



ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและความเครียดในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

วิทยานิพนธ์

ของ

สิบทำรวจโททศพล จักสาน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ธันวาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและความเครียดในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

วิทยานิพนธ์

ของ

สิבתำรวจโททศพล จักสาน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญารัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ธันวาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP AND WORK STRESS OF THE EMPLOYEES
OF THE LOCAL ADMINISTRATION ORGANIZATIONS IN MUEANG NONG KHAI DISTRICT,
NONG KHAI PROVINCE

By
TOSSAPON JAKSAN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Public Administration Degree in Public Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

December 2022

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ สิบตำรวจโทศพล จักสาน

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ดร.สัญญา เคนาภูมิ) และผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 22 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย รมเย็น ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการสอบป้องกันทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และได้กรุณาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องพร้อมให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณ พนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคายทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุน ทั้งด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ และคอยให้กำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่านซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวชื่อนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย คุณค่าทั้งหลายที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นความกตัญญูกตเวทิต่อบิดา มารดา และบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

ทศพล จักสาน

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและความเครียดในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
ผู้วิจัย	ทศพล จักสาน
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.)
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย 2) เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) เพื่อเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จำนวน 351 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One -Way ANOVA) หรือ F-test

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย พบว่าระดับภาวะผู้นำส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.34$) เมื่อพิจารณาตามประเภทของภาวะผู้นำ พบว่า ผู้นำแบบเผด็จการอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมาคือ ผู้นำแบบตามสบาย อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.40$) และผู้นำแบบประชาธิปไตย อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 2.21$)

2) ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 1.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกด้านเช่นกัน

3) การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ด้านเพศ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเพศชายมีความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิงทุกด้าน โดยด้านอายุ ด้านอัตราเงินเดือนด้านระดับการศึกษา ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ด้านตำแหน่งงาน พบว่า ทั้งในภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

4) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและความเครียดในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันกับภาวะผู้นำทั้ง 3 ประเภทโดย พบว่า ภาวะผู้นำแบบตามสบาย มีความสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย มีความสัมพันธ์รองลงมาและมีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ความเครียดในการปฏิบัติงาน, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

TITLE:	Relationship between Leadership and Work Stress of the Employees of the Local Administration Organizations in Mueang Nong Khai District, Nong Khai Province
AUTHOR	Tossapon Jaksan
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Lamai Romyen Asst. Prof. Dr. Sanyasorn Sawasthaisong
DEGREE	M.P.A. (Public Administration)
INSTUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2022

ABSTRACT

The study aimed 1) to investigate the leadership level of the administrators of the Local Administration Organizations in Mueang Nong Khai district, Nong Khai province, 2) to explore the work stress level of the employees who reported to the Local Administration Organizations in Mueang Nong Khai district, Nong Khai province, 3) to compare these employees' work stress based on their different personal characteristics, and 4) to examine the relationship between the administrators' leadership and employees' work stress. The samples consisted of 351 personnel who could be categorized as the government officials, educational staff, and permanent and temporary employees of the Local Administration Organizations in Mueang Nong Khai district, Nong Khai province. The instrument used was the questionnaire with 5 rating scales. The statistics employed for data analysis included frequency, mean, percentage, standard deviation, t-test, and One-Way ANOVA (F-test).

The study revealed these results:

1. Regarding the leadership of the administrators of the Local Administration Organizations in Mueang Nong Khai district, Nong Khai province, it was found that these administrators' overall leadership was at the moderate level ($\bar{X} = 3.34$). When considering each aspect of these administrators' leadership, their autocratic leadership was

at the highest level ($\bar{X} = 4.41$) while laissez-faire leadership was at the second most level ($\bar{X} = 3.40$), and the democratic leadership was at the least level ($\bar{X} = 2.21$).

2. Concerning the work stress of the employees of the Local Administration Organizations in Mueang Nong Khai district, Nong Khai province, the study showed that their overall work stress was at the low level ($\bar{X} = 1.33$). At the same time, each aspect of their work stress was also rated at the low level.

3. When comparing these employees' work stress on the basis of their different personal characteristics, it was found that the work stress of the employees whose genders were different significantly differed at .01 statistical level; the male employees' work stress was higher than the female employees' work stress in every aspect. In addition, the work stress of the employees whose age, monthly income, educational background, job/employment period, and position varied, as a whole and in each aspect, was also significantly different at .01 statistical level.

4. The analysis showed that the administrators' three types of leadership were not correlated with the employees' work stress. Nevertheless, the administrators' laissez-faire leadership correlated with the employees' work stress at the highest level. Meanwhile, democratic leadership and autocratic leadership were correlated with the employees' work stress at the second highest and the lowest levels, respectively.

KEYWORDS: Leadership, working stress, Local Administration Organization

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ	12
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน	36
แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น	49
บริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย	
จังหวัดหนองคาย	58
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	60
งานวิจัยในประเทศ	60
งานวิจัยต่างประเทศ	68
3 วิธีดำเนินการวิจัย	73
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	73
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	74
วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ	76
การเก็บรวบรวมข้อมูล	78
การวิเคราะห์ข้อมูล	79
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	80

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	82
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	82
ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล	83
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	83
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	121
สรุปผลการวิจัย	121
อภิปรายผลการวิจัย	123
ข้อเสนอแนะการวิจัย	129
บรรณานุกรม	131
ภาคผนวก	140
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญและหนังสือขอความอนุเคราะห์ ผู้เชี่ยวชาญ	141
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย .	148
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย การหาคุณภาพของเครื่องมือ และหนังสือขอ ความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย	152
ประวัติย่อของผู้วิจัย	167

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ตัวอย่างแบบทดสอบความเครียดสวนปรุง	48
2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	74
3 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	84
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำ	87
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแบบเผด็จการ จำแนกเป็นรายข้อ	88
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย จำแนกเป็นรายข้อ	89
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแบบตามสบาย จำแนกเป็นรายข้อ	90
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ภาพรวม	91
9 ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านร่างกาย	92
10 ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านจิตใจ	93
11 ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านพฤติกรรม	94
12 การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ตามคุณลักษณะ ส่วนบุคคล ด้านเพศ	95
13 การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ตามคุณลักษณะ ส่วนบุคคล ด้านอายุ	96

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านร่างกาย จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่	97
15 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านจิตใจ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่	98
16 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านพฤติกรรม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่	99
17 การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ตามคุณลักษณะ ส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา	100
18 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านร่างกาย จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่	101
19 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านจิตใจ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่	102
20 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านพฤติกรรม จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่	103
21 การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ตามคุณลักษณะ ส่วนบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน	104

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
22 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านร่างกาย จำแนกตามอัตราเงินเดือน เป็นรายคู่	105
23 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านจิตใจ จำแนกตามอัตราเงินเดือน เป็นรายคู่	106
24 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านพฤติกรรม จำแนกตามอัตราเงินเดือน เป็นรายคู่	108
25 การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ตามคุณลักษณะ ส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	109
26 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านร่างกาย จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่	110
27 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านจิตใจ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่	111
28 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านพฤติกรรม จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่	112
29 การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ตามคุณลักษณะ ส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน	113

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
30 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านร่างกาย จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่	114
31 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านจิตใจ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่	115
32 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านพฤติกรรม จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่	116
33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาวะผู้นำที่มีผลต่อความเครียดในการ ปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย	118
34 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	119

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
-------------------------------	---

