York: Basic Books.

Weisinger, H. (1998). **Emotional Intellingence at Work.** California: Jossey-Bass Inc.

Schultz, D.P. and S.E. Schultz. (2001). **Theory of Personality.** USA: Thomson Learning.

Bass, Bernard M. **Leadership Psychology and Organization Behavior**. New York: Harper and Row, 1950. อ้างถึงใน เบญญาภา สกุลวนาการ. **ลักษณะผู้ใหญ่บ้านที่ชาวไทยภูเขาเผ่ากระเหรี่ยงต้องการ: อำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยณิวัฒนา,2544.

Taro Yamane. **Statistics: An Introductory Analysis**. New York: Harper & Row, 1973. อ้างถึงใน วิเชียร เกตุสิงห์. **คู่มือการวิจัย: การวิจัยเชิงปฏิบัติการ**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช,2541.

Vroom, V. H. **Management and Motivation**. Hammond: Penquin Books, 1976. อ้างถึงใน ปราณี

มเหศักดานุภาพ. **ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามการรับรู้ของครูโรงเรียน**

ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม, 2546.

Barnard, Chester I., quoted in Cunningham, Luvern L. and Gephert, William J. **Leardership:**

The Science and the Art Today. Illinois: F.E.Peacock, 1973.

Best, John W. **Research in Education**. New Jersey: Prentice-Hall, 1981.

Campbell, John P. “A Theory of Performance.” **Personal Selection in Organization**. Edited by

Neal Schmitt and Walter C. Borman. San Francisco: Jossey-Bass, 1993.

Cummings, Larry L. and Schwab, Donald P. **Performance in Organizations: Determinants&**

Appraisal. Glenview: Scott, Foresman and Company, 1973.

Fiedler, Fred E., Chamer, Martin M. and Morthor, L. **Improving Leader Match Concept**. New

York: John Wiley and Sons, 1979.

Griffiths, Daniel Edward. **Human Relations in School Administration**. New York: Appleton

Century-Grofts, 1956.

Halpin, Andrew W. **Theory and Research in Administration Organization**. New York: Macmillan Company, 1966.

Moorhead, Gregory and Griffin, Recky W. **Organizational Behavior: Managing People and**

Organizations. Boston: Houghton Mifflin, 1995.

Nadler, David A. and Tushman, Michael L. **Beyond the Charismatic Leader: Leadership and**

Change. California: Management review, 1990.

Reave, L. "Spiritual Values and Practice Related to Leadership Effectiveness." **The Leadership**

Quarterly. 5,16 (October 2005): 655-687.

Reddin, William J. **Managerial Effectiveness**. New York: McGraw-Hill, 1970.

Rue, Leslies W. and Byars, Lloyd L. **Management: Skill and Application**. Boston: Irwin: 2000.

Sanchez, Arias F. "Five Roles of Leadership." **Executive Excellence**. 21,7 (2004): 8.

Stanley, Michael Wilson. **Effective Developmental Leadership: A Study of the Traits and**

Behaviors of a Leader. Who Develops Both People and the Organization. Doctor
of Philosophy Department of Human Resource Education and Workforce Development
Graduate Faculty Louisiana State University and Agricultural and Mechanical College,
2004.

Stogdill, Ralph M. **Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research**. New York:
The Free Press, 1974.

Yukl, Gary A. **Leadership in Organizations**. New Jersey: Prentice-Hall, 1989.

Costa, P.T.,Jr. & McCrae, R.R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) manual.* Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Shin, S. J., & Zhou, J. (2003). Transformational leadership, conservation, and creativity: Evidence
from Korea. Academy of Management Journal, 46(6), 703–714.

Wang, C., Tsai, H. and Tsai, M. (2014). "Linking transformational leadership and employee creativity in the hospitality industry: The influences of creative role identity, creative self-efficacy, and job complexity". **Tourism Management**, 40, 79-89.

Yamane, T. (1967). *Elementary sampling theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

มหาวิทยาลัยศิลปากร

รายการอ้างอิง

"ภาษาไทย

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546. การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 6 ฉบับปรับปรุงแก้ไข : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กัลยภรณ์ ดารากร ณ อยุธยา. 2554. ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ กับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษาธนาคารพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการประกอบการ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กัณฐิกา บันลือ. 2553. บุคลิกภาพแบบหลงตนเองและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในฐานะตัวทานายการเกิดผู้นาในกลุ่มที่ไม่คุ้นเคยกัน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กัลยาณี พรมทอง. 2546. “ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในวิทยาลัยพลศึกษา” ปริญญานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กนกวรรณ กอบกุลธนชัย.2546. “ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ ภาวะผู้นำ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวินและรัชนิภา สายอุบล. (2556). “ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์และการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์การที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติวิทยาการจัดการวิชาการ 2013 โดยเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคเหนือ ณ โรงแรมดุสิต ไอร์แลนด์ รีสอร์ท เชียงราย เมื่อวันที่ 11 มกราคม 2556.

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวินและคณะ . (2557). “ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของผู้นำนักศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการ

ระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตครั้งที่ 3 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต เมื่อวันที่ 7-8 ธันวาคม 2557

ชรินทร์ยา ป้อมใย. 2554. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิงจิตวิทยา และความผูกพันในงาน กรณีศึกษาวิศวกรในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พรชัย สุขอยู่ กิตติพงษ์ สมบูรณ์และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2558). “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนักศึกษาคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี” บทความวิจัยนำเสนอการประชุมวิชาการระดับชาติ “วิจัยก้าวใหม่ เพื่อธุรกิจไทยยั่งยืน ครั้งที่ 4” ณ คณะพาณิชยศาสตร์และการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตตรัง เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2558

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต.(2550). “ภาวะผู้นำและแนวทางเชิงปฏิบัติสำหรับผู้บริหารส่วนท้องถิ่นภายใต้บริบทแห่งการเปลี่ยนแปลง” วารสารการพัฒนาท้องถิ่น ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 หน้า 121-148.

พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. 2552.การพัฒนาบุคลิกภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 10. ปทุมธานี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ถนอมศักดิ์ จิรายุสวัสดิ์. 2556.E.Q. ดี ทำอะไรก็สำเร็จ. กรุงเทพฯ : ปราชญ์.

ฐิตวดี เนียมสุวรรณ์. 2554. รูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัดมหาชน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ณัฐวุฒิ เตมียสุวรรณ. 2550. ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตัวแทน บริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัดในเขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินวิโรฒ

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2544. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : ธนาเพรส แอนด์ กราฟฟิค.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. 2551.เชาวน์อารมณ์ (EQ) : ดัชนีเพื่อความสุขและความสำเร็จของชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2543. ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำนิสิ

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2545. ปัจจัยด้านเชาวน์อารมณ์ บุคลิกภาพ และภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าระดับกลางในองค์การธุรกิจ.

การประชุมทางวิชาการ ครั้งที่ 40 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สาขาศึกษาศาสตร์ สาขาสังคมศาสตร์ สาขาเศรษฐศาสตร์ สาขาบริหารธุรกิจ สาขาคหกรรมศาสตร์. 4-7 กุมภาพันธ์ 2545. 139-146

นุชา สระสม. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.

สกนธ์ อาภาภรณ์กุล. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามทฤษฎี 5 องค์ประกอบ (The Big Five) กับความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตสิ่งทอแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สุกัญญา เจริญมี.2558. “ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ (EQ) บุคลิกภาพตามแนวบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (The Big Five) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ของสำนักงาน ก.พ.ร.”วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

สุดาทิพย์ ภูอัครสวัสดิและสุวัฒนา ตุ้งสวัสดิ์. (2559). “ความสัมพันธ์ระหว่างบคลิกภาพ กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนครราชสีมา ”เอกสารสืบเนื่องจากการการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ มหาวิทยาลัยขอนแก่น หน้า 948-954.

พัชรินทร์ พิรุณเนตร. 2551. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการคิดสร้างสรรค์ของหัวหน้างานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ศิลปาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2551.ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ.พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.

อิศรา เลิศเยาวฤทธิ์ .2558. “ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18”, วารสารราชนครินทร์. กรกฎาคม-ธันวาคม 2558,หน้า 13-21.

อภิชาต โรจน์พิบูลสถิต. 2548. บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับการคล้อยตามของนิสิตปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. บทคัดย่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่วนหนึ่งของหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

กวี วงศ์พุฒ. (2539). ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.

กระทรวงมหาดไทย. (2542). พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542). กรุงเทพมหานคร : อาสารักษาดินแดน.

กรมการปกครอง. (2542). ข้อคิด งานเขียน การบริหารการปกครองยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร : อาสารักษาดินแดน.

โกวิทย์ พวงงาม. (2546). การปกครองท้องถิ่นไทย : หลักการและมิติใหม่ในอนาคต. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน.