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ภายใต้ยุคโลกาภิวัตน์เกิดกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การติดต่อสื่อสารสามารถติดต่อกันได้อย่างสะดวกสบายมากขึ้น จึงมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของบุคคลโดยทั่วไป ส่งผลทำให้ต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่รอดได้ในด้านเศรษฐกิจ เกิดการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมจากโลกตะวันตกสู่โลกตะวันออก หรือจากโลกตะวันออกสู่โลกตะวันตก ก่อให้เกิดกระแสบริโภคนิยม (การบริโภคตามกระแส) เช่น การซื้อของตามศิลปิน ดารา ที่ชื่นชอบ การลอกเลียนแบบบุคคลสำคัญ เป็นต้น ซึ่งกระแสในสังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจนตามไม่ทัน ส่วนด้านสังคมวัฒนธรรมจะนำไปสู่การผสมผสานกันก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมของสังคมนั้น ๆ ส่งผลให้บุคคลแต่ละสังคมมีค่านิยม มีทัศนคติ ความต้องการที่แตกต่างกันโดยค่านิยม ทัศนคติจะเป็นตัวกำหนดและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความปรารถนา ความต้องการของบุคคล หรือการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จ ประสิทธิภาพรวมถึงเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ที่บุคคลเหล่านี้ปฏิบัติงานอยู่มากน้อยแตกต่างกันไป (พิมพ์ ศรีทองคำ, 2557)

ประเทศไทยเป็นอีกหนึ่งประเทศที่มีการพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องในประเทศแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นถึงแม้จะก่อให้เกิดผลดีกับประเทศหลายประการ โดยเฉพาะความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจที่เน้นการส่งเสริมให้มีการค้าเสรีกับประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก และอีกหนึ่งในกลไกที่สำคัญของการสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบเศรษฐกิจก็คือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่าทรัพยากรมนุษย์นับเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุดเพราะมนุษย์สามารถสร้างหรือพัฒนางาน โดยการจูงใจ โน้มน้าวใจ ให้ผลิตหรือทำงานมากขึ้นกว่าเดิมได้มากน้อยลดหลั่นกันไปตามระดับชั้น การบังคับบัญชาขึ้นอยู่กับผู้บริหารและต้องมีหน้าที่ที่สำคัญในการจูงใจโน้มน้าว

ให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจขององค์กรลุล่วงไปได้ด้วยดี (สมยศ แยมเพ็ญ, 2551)

การที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายของตนเอง สามารถบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น องค์กรประเภทหนึ่ง จะต้องมาจากผู้นำที่ได้รับการยอมรับกันว่าสามารถนำองค์กรให้ประสบความสำเร็จ หรือที่เรียกว่าการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results-based Management) ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผล ล้วนเกิดขึ้นจากภูมิปัญญา การใช้ทั้งศาสตร์และศิลปะทางการบริหาร ความคิดอ่านและแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้นำขององค์กรเนื่องจากผู้นำมีความสำคัญ จึงมีแนวคิดและการศึกษาในเรื่องการพัฒนาความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) เกิดขึ้น (บรรหาญ ทับทิมศรี, 2556)

จากการศึกษาของ ปภินวิช ศรีกุล (2563, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี พบว่า ภาวะผู้นำแบบเผด็จการไม่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอบ้านดุง ซึ่งภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย และภาวะผู้นำแบบตามสบาย สามารถร่วมกันทำนุบำรุงการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอบ้านดุงได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า

ความเครียดในการทำงานเกิดจากหลายสาเหตุที่ทำให้พนักงานเกิดความเครียด ในขณะที่ปฏิบัติงานหรือนอกเวลาปฏิบัติงานขององค์กร เช่น สาเหตุของความเครียดมาจากคุณลักษณะส่วนบุคคล หรือความก้าวหน้าในงาน บทบาทการมีส่วนร่วมในหน้าที่การงาน ระบบนิเวศ สิ่งแวดล้อมในบ้านหรือสถานที่ปฏิบัติงานไม่เหมาะสม เสียงที่ดังเกินไป ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ภาระงาน ภาระเงิน ภาระครอบครัว สุขภาพ เป็นต้น เมื่อพนักงานเกิดความเครียดสะสมอาจส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานไม่เต็มกำลังความสามารถ เพราะความเครียดทำให้บั่นทอนประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร โดยแต่ละคนจะมีวิธีการจัดการความเครียดที่แตกต่างกัน บางคนหลีกเลี่ยงที่จะไม่เครียด หากิจกรรมที่ชื่นชอบทำหลังเลิกงาน พูดคุยกับครอบครัวหรือเพื่อนที่สนิทเพื่อระบายความทุกข์ใจ เป็นต้น แต่ส่วนหนึ่งไม่ทราบว่าตนเองเครียด ไม่ทราบสาเหตุและวิธีการลดความเครียดด้วยตนเอง

ส่งผลให้เกิดความเครียดสะสมตามมา ซึ่งเป็นปัญหาสุขภาพจิตที่สำคัญของช่วงวัยทำงาน (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2562)

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นอีกหนึ่งอาชีพที่ทำให้เกิดความเครียด โดยผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการประชาชนท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และค่านิยมทางสังคม ทำให้สถานะของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถูกลดความสำคัญลง พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถูกมองว่าเป็นข้าราชการชั้นที่ 3 เมื่อเทียบกับข้าราชการในกรมอื่น ๆ ซึ่งในปัจจุบันสวัสดิการต่าง ๆ ก็ด้อยกว่าส่วนราชการอื่น ๆ มาก ประกอบกับนโยบายทางการเมืองในระดับท้องถิ่นที่มีการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายทางการเมือง และคณะรัฐบาลที่เข้ามาบริหารประเทศเป็นผลทำให้พนักงานส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัว เพื่อสนองต่อนโยบายของรัฐบาลอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ค่าครองชีพสูง รายได้น้อยทำให้พนักงานส่วนท้องถิ่นต้องดิ้นรนเพื่อหารายได้เพิ่มเติมเพื่อนำมาจุนเจือครอบครัวให้มีความเป็นอยู่ที่ดีบางรายต้องกู้เงินจากแหล่งเงินกู้ต่าง ๆ ทำให้มีหนี้สินมากมายบางรายก็ต้องประกอบอาชีพเสริมมากจนไม่มีเวลาให้กับการทำหน้าที่พนักงานท้องถิ่นได้อย่างเต็มที่สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อมาตรฐานการให้บริการประชาชนด้วย อีกทั้งสังคมยังคาดหวังว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นจะเป็นผู้ให้บริการ และให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนได้ตามบทบาทหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล

นอกจากนั้นความเครียดในการทำงานยังเกิดจากสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมที่ไม่ปกติ อันเนื่องมาจากการมีปฏิสัมพันธ์กับงานรวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นทำให้เกิดการกระทำที่ไม่เหมาะสม และไม่สมดุลต่อร่างกายขึ้น (รุ่งระวี พันธานนท์, 2548, หน้า 57)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาระดับภาวะผู้นำและความเครียดในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานตามคุณลักษณะส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ทั้งนี้เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลหรือเป็นแนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงานหรือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และเพื่อลดภาวะความเครียดจาก

การทำงาน ช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนเป็นแนวทางในการปรับปรุงให้พนักงานมีสุขภาพร่างกายและจิตใจให้เกิดความพร้อมในการปฏิบัติงาน และพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย เพื่อให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน เกิดขวัญกำลังใจ ส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการให้บริการประชาชนเพิ่มมากขึ้นซึ่งจะนำผลสำเร็จให้แก่องค์กรต่อไป

คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับใด
2. ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับใด
3. ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลหรือไม่
4. ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย หรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
2. เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
3. เพื่อเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำและความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
2. ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
2. ทำให้ทราบถึงระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
3. ทำให้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จำนวน 3,674 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จำนวน 351 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1986, p. 345 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 199) จะทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย

พื้นที่ของการวิจัยครั้งนี้ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ 1. ประเภทของภาวะผู้นำ Lippitt (1953, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546) และปัทมวิช ศรีกุล (2563, บทคัดย่อ) ประกอบด้วย 3 ประเภท 1) ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ 2) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย 3) ภาวะผู้นำแบบตามสบาย 2. คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและตำแหน่งงาน

3.2 ขอบเขตด้านตัวแปรตาม ได้แก่ ความเครียดในการปฏิบัติงาน เป็นผลที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม พิมพ์ ศรีทองคำ (2559, หน้า 11) และ โรงพยาบาลสวนปรุง กรมสุขภาพจิต

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

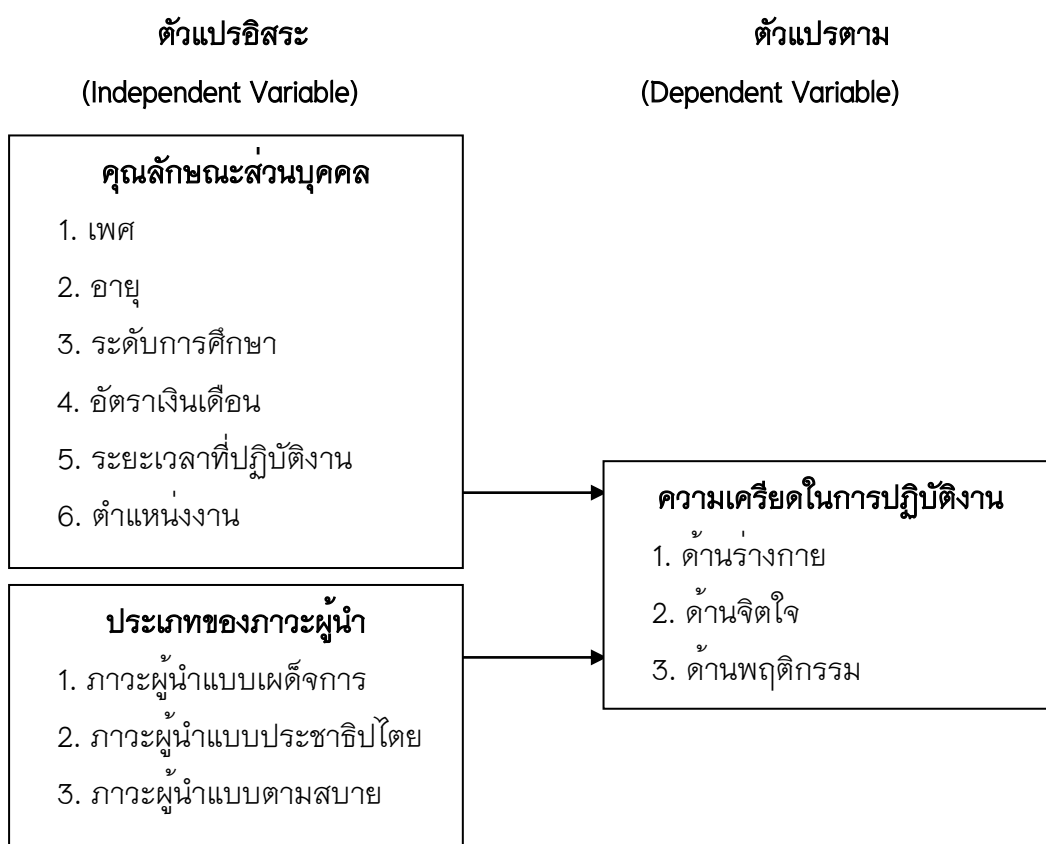
ช่วงเวลาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ระหว่างวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2565 ถึงวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2565

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคายผู้วิจัยศึกษาได้แนวคิด ทฤษฎีประกอบด้วย 1. ประเภทของภาวะผู้นำ โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิด Lippitt (1953, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546) และปัทมวิช ศรีกุล (2563, บทคัดย่อ) มาเป็นกรอบแนวคิดด้านตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 3 ประเภท

ได้แก่ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย และภาวะผู้นำแบบตามสบาย

2. คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและตำแหน่งงานและ 3. ตัวแปรด้านความเครียดในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ พลภัทร สถาปนไชย (2554, หน้า 20) และโรงพยาบาลสวนปรุง กรมสุขภาพจิต ในการประเมินความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้สังเคราะห์และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นียมคัพทเจพา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นียมคัพทเจพาไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มคนและองค์กร ที่แสดงออกให้ผู้ตามยึดถือหรือปฏิบัติตาม เช่น การแสดงวิสัยทัศน์ การปฏิบัติ เป็นตัวอย่าง การเสียสละ การกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นต้น โดยสามารถแบ่งภาวะผู้นำตามลักษณะของการบริหารงาน ได้ 3 ประเภทของผู้นำ ดังนี้

1.1 ผู้นำแบบเผด็จการ เป็นผู้นำกำหนดและวางนโยบายตลอดจน วัตถุประสงค์ของการทำงาน โครงการต่าง ๆ แล้วมอบงานให้บุคลากรที่จะรับงานไปปฏิบัติ ไม่สอบถามความสมัครใจหรือหาหรือขอความคิดเห็น ผู้นำแบบเผด็จการจะชมหรือวิจารณ์ หรือตำหนิใครก็ตามจะชม หรือวิจารณ์ หรือตำหนิโดยตัวบุคคล มิใช่โดยตำแหน่งและแยก ตนเองออกห่างจากบุคลากรอื่น ๆ ทุกคนในหน่วยงานวางตนเป็นเอกเทศ ยากที่บุคลากร ผู้ใดจะเข้าพบหาได้โดยสะดวก การตัดสินใจ และสั่งการทุกชนิดทำโดยลำพัง บุคลากรอื่น ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ ผู้นำแบบเผด็จการเป็นผู้บัญชางาน บุคลากรอื่นทำได้อย่าง เดียวคือปฏิบัติตามบัญชาและไม่มีทางเลือกหรือทางออกใด ๆ ทั้งสิ้น

1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นผู้ออกคำสั่งประกาศนโยบายและ วัตถุประสงค์ของโครงสร้างต่าง ๆ โดยที่คำสั่ง นโยบายและวัตถุประสงค์ที่ผู้นำแบบ ประชาธิปไตยสั่งนั้นแล้วแต่กำหนดขึ้นจากบุคลากรร่วมกันทุกคนจนเป็นที่พอใจ ผู้นำ แบบประชาธิปไตยจึงสั่งการตามนั้น บุคลากรมีสิทธิแม้กระทั่งเลือกงานอย่างใดที่เห็นว่า เหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของตน หรือแม้เลือกบุคลากรอื่นที่ควรคิดว่า น่าจะร่วมกันทำงานได้ดีในขณะเดียวกันก็ได้ บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมวินิจฉัยในการแบ่งและ มอบหมายงาน ผู้นำแบบประชาธิปไตย จะดำรงตำแหน่งผู้นำ มิใช่ทำไปตามอำเภอใจหรือ ตามความพอใจส่วนตัวของตนเอง เมื่อมีงานใดผู้นำประเภทนี้จะเข้ามามีส่วนร่วม ดำเนินการและร่วมรับผิดชอบด้วยเสมอ