_____. (2549). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน.

โกวิทย์ พวงงาม และอลงกรณ์ อรรคแสง. (2547). คู่มือ มิติใหม่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน. กรุงเทพมหานคร : เสมาธรรม.

จักรกฤษณ์ บัวแสง. (2548). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการราชทัณฑ์ระดับหัวหน้าฝ่ายกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานภายใต้การปฏิรูประบบราชการ. ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เจษฎา บุญมาโฮม. (2546). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. นครปฐม : คณะครุศาสตร์ สถาบัน ราชภัฏนครปฐม.

ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, (2548). การใช้โปรแกรม SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล. ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

_____. (2549). การเขียนโครงการวิจัย. ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ.

เฉลียว บุรีภักดี และคณะ. (2545). การวิจัยชุมชน ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง. กรุงเทพมหานคร : สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ; สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย.

ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร : กรมการปกครอง.

ชูศรี วงค์รัตนะ. (2550). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : ไทยเนรมิตกิจ อินเตอร์โปรเกรสซิฟ.

ธวัชชัย หอมยามเย็น. (2548). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : วี. อินเตอร์ พริ้นท์.

นพมาศ ธีรเวคิน. (2542). จิตวิทยาสังคมกับชีวิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นิรัตน์ สังข์จีน. (2548). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรี : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี. ภาคนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

บัญญัติ พุ่มพันธ์. (2547). รวมกฎหมายเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2547. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

_____. (2548). อบต. ของเรา : ท้องถิ่นของเรา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2535). การปกครองท้องถิ่น. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริมเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปราณี มเหศักดานุภาพ. (2546). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏนครปฐม.

พูนศักดิ์ วาณิชวิเศษกุล. (2532). การปกครองท้องถิ่นและพื้นฐานการพัฒนาประชาธิปไตย : กรณีศึกษาสภาตำบลม่วง อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พรนพ พุกกะพันธุ์. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์.

พลอย สืบวิเศษ. (2552). การศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นขององค์กรปกครองท้องถิ่นไทย. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์, 7, 117-157.

ภูษิต ทองงาม. (2548). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับกองร้อยทหารพรานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาศึกษาเฉพาะกรณีกรมทหารพรานที่ 41. ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ยงยุทธ เกษสาคร. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : SK BOOKNET.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : ธนธัชการพิมพ์.

วรวิทย์ จินดาพล. (2542). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร : อักษราพิพัฒนา.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2546). สังคมวิทยาองค์การ. กรุงเทพมหาสคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สราญรัตน์ จันทะมล. (2548). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอวังสะพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สิน พันธ์พินิจ. (2547). เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : วิทยพัฒน์.

สุนีย์ นวจินดาพันธุ์. (2548). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ศึกษากรณีจังหวัดปัตตานี. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนา

สังคม คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุพัฒน์ มนัสไพบูลย์. (2537). บทบาทครูสตรีในญี่ปุ่น, วิทยาจารย์, 92(4) : 38-40.

สุภาวดี ติมินทระ. (2548). ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : บุ๊คลิ้งค์.

สุวินัย น่วมเจริญ. (2548). ภาวะผู้นำเชิงปริวรรตของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายระดับมัธยมศึกษา ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมศักดิ์ ขาวลาภ. (2544). ภาวะผู้นำ การจูงใจ และทีมงาน. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อาสารักษาดินแดน

กรมการปกครอง, 2549.

_____. กำนัน ผู้ใหญ่บ้านยุคใหม่. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อาสารักษาดินแดนกรมการปกครอง, 2542.

_____. “โครงสร้างราชการบริหารราชการของจังหวัด อำเภอ กิ่งอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน.”

<http://www.moi.go.th/province.htm> (22 ตุลาคม 2550)

_____. “บริการข้อมูลประชากร: ประชากร ณฐานข้อมูลปัจจุบัน.”

<http://www.dopa.go.th/

upstat_m.htm> (24 พฤศจิกายน2550)

กรมการศึกษานอกโรงเรียน. ผู้นำท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: คุรุสภา, 2541.

กังวาลย์บัวจีบ. บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านกับสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณีเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลลำโพ อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการรัฐศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542.

จุมพล หนิมพานิช. ผู้นำอำนาจ และการเมืองในองค์การ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2547.

ชัชชัย จันทร์สว่าง. บทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านในการทำงานร่วมกันกับองค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษาอำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี, 2545.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. ทักษะภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: มัลติอินฟอร์เมชั่นเทคโนโลยี, 2543.