1.3 ผู้นำแบบตามสบาย มอบอำนาจเต็มและเสรีภาพอย่างกว้างขวางใน การวินิจฉัยสั่งการกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์ตลอดจนแบ่งงานและกำหนดคนทำงาน ให้แก่บุคลากรอื่นทั้งหมด โดยตนเองไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับเลย ผู้นำประเภทนี้เพียงแต่ สนับสนุนโดยการจัดหาวัสดุต่าง ๆ เพื่อให้ความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น ส่วนตนเอง จะนั่งอยู่ห่าง ๆ จะเข้ามาร่วมก็ต่อเมื่อบุคลากรเรียกหาหรือเชิญให้มาเท่านั้น น้อยครั้งที่

ผู้นำแบบตามสบายจะแสดงความคิดเห็นใด ๆ ออกมาไม่ชอบตำหนิ ไม่ชอบชม การปฏิบัติงานใด ๆ ของผู้ใต้บังคับและไม้ขัดขวางหากมีใครเสนออะไรมา มักยอมอนุมัติเรื่อยไป โดยไม่ค่อยพิจารณาเหตุผลใด ๆ

2. ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นสภาวะการที่บุคคลรับรู้หรือรู้สึกถึงปัญหาที่ได้รับจากที่ปฏิบัติงานตลอดจนทำให้เกิดความรู้สึกอึดอัดคับข้องใจ การถูกกดดันจากเพื่อนร่วมงาน หรือถูกกดดันจากผู้บังคับบัญชาในที่ทำงาน เช่น ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทในองค์กร ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศขององค์กร ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดความกดดัน และเมื่อสมดุลงานร่างกาย จิตใจและพฤติกรรมของบุคคลถูกกระทบจากความเครียดในงาน บุคคลนั้นจะไม่สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ โดยมีแบ่งความเครียดออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านร่างกาย หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของระบบต่าง ๆ ภายในร่างกายที่เป็นผลมาจากสิ่งกระตุ้นที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน เช่น กล้ามเนื้อตึงหรือปวด ปวดหลัง ปวดหัวข้างเดียว รู้สึกเหนื่อยง่าย เป็นต้น

2.2 ด้านจิตใจ หมายถึง การตอบสนองของร่างกายเมื่อมีสิ่งเร้ามากระตุ้นส่งผลให้คุณภาพทางจิตใจเสียไปเกิดความวุ่นใจ ทำให้เกิดความตึงเครียดของกล้ามเนื้อหัวใจเต้นเร็วและแรงส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน เช่น ความกดดัน เบื่อหน่าย คับข้องใจ ซึมเศร้า วิดกกังวล รู้สึกโกรธหรือหงุดหงิด เป็นต้น

2.3 ด้านพฤติกรรม หมายถึง ความเครียดที่เกิดจากพฤติกรรมหรือกิจวัตรประจำวันซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน เช่น ครอบครัวยังมีความขัดแย้งกันในเรื่องเงินหรือเรื่องงานในบ้าน เงินไม่พอใช้จ่าย ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้ ตั้งสมาธิลำบาก กลัวทำงานผิดพลาด เป็นต้น

โดยในการประเมินความเครียดนั้นได้นำแนวคิดของแบบประเมินความเครียดสวนปรุง (SPST-20) ของโรงพยาบาลสวนปรุง กรมสุขภาพจิต มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นเครื่องมือในการประเมินความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ประกอบด้วย

3.1 เพศ หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศของกลุ่มตัวอย่างซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) เพศชาย และ 2) เพศหญิง

3.2 อายุ หมายถึง ระดับอายุกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่
1) อายุไม่เกิน 30 ปี 2) อายุ 31-40 ปี 3) อายุ 41-50 ปี 4) 51-60 ปี

3.3 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่ง
ออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี 3) สูงกว่าปริญญาตรี

3.4 อัตราเงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่กลุ่มตัวอย่างได้รับจากเงินใน
แต่ละเดือน แบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ 1) ไม่เกิน 10,000 บาท 2) 10,001-20,000 บาท
3) 20,001-30,000 บาท 4) 30,001-40,000 บาท 5) มากกว่า 40,000 บาท

3.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ใน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ของกลุ่ม
ตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) 1-5 ปี 2) 6-10 ปี 3) 11-15 ปี 4) มากกว่า 15 ปี

3.6 ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
ประกอบด้วย ข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

4. พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัด
หนองคาย หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวด
เงินเดือนที่ตั้งอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย พนักงาน
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตำแหน่งผู้บังคับบัญชาสูงสุด ได้แก่ ปลัดในองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น และมีตำแหน่งอื่น ๆ ลดหลั่นลงไปจนถึงระดับตำแหน่งต่ำสุด การบริหารงาน
ของเทศบาลนั้นจะมีการแบ่งส่วนงานการบริหารออกเป็นส่วนงานต่าง ๆ โดยจะจัดให้มี
ฐานะเป็นสำนัก กอง ฝ่าย แผนกหรือ งานก็ได้ โดยคำนึงถึงลักษณะงานในหน้าที่ และ
ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานตามความเหมาะสม แต่ถ้าหากงานใดที่ยังไม่
มีความจำเป็นต้องแยกเป็นส่วน งานการบริหารต่างหากก็ให้รวมกิจกรรมนั้นเข้ากับส่วน
งานอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันได้ หรือ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีงาน
เพิ่มขึ้นจากที่กำหนดไว้และไม่อาจรวมไว้กับส่วนงานใดได้ อาจจัดเป็นส่วนงานต่าง ๆ ได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ผู้ศึกษาได้ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
4. บริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

ความหมายของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ ปรากฏว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้หลายท่าน ดังนี้

ธัญญา มาส โสจนา นนท์ (2544) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ อิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนดรวมทั้งการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์การเพื่อประโยชน์ส่วนรวม หรือเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยต้องได้รับความยินยอมจากผู้ที่ปฏิบัติตาม

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544) ได้ให้ความหมายผู้นำไว้ว่า เป็นบุคคลที่ทำหน้าที่กำหนดวิสัยทัศน์ ตัดสินสั่งการ สร้างแรงจูงใจ หรือแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรและนโยบายขององค์การจากทั้งผู้นำระดับกลางและผู้นำระดับสูง

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการ ทำหน้าที่ในการวางแผน จัดระเบียบการดำเนินงานต่าง ๆ และประสานให้บุคลากร

สามารถอยู่ร่วมกัน และทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นให้เป็นไปได้ด้วยดีตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

มัลลิกา ต้นสอน (2544) กล่าวว่า ผู้นำอาจจะเป็นบุคคลที่มีตำแหน่งทางการ เช่น กรรมการผู้จัดการ ผู้อำนวยการ ผู้จัดการเป็นต้น แต่ผู้นำอาจจะเป็นบุคคลที่ไม่ได้มีสถานะหรือตำแหน่งก็ได้ ที่มีลักษณะที่เป็นยอมรับของสมาชิกหรือกลุ่ม ที่สามารถทำให้สมาชิกมีเอกภาพหรือการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2546) ได้ให้ความหมายของความเป็นผู้นำ (Leadership) ว่า เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งผู้นำนั้นอาจจะไม่สามารถเป็นผู้บริหารที่ดีได้ทุกคนเพราะผู้บริหารจะต้องสามารถวางแผนควบคุมจัดการองค์การได้นอกจากทักษะเฉพาะของผู้บริหารด้วย”

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่อาจมาจากการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งโดยเป็นที่ยอมรับของสมาชิกเพื่อทำหน้าที่จูงใจ หรือชักนำให้สมาชิกของกลุ่มร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จของเป้าหมายที่ตั้งไว้