ชูชีพ พงษ์ไชย. บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ตาม พ.ร.บ. ลักษณะการปกครองท้องที่พ.ศ. 2457 กับตาม พ.ร.บ. สภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

ทรงเกียรติเสียงเจริญ. บทบาทของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในยุคปัจจุบัน: ศึกษาเฉพาะกรณีกำนันและผู้ใหญ่บ้านในอำเภอกบินทร์บุรีจังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.

ทวีศักดิ์นพเกษร. วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เล่ม 1, คู่มือปฏิบัติการวิจัยประยุกต์เพื่อพัฒนาคน องค์กร ชุมชน สังคม. นครราชสีมา: โชคเจริญมาเก็ตติ้ง, 2548.

ทิพาวดีเมฆสวรรค์. การบริหารม่งุผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพ: กราฟฟิคฟอร์แมท (ไทยแลนด์), 2539.

ที่ว่าการอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. คู่มือการพัฒนาศักยภาพกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. นครปฐม: ที่ว่าการอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม, 2551.

_____. คู่มือกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อำเภอสามพราน. นครปฐม: ที่ว่าการอำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม, 2550.

นทีขลิบทอง. การนิเทศงานส่งเสริมการเกษตรและการสร้างผู้นำเกษตรกร. กรุงเทพฯ: สาขาส่งเสริมการเกษตรและสหกรณ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2526. อ้างถึงใน เบญญาภา สกุลวนาการ. ลักษณะผู้ใหญ่บ้านที่ชาวไทยภูเขาเผ่ากระเหรี่ยงต้องการ: อำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยณิวัฒนา, 2544.

นพพงษ์บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

นิจ ไพรสณฑ์. การเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น,2542.

นิตย์สัมมาพงษ์. ภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2546.

เบญญาภา สกุลวนาการ. ลักษณะผู้ใหญ่บ้านที่ชาวไทยภูเขาเผ่ากระเหรี่ยงต้องการ: อำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยณิวัฒนา, 2544.

ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

ปัญญา ศรีเพชรสุพรรณ. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา

รัฐศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2547.

ฝ่ายวิจัยเพื่อท้องถิ่น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. "การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)." <http://www.vijai.org/Tool_vijai/12/02.asp> (18 พฤษภาคม 2552)

เพ็ญพักตร์อุทิศ. "แนวคิดและเทคนิคการสนทนากลุ่ม." <http://www.krirk.ac.th/faculty/Communication_arts/truexpert/@person/04/042/case/research04.html> (18 พฤษภาคม 2552)

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. "บทบาทหน้าที่ของผู้นำ." <http://www.nrru.ac.th/article/leadership/page3 .2.html> (18 พฤษภาคม 2552)

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. บทบาทและสถานภาพของผู้นำระดับตำบล หมู่บ้าน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2545.

รัตติกรณ์จงวิศาล. "ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง." <http://www.siamhrm.com/?name=management&file=readnews&max=187> (25 พฤษภาคม 2552)

ราตรีแสงจิต. คุณลักษณะผู้ใหญ่บ้านในความคาดหวังของประชาชน: ศึกษากรณีชุมชนในเขตตำบลบ้านปึก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.

วิภาดา คุปตานนท์. การจัดการและพฤติกรรมองค์การ. นนทบุรี: เอส. อาร์พริ้นติ้ง แมสโปรดักส์, 2544.

วิรัตน์จันทร์สุวรรณ. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547.

วิรัตน์ไชยสิทธิ์. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านตามกฎหมายว่าด้วย ลักษณะปกครองท้องที่และกฎหมายอื่นที่กำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน : ศึกษากรณีกำนันและผู้ใหญ่บ้านในจังหวัดนครนายก. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2547.

วิลาวรรณ พิพัฒน์ชัยกร. การศึกษาการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2547.

วิษณุทรัพย์สมบัติ. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นด้านสภาพแวดล้อมโรงเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา: การเปรียบเทียบระหว่างการใช้เทคนิคเสียงจากภาพและเทคนิคการสนทนากลุ่ม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.

วีระชัย นาคมาศ. การดำเนินงานตามบทบาทของผู้ใหญ่บ้านที่ได้รับเลือกใหม่ศึกษากรณีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548.

เวบบ์, อีวิง เธอร์สตัน และมอร์แกน, จอห์น จาคอบ บรุค. ศิลปะในการครองใจคน: จิตวิทยาในการผูกมิตรและชนะใจผู้คน. แปลจาก Strategy in Handling People. โดย เจริญ ไชยชนะ. กรุงเทพฯ: ข้างฟ่าง, 2535.

วุทธิศักดิ์โภชนุกูล. "ทฤษฎีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง." <http://www.pochanukul.com/?p=5> (26 พฤษภาคม 2522)

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่6. กรุงเทพฯ: เทคนิค, 2540.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ, 2542. อ้างถึงใน เบญญาภา สกุลวนาการ. ลักษณะผู้ใหญ่บ้านที่ชาวไทยภูเขาเผ่ากระเหรี่ยงต้องการ: อำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวทิ ยาลัยณิวัฒนา, 2544.

สมชาติกิจยรรยง. ความฉลาดรู้ของผู้นำ. กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท, 2544.

สมชาย คุ้มพูล. "หนังสือประกอบการเรียนการสอนทางอินเตอร์เน็ต วิชาSBP601 วิสัยทัศน์ผู้นำ." < http://www.scribd.com/doc/14588680/SBP6012> (30 พฤษภาคม 2552)

สมศักดิ์ตั้งกลชาญ. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำด้านวิชาชีพของหัวหน้าฝ่ายการเจ้าหน้าที่กับผลการปฏิบัติงานของฝ่ายการเจ้าหน้าที่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2543.

สร้อยสุรีรัตน์พลพรพิสิฐ. ภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการรัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2542.

สะอาด วรนาม. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติหน้าทขี่ องผู้ใหญ่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์การปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย, 2549.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต1. "การจัดการความรู้." < http://www.pl01.org /km/modules.php?name=News&file=print&sid=135> (22 ตุลาคม 2550)

สำนักงานสวัสดิการข้าราชการและพลเรือน. คู่มือการพัฒนาระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2545.

สุชาติ ประสิทธิรัฐสินธิ์. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร. กรุงเทพฯ: เลี่ยงเชี้ยง, 2540.

สุภาพร นาคแท้. ความคิดเห็นของปลัดอำเภอในจังหวัดอุดรธานีต่อบทบาทที่เหมาะสมของกำนันผู้ใหญ่บ้าน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548.

สุเมธีจันทร์หอม. คุณลักษณะผู้นำของศึกษาธิการอำเภอที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2538.

สุรศักดิ์ม่วงทอง. พุทธธรรมกับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์: ศึกษาเฉพาะกรณีกำนันผู้ใหญ่บ้าน จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาศาสนาเปรียบเทียบ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2543.

เสริมศักดิ์วิศาลาภรณ์. ความขัดแย้ง: การบริหารเพื่อความสร้างสรรค์. พิมพ์ครั้งที่2. กรุงเทพฯ:ต้นอ้อ, 2540.

อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2542.

อานันท์ปันยารชุน. "ผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์." ใน สงวน นิตยารัมภ์พงศ์, บรรณาธิการ. ผู้นำ. หน้า 25-31. กรุงเทพ: มติชน, 2547.

ไอลดา ประเสริฐสระน้อย. ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการบริหารงานของกำนันในอำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, 2548.

กรมสุขภาพจิต. (2550). อีคิว: ความฉลาดทางอารมณ์ (ฉบับปรับปรุง). พิมพ์ครั้งที่ 4. นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.

กุลยา ตันติผลาชีวะ. (2544). การพัฒนากระบวนการคิดในเด็กปฐมวัย. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กฤษดา สาตร์พันธ์. (2545). “ผลการใช้โปรแกรมการฝึกความฉลาดทางอารมณ์ พัฒนาการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาการให้คาปรึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

กฤติกา หล่อวัฒนวงศ์. (2547). “การศึกษาเปรียบเทียบบุคลิกภาพตามแนวคิดห้าองค์ประกอบ เชาวน์อารมณ์ ตามแนวคิดโกลแมนและความพึงพอใจในลักษณะงาน ของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายขายของ โรงแรมในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กาญจนา ธานะ. (2551). “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความฉลาดทางอารมณ์ สภาพแวดล้อมในการทำงานและภาวะผู้นาการปรับเปลี่ยนของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร” ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาลจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โกศล มีคุณ. (2538). “การกาหนดปัญหาการวิจัยและการพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย: ด้านพฤติกรรมจริยธรรมและ ด้านอื่น ๆ ครั้งที่ 2 วิธีการวิจัยและเขียนรายงานการวิจัย.”รายงานการประชุมทางวิชาการเสนอสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติและคณะกรรมการแห่งชาติเพื่อการวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย.