พิมพ์ ศรีทองคำ (2557) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของความสามารถที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มหรือองค์กรที่สามารถประสานคนทั้งหลายให้มารวมกันให้เข้าใจวิสัยทัศน์เชิงค่านิยมร่วมกัน การเสียสละและสร้างแรงจูงใจเชิงสร้างสรรค์ให้ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

Richard and Engle (1986) ภาวะผู้นำ หมายถึง การแสดงวิสัยทัศน์เชิงค่านิยมให้บุคคลในกลุ่มได้เป็นแบบอย่าง และการสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติการให้ได้สำเร็จตามเป้าหมาย

Jacobs and Jaques (1990) ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการแสดงให้เห็นวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดความพยายามร่วมกัน และเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเหล่านั้นในการทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์

Schein (2008) กล่าวไว้ว่าภาวะผู้นำ คือการที่ผู้นำริเริ่มต้นกระบวนการเปลี่ยนแปลงโดยรู้ถึงความสามารถหรือข้อจำกัดของวัฒนธรรมองค์การของตนเพื่อที่จะปรับตัวและพัฒนาวัฒนธรรมองค์การให้ทันกับวิวัฒนาการที่มีการปรับตัวมากขึ้นซึ่งเป็นสาระสำคัญและความท้าทายของผู้นำ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือความสามารถของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มคนและองค์กรที่แสดงออก

ให้ผู้ตามยึดถือหรือปฏิบัติตาม เช่น การแสดงวิสัยทัศน์ การปฏิบัติเป็นตัวอย่าง การเสียสละ การกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นต้น

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญยิ่งต่อผู้บริหารทุกคน เพราะเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จผลตามเป้าหมาย เป็นผู้นำองค์การให้ก้าวหน้าโดยใช้ศิลปะในการโน้มนำให้บุคคลคล้อยตาม เพื่อให้ความร่วมมือและช่วยปฏิบัติงานผู้นำเพียงคนเดียวจะไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ แต่ความสามารถของผู้นำในการชักจูงให้บุคคลคล้อยตาม และยินยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจเป็นส่วนสำคัญให้งานสำเร็จในภาพรวม ผู้นำช่วยให้บุคคลได้ปฏิบัติงานตามภารกิจ ในขณะที่เดียวกันจะช่วยสร้างพลังและแรงยึดเหนี่ยวของกลุ่มให้มั่นคง

นอกจากนั้น ผู้นำถือเป็นสัญลักษณ์ขององค์กรทั้งในสายตาของบุคคลภายในและภายนอกองค์กร โดยข้อเท็จจริงแล้วบุคลากรในหน่วยงานจะให้เข้าใจงานขององค์กรทุกงานจากทุกคนคงเป็นไปได้ ต้องอาศัยผู้นำเป็นผู้นำทางให้และเชื่อมโยงช่องว่างระหว่างองค์กรย่อยเข้าด้วยกัน ยิ่งในองค์กรที่ซับซ้อนจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถในการประสานงานให้เกิดความสมบูรณ์ที่เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานย่อย ความสำคัญของภาวะผู้นำที่สำคัญอีกลักษณะหนึ่งก็คือ ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับอิทธิพลและอำนาจหน้าที่ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการบริหาร ด้านใหญ่ ๆ 3 ด้าน คือ (บุญโสม ดีเลิศ, 2551, หน้า 10)

1. ด้านบุคคล ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อบุคคลในลักษณะที่เกี่ยวข้องกันและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานที่ผู้นำมีคุณลักษณะที่เหมาะสม การใช้อิทธิพลอำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีขวัญและกำลังใจสูง ทั้งยังมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอีกด้วย
2. ด้านงาน ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่องานตามอำนาจหน้าที่ในลักษณะที่จะช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จด้วยดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงหรือจะทำให้ได้ผลงานสูงนั่นเอง
3. ด้านหน่วยงาน ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อหน่วยงานตามอำนาจหน้าที่ผู้บริหารในลักษณะที่จะช่วยสร้างบรรยากาศ คือ ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูงแล้วบรรยากาศในหน่วยงานจะแจ่มใส มีอิสระและมีความเป็นกันเอง ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำต่ำหรือขาดความเป็นผู้นำ บรรยากาศในหน่วยงานจะเงียบเหงา

ซีเมนต์รา ไม่สดใส ไม่เป็นที่น่าเลื่อมใสศรัทธา

จากการศึกษาของนักวิชาการ สรุปได้ว่าภาวะผู้นำจึงมีความสัมพันธ์กับอิทธิพลและอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารจนไม่สามารถแยกออกได้ชัดเจน เพราะผู้นำเป็นผู้ที่ใช้อิทธิพลและอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ และการศึกษาถึงแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับลักษณะของภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่ง จำเป็นและเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารงานขององค์กรซึ่งต้องนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมของผู้บริหารในลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อองค์กรให้มากที่สุด

ประเภทของภาวะผู้นำ

นักวิชาการแบ่งประเภทของภาวะผู้นำตามยุคของวิวัฒนาการทฤษฎีภาวะผู้นำได้เป็น 4 ยุค ดังนี้

1. ผู้นำตามทฤษฎีพฤติกรรม

การแบ่งประเภทของผู้นำ ตามแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำได้แบ่งประเภทผู้นำได้หลายวิธี แบ่งแยกตามลักษณะที่เป็นเชิงพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ ดังนี้

1.1 การแบ่งประเภทของผู้นำตามลักษณะของการปฏิบัติงาน มีดังนี้ ผู้นำตามกฎหมาย ได้แก่ ผู้นำที่เกิดขึ้นตามกฎหมาย หรือระเบียบที่กำหนด เช่น นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ปลัดกระทรวง ฯลฯ โดยกฎหมายกำหนดคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งเอาไว้ ผู้นำที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะตัวเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติพิเศษ มีบุคลิกลักษณะหรือความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ซึ่งเป็นได้ทั้งในทางที่ดีหรือเลว เช่น หัวหน้านักเลง หัวหน้าทีมกีฬา เป็นต้น ผู้นำในลักษณะที่เป็นสัญลักษณ์ เช่น พระมหากษัตริย์เป็นผู้นำของพระราชวงศ์หรือของประเทศชาติที่มีพระมหากษัตริย์เป็นผู้นำ

1.2 การแบ่งประเภทของผู้นำตามลักษณะพฤติกรรม

Flanagan (1990, อ้างถึงใน จารุวรรณ โต้บัว, 2552, หน้า 13)

ได้ศึกษาลักษณะพฤติกรรมของหัวหน้าและได้แบ่งผู้นำตามลักษณะออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1) ผู้นำที่มุ่งแต่งานเป็นสำคัญ มีลักษณะพฤติกรรมแสดงออกเป็น

เผด็จการ

2) ผู้นำที่ตระหนักถึงผลงานและความพอใจของทุกฝ่ายเป็นผู้ที่มี

พฤติกรรมแบบประชาธิปไตย

3) ผู้นำที่ถือว่าประสิทธิภาพของการทำงานสูงได้ เนื่องจากน้ำใจ ผู้นำประเภทนี้ถือว่าน้ำใจหรือสิ่งตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญที่กระตุ้นให้การทำงาน มีประสิทธิภาพสูง