โครงการ เสือดา. (2545). “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพภาวะผู้นากับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับต้น ศึกษาเฉพาะกรณี: บริษัท ไทย-เอเชีย พี.อี. ไพพ์ จำกัด .” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จารุวรรณ ทองวิเศษ. (2546). “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เชาวน์อารมณ์ กับพฤติกรรมจริยธรรมในการให้บริการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จุฑา บุรีภักดี. (2533). การพัฒนาบุคลิกภาพ. กรุงเทพมหานคร: สมเจตน์การพิมพ์.

เฉลียว กลับวงษ์. (2546). “ความสัมพันธ์ระหว่าง เชาวน์ปัญญา ความถนัด บุคลิกภาพ และเชาวน์อารมณ์กับผลการฝึกบินของศิษย์การบินกองทัพอากาศ.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชาครียา ศรีทอง. (2547). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นา บุคลิกภาพ ทัศนคติต่องานบริการกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับกลางของธนาคาร.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ชาริมาลย์ โอแสงธรรมนนท์. (2545). “ความฉลาดทางอารมณ์และการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

นักศึกษามหาวิทยาลัยรามคาแหง.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คาปรึกษา มหาวิทยาลัยรามคาแหง.

ญาณิกา สวัสดิพงศา. (2549). “การพัฒนาเชาวน์อารมณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคด้วยการฝึกสมาธิ.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ดวงกมล เปี่ยมศุภทรัพย์. (2554). “เชาวน์อารมณ์ (EQ) และเชาวน์ทางจิต (SQ) ที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2524). จิตวิทยาจริยธรรมและจิตวิทยาภาษา. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด .

_____. (2538). ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมการวิจัยและการพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดุษฎี สรวงขันธ์. (2542). EQ. เส้นทางสู่ความสาเร็จ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์ไทย

วัฒนาพานิช จำกัด .

ดารงศักดิ์ กล้าวิกย์กิจ. (2547). “ความสัมพันธ์ระหว่าง ความฉลาดทางอารมณ์ บุคลิกภาพ ความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพการบริการของพนักงานต้อนรับภาคพื้น บริษัท การบินไทยจำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทศพร ประเสริฐสุข. (2543). “ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา.” การแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา. 2: 3-4 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2542 และ มกราคม-มิถุนายน 2543) 10.

เทอดศักดิ์ เดชคง.(2544). ความฉลาดทางอารมณ์. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: พิฆเนศพริ้นติ้งเซ็นเตอร์ จำกัด .

ธนพล เตียสุวรรณ. (2546). “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ความเป็นส่วนหนึ่งกับงาน การรับรู้ บรรยากาศองค์การและผลการปฏิบัติงานของหัวหน้างานในโรงงานอุตสาหกรรมเล็กทรอนิกส์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ธีระศักดิ์ กาบรรณารักษ์ และเทพฤทธิ์ วิชญศิริ. (2545). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การขาด จริยธรรมทางธุรกิจของผู้ประกอบการกับระดับความเครียด. กรุงเทพมหานคร:สามพี่น้องการพิมพ์.

นทีรัย เกรียงชัยพร.(2552). “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพตามแนวคิดห้าองค์ประกอบของคอสตา และแมคเคร เชาวน์อารมณ์ตามแนวคิดของโกลแมน กับการรับรู้ประสิทธิภาพทีมงาน กรณีศึกษา: พนักงานการประปาส่วนภูมิภาค.” งานวิจัยส่วนบุคคลหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์. (2549). คู่มือพัฒนาบุคลิกภาพและกลยุทธ์การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สนุกอ่าน.

นวลละออ สุภาพล. (2527). ทฤษฎีบุคลิกภาพ. กรุงเทพมหานคร: คณะมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

นิภา นิธยายน. (2530). การปรับตัวและบุคลิกภาพจิตวิทยาเพื่อการศึกษาและชีวิต.

กรุงเทพมหานคร: โอเอสพริ้นติ้งเฮาส์.

นิภาพร อางควนิช. (2545). “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบุคลิกภาพของ

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา

ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ปถมาภรณ์ บุนนาค. (2552). “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เชาวน์อารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทแม่กลองฟู้ดส์ จำกัด .” งานวิจัยส่วนบุคคล หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปรีดาวรรณ ตรีสาทร. (2545). “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับเชาวน์อารมณ์ของนักศึกษาชั้นปีที่ 4 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ประไพพิศ บุญชิต. (2550). “ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จังหวัดสงขลา.” ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวัดผลและวิจัยการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ปิยะวรรณ เลิศพานิช. (2547). “การพัฒนารูปแบบการพัฒนาเชาวน์อารมณ์แบบผสมผสาน.” ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปราชญา กล้าผจญ. (2544). คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เยลโล่ การพิมพ์ (1988) จำกัด .