1.3 การแบ่งประเภทผู้นำตามลักษณะการบริหารงาน

Lippitt (1953, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2546) แบ่งประเภทของ ผู้นำตามลักษณะของการบริหารงาน เป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) ผู้นำแบบเผด็จการ (The autocratic leader) เป็นผู้กำหนดและวางนโยบายตลอดจนวัตถุประสงค์ของการทำงาน โครงการต่าง ๆ แล้วมอบงานให้บุคลากรที่จะรับงานไปปฏิบัติ ไม่สอบถามความสมัครใจหรือหาหรือขอความคิดเห็น ผู้นำแบบเผด็จการ จะชมหรือวิจารณ์ หรือตำหนิใครก็ตามจะชม หรือวิจารณ์ หรือตำหนิโดยตัวบุคคล มิใช่โดยตำแหน่งและแยกตนเองออกห่างจากบุคลากรอื่น ๆ ทุกคนในหน่วยงานวางตนเป็นเอกเทศ ยากที่บุคลากรผู้ใดจะเข้าพบหาได้โดยสะดวก การตัดสินใจ และสั่งการทุกชนิดทำโดยลำพัง บุคลากรอื่นไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ ผู้นำแบบเผด็จการเป็นผู้บัญชางาน บุคลากรอื่นทำได้อย่างเดียวคือปฏิบัติตามบัญชาและไม่มีทางเลือกหรือทางออกใด ๆ ทั้งสิ้น

2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (The democratic leader) เป็นผู้ออกคำสั่ง ประกาศนโยบายและวัตถุประสงค์ของโครงสร้างต่าง ๆ โดยที่คำสั่ง นโยบายและ วัตถุประสงค์ที่ผู้นำแบบประชาธิปไตยสั่งนั้นล้วนแล้วแต่กำหนดขึ้นจากบุคลากรร่วมกันทุกคนจนเป็นที่พอใจ ผู้นำแบบประชาธิปไตยจึงสั่งการตามนั้น บุคลากรมีสิทธิแม้กระทั่งเลือกงานอย่างใดที่เห็นว่าเหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของตน หรือแม้เลือก บุคลากรอื่นที่ควรคิดว่าน่าจะร่วมกันทำงานได้ดีในขณะเดียวกันก็ได้ บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม วินิจฉัยในการแบ่งและมอบหมายงาน ผู้นำแบบประชาธิปไตย จะดำรงตำแหน่งผู้นำ มิใช่ทำไปตามอำเภอใจหรือตามความพอใจส่วนตัวของตนเอง เมื่อมีงานใดผู้นำประเภทนี้จะเข้ามา มีส่วนร่วมดำเนินการและร่วมรับผิดชอบด้วยเสมอ

3) ผู้นำแบบตามสบาย (The laissez-faire or anarchic leader) มอบอำนาจเต็มและเสรีภาพอย่างกว้างขวางในการวินิจฉัยสั่งการกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์ ตลอดจนแบ่งงานและกำหนดคนทำงานให้แก่บุคลากรอื่นทั้งหมด โดยตนเองไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวข้องเลย ผู้นำประเภทนี้เพียงแต่สนับสนุนโดยการจัดหาวัสดุต่าง ๆ เพื่อให้ความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานเท่านั้นส่วนตนเองจะนั่งอยู่ห่าง ๆ จะเข้ามาร่วมก็ต่อเมื่อบุคลากร เรียกร้องหรือเชิญให้มาเท่านั้น น้อยครั้งที่ผู้นำแบบตามสบายจะแสดงความคิดเห็นใด ๆ

ออกมาไม่ชอบตำหนิ ไม่ชอบชม การปฏิบัติงานใด ๆ ของผู้ใดทั้งสิ้นและไม่ขัดขวางหากมีใครเสนออะไรมา มักยอมอนุมัติเรื่อยไปโดยไม่ค่อยพิจารณาเหตุผลใด ๆ

1.4 แบ่งตามลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกและพฤติกรรมการทำงาน Getzels and Guba (1957 อ้างถึงใน จารุวรรณ โดบัว, 2552, หน้า 14) ได้แบ่งผู้นำออกเป็น 3 ชนิด ตามลักษณะของพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออก (Role behavior) ในการบริหารหน่วยงาน ผู้นำดังกล่าวทั้ง 3 ชนิด คือ

1) ผู้นำที่ยึดสถาบันเป็นหลัก (The homothetic leader) คือ ผู้นำที่ถือเอาวัตถุประสงค์ ระเบียบกฎเกณฑ์และผลประโยชน์ของสถาบันหรือหน่วยงานเป็นสำคัญ แม้จะต้องทำลายน้ำใจคนหรือทำให้ผู้ใดเดือดร้อนก็ไม่ถือเป็นสิ่งสำคัญ สถาบันหรือหน่วยงานมาก่อนเสมอ

2) ผู้นำที่ยึดบุคคลเป็นหลัก (The idiographic leader) คือ ผู้นำที่อาศัยความคิดเห็นและการตัดสินใจของตนเองเป็นแนวทางสั่งการ โดยพิจารณาตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นราย ๆ ไปไม่ว่าจะทำกรใดคำนึงถึงความเหมาะสม ความต้องการความจำเป็น ความสุข ความเดือดร้อนของบุคคลที่เกี่ยวข้องก่อนสิ่งใด หากมีอะไรขัดต่อระเบียบอยู่บ้าง ก็ไม่สนใจ หากพิจารณาว่าเหมาะสมกับบุคคลใดจะสั่งการทันที คือ ถือว่าการคบหาส่วนตัวสำคัญกว่าตำแหน่ง

3) ผู้นำที่ประสานประโยชน์ (The transactional leader) คือ ผู้นำที่พิจารณาทั้งประโยชน์ของสถาบันหรือหน่วยงานและประโยชน์ของบุคคลทั้ง 2 อย่างพร้อม ๆ กัน แล้วจะลุ่มอล่วยไม่ให้ฝ่ายใดต้องเสียหายมากเกินไป เป็นผู้นำที่รู้จักประนีประนอมในทุก ๆ เรื่อง ทำให้ประโยชน์ของหน่วยงานก็ได้ ประโยชน์ของบุคคลก็ได้พร้อม ๆ กันไป

1.5 การแบ่งประเภทผู้นำตามทฤษฎี 3 มิติของเรดดิน

จากผลการวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกน โอไฮโอและฮาร์วาร์ด ซึ่งแบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 3 มิติ (Reddin 1970, อ้างถึงใน จารุวรรณ โดบัว, 2552, หน้า 14) นำมาพัฒนาขึ้นเป็นทฤษฎีสามมิติ (3-D model) ซึ่งพิจารณาผู้นำใน 3 มิติ คือ มิติมุ่งงาน มิติมุ่งสัมพันธ์และมิติมุ่งประสิทธิผล เขาได้แบ่งผู้นำออกเป็น 8 แบบ คือ แบบที่มีประสิทธิผลมาก 4 แบบ คือ ผู้สอนแนะ (Developer) ผู้นำทีม (Executive) ผู้คุมกฎ (Bureaucrat) และผู้บุกงาน (Benevolent autocratic) แบบของผู้นำที่มีประสิทธิผลน้อย 4 แบบ คือ ผู้เอาใจ (Missionary) ผู้ยอมความ (Compromiser) ผู้ทันท่า (Deserter)

และผู้คุมงาน (Autocrat)