ปัทมา ทองสม. (2543). “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับปัจจัย

คัดสรรที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโย). (2543). คู่มือความฉลาดทางอารมณ์. กรมสุขภาพจิต กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

พัชราพร วิรสิทธิ์. (2546). “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท 4 ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ใน สำนักงานประกันสังคม.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรมและองค์การมหาวิทยาลัยรามคาแหง.

พริ้มเพรา ดิษยวณิช. (2544). “ผลของการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานที่มีผลต่อบุคลิกภาพและเชาวน์อารมณ์.” วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย. 46 (กรกฎาคม-กันยายน): 196.

พิณทิพย์ วังเกล็ดแก้ว. (2547). “การศึกษาการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรตประสานมิตร.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรต ประสานมิตร.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). เชาวน์อารมณ์กับการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาจิตวิทยาคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. (2543). การวัดด้านจิตพิสัย. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

วิภาพร มาพบสุข. (2546). จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่1. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

วินิตา ไชยมงคล. (2551). “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง เชาวน์อารมณ์และความผูกพันในการทำงาน: กรณีศึกษาบุคลากรของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง.” งานวิจัยส่วนบุคคล หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิลาศลักษณ์ ชัววัลลี. “การพัฒนาสติปัญญาทางอารมณ์เพื่อความสำเร็จในการทำงาน.” วารสารพฤติกรรมศาสตร์ 5, (สิงหาคม 2544): 37-52.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2551). เชาวน์อารมณ์ (EQ) ดัชนีวัดความสุขและความสาเร็จของชีวิต.

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศรัณย์ คลังชานาญ. (2549). “ความสัมพันธ์ระหว่างเชาว์อารมณ์ บุคลิกภาพ5องค์ประกอบกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มธุรกิจพืชครบวงจร เครือเจริญโภคภัณฑ์.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior). กรุงเทพมหานคร: บริษัท ดวงกมลสมัย จำกัด .

ศรีเรือน แก้วกังวาน. (2551). ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ : (รู้เรา-รู้เขา). พิมพ์ครั้งที่ 15.

กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.

สถิต วงศ์สวรรค์. (2540). การพัฒนาบุคลิกภาพ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อักษรพิทยา.

สรวิศ ผลภาษี. (2545). “การศึกษาสหสัมพันธ์ของความพร้อมในการเป็นหัวหน้างาน บุคลิกภาพเชาวน์อารมณ์ และประสิทธิภาพของหัวหน้าแผนกขายในห้างสรรพสินค้า: กรณีศึกษาห้างสรรพสินค้าเซ็นทรัล.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สิวลี ศิริไล. (2548). จริยศาสตร์สาหรับพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สาโรช บัวศรี. (2526). จริยธรรมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คุรุสภา.

สุดารัชต์ ศิริวงศ์. (2546). “อิทธิพลของบุคลิกภาพ และความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง ที่มีผลต่อการ

ปฏิบัติงานของหัวหน้างานระดับกลาง บริษัท มัตสุชิตะ อิเล็คทริค เวิร์คส์ (ไทยแลนด์)

จำกัด .” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุภาวดี นวลเนตร. (2549). “ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคต่อการขาดงาน: กรณีศึกษารัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรางค์ โค้วตระกูล. (2548). จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงาน ก.พ. (2554). คู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพล เรือนสาหรับคณะกรรมการจริยธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: โรงพิมพ์สำนักงานเลขาธิการสำนักงาน ก.พ.

อัมพร หัสศิริ. (2543). “ความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์ปัญญาและความฉลาดทางอารมณ์ของนักเรียนระดับประถมศึกษาที่มีปัญหาการเรียน.” การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม

ภาษาต่างประเทศ

Allport, G.W. (1973). Patent and growth in personality. New York: Holt, Rinehart Winson,

Burger, J. M. (2002). Personality. USA: Thomson Learning.

Cooper, R. K. and A. Sawaf. (1997). Executive EQ: Intelligence in Leadership and Organization. New York: Grosset/Putnam.

Costa, P.T. and R. R. McCrae. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and

NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual. Florida: Psychological

Assessment Resources.

Gatewood, H. D. (2001). Human Resource Selection. USA: Harcourt Inc.

Goleman, Daniel. (1998). Working with Emotional Intelligence. New York: Bantum Book.