การศึกษาพฤติกรรมผู้นำนั้นโดยมากจะแบ่งพฤติกรรมผู้นำเป็น 2 มิติ มิติหนึ่งมุ่งที่สัมฤทธิ์ผลบางประการของเป้าหมายของกลุ่ม อีกมิติหนึ่งมุ่งที่การบำรุงรักษาหรือความเข้มแข็งของตัวกลุ่มเอง นักวิจัยอาจเรียกชื่อมิติทั้งสองแตกต่างกันไปแต่มีความหมายคล้าย ๆ กัน เช่น แดเนียล แคทซ์ (Daniel Katz) เรียกว่า มิติมุ่งงาน (Employee-orientation) กับมิติมุ่งผลิตผล (Production-orientation) แอนดรู ฮอลพิน (Andrew Holpin) เรียกว่า กิจสัมพันธ์ (Initiating structure) กับมิตรสัมพันธ์ (Consideration) เบลนกับมูตัน เรียกว่า มิติมุ่งที่ผลิตผล (Concern for production) กับมิติมุ่งที่คน (Concern for people) เทนเนบอมและชมิทท์ (Tannenbaum and Schmidt) ใช้คำว่า เอาหัวหน้าเป็นศูนย์กลาง (Boss-centered) กับเอาลูกน้องเป็นศูนย์กลาง (Subordinate-centered) เป็นต้น (ปรีชา ทัศนละไม, 2549, หน้า 18)

1.6 ผู้นำแบบมีประสิทธิผลสูง ประสิทธิภาพต่ำลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ นอกจากแบบพื้นฐานที่กล่าวมาแล้วยังแบ่งแยกออกตามประสิทธิผล ได้ดังนี้

1) ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิผลสูง มี 4 แบบ คือ ผู้ทำงานตามสั่ง (Bureaucrat) เป็นลักษณะผู้นำที่เปลี่ยนแบบดีขึ้นจากแบบเอาเกณฑ์เป็นคนเข้มงวด ถือว่าเป็นความสำคัญที่ต้องทำงานตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งอย่างเคร่งครัดถูกต้อง ไม่จำเป็นต้องมีความคิดเห็นใหม่ ๆ จึงไม่กระตุ้นให้เกิดผลผลิตใหม่ ๆ พยายามดำเนินงานตามแบบเก่าที่เคยปฏิบัติมาแล้วทั้งสิ้น สนใจในการทำงานแต่ไม่สนใจความสำเร็จของงาน และสัมพันธ์ภาพกับผู้ร่วมงานจึงไม่มีการวางแผนงานระยะยาว คนลักษณะนี้ถ้าเป็นทหารหรือข้าราชการจะประสบความสำเร็จ ซึ่งเขามีคติประจำใจว่า

- (1) จงทำตามกฎข้อบังคับ แล้วจะไม่ทำอะไรผิดเลย
- (2) จงมาดูกันเถอะว่า ครึ่งก่อนเราทำอย่างไร
- (3) องค์กรที่ดี คือ องค์กรที่มีระเบียบปฏิบัติทุกอย่างพร้อมมูล

นักพัฒนา (Developer) เป็นนักบริหารที่เปลี่ยนแปลงมาจากแบบสัมพันธ์ซึ่งมุ่งที่ตัวคนเป็นหลัก เขาจึงมุ่งพัฒนาคน รู้วิธีช่วย ๆ จูงใจและพัฒนาบุคคล วิธีสอนคนธรรมดาให้เป็นหัวหน้า บางครั้งผู้ที่ถูกเขาพัฒนาก็ไม่รู้ตัว เขาทำนองปิดทองหลังพระ แต่พอเขาย้ายไปทุกคนจะรู้สึกเสียดายเขา หัวหน้าประเภทนี้บางคนถือว่า การทำงานเป็นเรื่องธรรมดาเหมือนกับการเล่นหรือพักผ่อน มักใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชา และมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบงานใหม่ ๆ กระตุ้นให้เขาเป็นตัวของตัวเอง

ควบคุมตัวเอง รู้จักรับผิดชอบ ชยันและมีความคิดสร้างสรรค์ ฉะนั้นลูกน้องมักจะรักและ
 ได้ผลงานดีตลอดมา ผู้เผด็จการที่มีคิลป์ (Benevolent autocrat) เปลี่ยนมาจากแบบเอางาน
 มีความมั่นใจในตัวเองมาก มีความชำนาญ ด้านการสั่งงานอย่างมีคิลป์ผู้รับคำสั่งปฏิบัติ
 ตามโดยไม่มีข้อขุ่นใจ ทำให้ผลงานดีมีประสิทธิผล เป็นลักษณะของผู้เผด็จการแต่มุมมอง
 มีคิลปะ มักเป็นผู้ทะเลาะทแยงพยายามจะโต้เต้าขึ้นมา จนเป็นถึงนักบริหารระดับสูง
 เพราะเป็นคนที่ยุบายปรับปรุงตัวเองโดยอาศัยความรู้ พยายามฝึกฝนหาความชำนาญ
 ให้แก่ตัวเองอยู่เสมอ เป็นคนที่รักกฎระเบียบข้อบังคับและงานในหน้าที่เป็นอย่างดีจึงทำงาน
 สำเร็จเป็นส่วนมาก บุคคลประเภทนี้มักพบมากในวงการอุตสาหกรรมนักบริหารเปลี่ยนมา
 จากแบบประสาน เป็นลักษณะของหัวหน้างานที่มีประสิทธิภาพทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี
 ทำงานโดยคำนึงถึงความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง รู้จักใช้ความสามารถของลูกน้องให้เป็น
 ประโยชน์มากที่สุด มีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาดีมาก ไม่ใช้อำนาจกดขี่บังคับ
 พยายามให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีความคิดริเริ่มและ
 ความร่วมมืออยู่เสมอ ปูนบำเหน็จรางวัล ยกย่องให้เกียรติลูกน้อง ไม่แย่งเอาผลงานหรือ
 ความดีความชอบของลูกน้องมาเป็นของตน ตรงกันข้ามจะแสดงให้เห็นผู้บังคับบัญชาและผู้อื่น
 ทราบด้วยว่าผลงานที่ดีขึ้นนั้นเป็นของใคร นอกจากการให้คุณแล้ว การให้โทษลูกน้องก็เป็น
 เรื่องสำคัญ เมื่อทำผิดก็ต้องลงโทษจะต้องลงโทษผู้กระทำความผิดอย่างสมเหตุสมผลไม่ใช่
 อารมณ์และจะต้องยุติธรรม ถ้าเป็นเช่นนี้แล้ว ทุกคนจะมีขวัญกับกำลังใจในการทำงาน
 รักหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา มีความสามัคคี และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานร่วมกัน

2) ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิผลต่ำ เปลี่ยนแบบมาจากลักษณะผู้นำ
 พื้นฐานในทิศทางต่ำลง มี 4 ประเภท เช่นเดียวกัน คือ

ผู้หนีงาน (Deserter) เป็นลักษณะผู้นำที่เปลี่ยนมาจากแบบเอา
 เกณฑ์ในทางเลวลง บริหารงานแบบขาดความสนใจไม่เน้นทั้งด้านงานและคนมักหนีงาน
 บางที่ขัดขวางการทำงานของคนอื่น หัวหน้างานชนิดนี้มีอยู่มากมักคิดว่าไม่ได้รับความ
 ยุติธรรมเลยละเลยงานในหน้าที่ให้มากที่สุด หรือไม่ทำอะไรเลย ทำให้เสียงาน มักทำให้ทุก
 สิ่งยุ่งยาก เลยจุดให้ผู้อื่นชะงัก จะทำงานให้ได้ผลเพียงเท่าที่ป้องกันไม่ให้คนอื่นมารบกวน
 เท่านั้น และจะไม่เกี่ยวข้องกับงานอื่นทั้งสิ้น ไม่ช่วยใคร พยายามนำตัวไปพัวพันกับเรื่องของ
 คนอื่นให้น้อยที่สุด เขามักจะมีความคิดว่า