Hjelle, Larry A. and Ziegler, Danial J. (1992). Personality Theories. USA: McGraw Hill Book, .

Laence Kohlberg. (1976). Moral development and behavior. New York: Rinehart Winston,.

Mayer, J.D and P. Salovey. (1997). What’s your emotional intelligence quotient? In Salovey,&

D.Sluyter (Eds.). Emotional Development and Emotional Intelligence. New York: Basic Books.

Weisinger, H. (1998). Emotional Intellingence at Work. California: Jossey-Bass Inc.

Schultz, D.P. and S.E. Schultz. (2001). Theory of Personality. USA: Thomson Learning.

Bass, Bernard M. Leadership Psychology and Organization Behavior. New York: Harper and Row, 1950. อ้างถึงใน เบญญาภา สกุลวนาการ. ลักษณะผู้ใหญ่บ้านที่ชาวไทยภูเขาเผ่ากระเหรี่ยงต้องการ: อำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยณิวัฒนา ,2544.

Taro Yamane. Statistics: An Introductory Analysis. New York: Harper & Row, 1973. อ้างถึงใน วิเชียร เกตุสิงห์. คู่มือการวิจัย: การวิจัยเชิงปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช,2541.

Vroom, V. H. Management and Motivation. Hammond: Penquin Books, 1976. อ้างถึงใน ปราณี

มเหศักดานุภาพ. ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามการรับรู้ของครูโรงเรียน

ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร

มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม, 2546.

Barnard, Chester I., quoted in Cunningham, Luvern L. and Gephert, William J. Leardership:

The Science and the Art Today. Illinois: F.E.Peacock, 1973.

Best, John W. Research in Education. New Jersey: Prentice-Hall, 1981.

Campbell, John P. “A Theory of Performance.” Personal Selection in Organization. Edited by

Neal Schmitt and Walter C. Borman. San Francisco: Jossey-Bass, 1993.

Cummings, Larry L. and Schwab, Donald P. Performance in Organizations: Determinants&

Appraisal. Glenview: Scott, Foresman and Company, 1973.

Fiedler, Fred E., Chamer, Martin M. and Morthor, L. Improving Leader Match Concept. New

York: John Wiley and Sons, 1979.

Griffiths, Daniel Edward. Human Relations in School Administration. New York: Appleton

Century-Grofts, 1956.

Halpin, Andrew W. Theory and Research in Administration Organization. New York:

Macmillan Company, 1966.

Moorhead, Gregory and Griffin, Recky W. Organizational Behavior: Managing People and

Organizations. Boston: Houghton Mifflin, 1995.

Nadler, David A. and Tushman, Michael L. Beyond the Charismatic Leader: Leadership and

Change. California: Management review, 1990.

Reave, L. "Spiritual Values and Practice Related to Leadership Effectiveness." The Leadership

Quarterly. 5,16 (October 2005): 655-687.

Reddin, William J. Managerial Effectiveness. New York: McGraw-Hill, 1970.

Rue, Leslies W. and Byars, Lloyd L. Management: Skill and Application. Boston: Irwin: 2000.

Sanchez, Arias F. "Five Roles of Leadership." Executive Excellence. 21,7 (2004): 8.

Stanley, Michael Wilson. Effective Developmental Leadership: A Study of the Traits and Behaviors of a Leader. Who Develops Both People and the Organization. Doctor of Philosophy Department of Human Resource Education and Workforce Development Graduate Faculty Louisiana State University and Agricultural and Mechanical College, 2004.

Stogdill, Ralph M. Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research. New York:

The Free Press, 1974.

Yukl, Gary A. Leadership in Organizations. New Jersey: Prentice-Hall, 1989.

Costa, P.T.,Jr. & McCrae, R.R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Shin, S. J., & Zhou, J. (2003). Transformational leadership, conservation, and creativity: Evidence

from Korea. Academy of Management Journal, 46(6), 703–714.

Wang, C., Tsai, H. and Tsai, M. (2014). “Linking transformational leadership and employee creativity in the hospitality industry: The influences of creative role identity, creative self-efficacy, and job complexity”. Tourism Management, 40, 79-89.

Yamane, T. (1967). Elementary sampling theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

."

มหาวิทยาลัยศิลปากร

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาว กิตติยา ศรีสุขจร
วัน เดือน ปี เกิด	04 กรกฎาคม 2535
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี สาขา Fashion Marketing And Management จาก Raffles International College Bangkok
ที่อยู่ปัจจุบัน	99 หมู่ 5 ตำบลพระประโทน อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม 73000