(1) เมื่อทำครั้งแรกไม่สำเร็จ ก็จงเลิกทำมันเสียเลย

(2) ผมชอบตำแหน่งนี้ แต่ไม่ชอบการทำงาน

- (3) มันเป็นนโยบายขององค์กร ผมไม่เห็น
- (4) จงคิดว่า มันจะต้องมีวิธีการทำงานที่ยากกว่านี้
- (5) ชอบทำงานจริง ๆ แต่ชอบนั่งดูมากกว่า
- (6) ถ้าหน้งานไม่ได้ก็ทนทำมันไป

โดยธรรมชาติไม่มีหัวหน้างานคนใดจะเป็นคนเช่นนี้มาก่อน มักเกิดขึ้นเพราะองค์กรหรือหัวหน้าชั้นเหนือเป็นเหตุแต่เมื่อหัวหน้าคนใดเกิดลักษณะนี้ขึ้นก็มักจะแก้ได้ยาก เพราะฉะนั้นในฐานะที่เราเป็นหัวหน้าชั้นสูง ต้องหาทางป้องกันไม่ให้หัวหน้างานชนิดนี้เกิดขึ้นในหน่วยงานของเราได้

นักบุญ (Missionary) เปลี่ยนมาจากแบบสัมพันธ เป็นลักษณะหัวหน้างานที่ใจบุญ นึกถึงคนมากกว่างาน ถือว่าความสัมพันธ์อันดีต่อกันในระหว่างผู้ร่วมงานสำคัญกว่าผลผลิตของงาน เขาปรารถนาเป็น “คนดี” โดยไม่ได้แย่งหรือคัดค้านการกระทำผิดใด ๆ เรียกว่าเป็นคนประเภท “ขอรับกระผม” คือ ถือว่าคนที่ใหญ่อยู่แล้วไม่สมควรจะโต้เถียงกับใครและถือว่าการโต้เถียงและข้อขัดแย้งไม่อาจแก้ปัญหาได้ การบริหารแบบนี้จะเป็นเหตุ ทำให้ผลผลิตตกต่ำเพราะไม่เคยแก้ปัญหาเรื่องคน แต่ถ้าเกิดปัญหาเกี่ยวกับคนเขาก็จะหาทางย้ายคน ๆ นั้นไปเสีย เขาถือว่าการทำงานที่ดีที่สุดคือการดำรงความสงบเรียบร้อยเอาไว้

เผด็จการ (Autocrat) เป็นลักษณะของผู้บริหารที่เปลี่ยนแบบมาจากแบบเอางานหัวหน้างานแบบนี้มุ่งแต่งานอย่างเดียวไม่คิดถึงสัมพันธภาพกับใครไว้ใจคนอื่นน้อยมาก ผู้ร่วมงานไม่รัก มีแต่กลัวและจะทำงานให้ตามคำสั่งเท่านั้น หัวหน้างานชนิดนี้มักคิดว่าคนอื่นไม่ชอบทำงานคอยเลี่ยงงานเสมอ ไม่รับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อยจึงต้องคอยควบคุมบังคับบัญชาและลงโทษอยู่เสมอ เขามักจะมองผู้ใต้บังคับบัญชาเหมือนเครื่องจักร ต้องทำงานตามคำสั่งของเขาแต่อย่างเดียวโดยไม่ต้องคิด เขาเป็นสมมองคนอื่นเป็นแต่มือหรือเท้าไม่จำเป็นต้องแสดงความคิดเห็น เขาต้องวางแผนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคนไหนไม่เห็นด้วยกับเขาแสดงว่าผู้นั้นพยายามโต้แย้งหรือต้องการจะท้าทายเข้า เขาจะไม่ยกโทษให้ใครง่าย ๆ หัวหน้างานแบบนี้จะทำให้เกิดปฏิกิริยาในหมู่ผู้ร่วมงานอย่างรุนแรงเกิดกลุ่มต่อต้าน ทำให้เกิดผู้หน้งานมาก ผู้ใต้บังคับบัญชาที่กลัวหรือไม่มีโอกาสต่อต้านจะแสดงอาการบ่นอับต่อหน้าแต่จะด่าลับหลัง ผู้นำประเภทนี้มักจะแสดงพฤติกรรม ดังนี้

- (1) จงทำตามที่ผมสั่ง

- (2) อย่าทำอะไรที่เหมือนผม
- (3) คุณต้องหยุดพูดและฟัง ถ้าผมพูด
- (4) จงทำตนเป็นคนมีเหตุผล โดยทำตามที่ผมบอก
- (5) ถ้าคุณจะให้ผมทำตามข้อเสนอของคุณก็ได้ แต่คุณจะต้องออกจากงานคุณจะเอาไหม
- (6) ผมชอบคนที่เห็นด้วยตลอดกาลบอกก็ครั้งแล้วว่าคุณไม่ชอบคำว่า "ไม่"

ผู้ประนีประนอม (Compromiser) เป็นลักษณะผู้นำที่เปลี่ยนมาจากแบบประสาน หัวหน้างานแบบนี้ทราบว่าการมุ่งทำงานให้สำเร็จและการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญ แต่เขาไม่มีความสามารถพอที่จะตัดสินใจลงไปได้ว่าจะทำอย่างไรหรือไม่ก็อาจผกผันความคิดทั้งสองนี้เข้าด้วยกัน มีลักษณะเป็นคนโลเลและชอบการประนีประนอม ความกดดันบางอย่างจะมีอิทธิพลทำให้เขาต้องตัดสินใจยี่งอแก้ปัญหาเฉพาะหน้าให้สั้นลงมากกว่าที่จะมุ่งผลผลิตในระยะยาว ไม่หวังผลเลิศจากการทำงานเพียงต้องการให้งานดำเนินไปเรื่อย ๆ เช่น ผลงานที่ดีที่สุดเป็นเพียงความผันเท่านั้นเขาจะเป็นผู้เสนอแนะแต่ไม่เคยทำอะไรจริงจัง ซึ่งมักจะเรียกว่าผู้ทำงานด้วยปาก เขาคิดว่าการวางแผนงานต้องใช้วิธีประนีประนอม เขาสนใจเฉพาะสิ่งที่จะทำให้งานเดินเขาไม่ยุ่งกับใครและใครก็ไม่ยุ่งกับเขา เขามักจะถูกมองว่าเป็นคนที่มีการตัดสินใจไม่ดี และเป็นคนที่ยอมให้แรงกดดันจากภายนอกมาบีบตนเอง เขาถือคติว่า

1) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พูด เขาจะได้คิดว่าเขาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยเหมือนกัน

2) ถ้าหลอกเขาได้บางครั้งก็นับว่าดีแล้ว

1.7 ผู้นำตามทฤษฎีตาข่ายการจัดการ (Blake and Mouton, 1964 อ้างถึงใน จารุวรรณ โตบัว, 2552, หน้า 18 -19) ได้สร้างทฤษฎีตาข่ายการจัดการ (Managerial grid) เพื่ออธิบายลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ คล้ายกับที่ได้อธิบายไว้แล้วในเรื่องการเปลี่ยนแปลงลักษณะผู้นำพื้นฐาน

1.8 รูปแบบภาวะผู้นำเชิงปทัสฐาน

พัฒนาขึ้นโดยวูม และ เยททอน (Vroom and Yetton, 1973 อ้างถึงใน Bartol et al, 1998, pp. 179-187 อ้างถึงใน จารุวรรณ โตบัว, 2552, หน้า 20) เป็นรูปแบบที่ช่วยให้ผู้นำสามารถประเมินปัจจัยด้านสถานการณ์ที่สำคัญที่ส่งผลต่อการแสดง

พฤติกรรมว่าเขาควรจะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยมากน้อยเพียงใด รูปแบบนี้ประกอบด้วยวิธีการตัดสินใจ 5 วิธี โดยใช้สัญลักษณ์และความหมายดังนี้

AI ท่านแก้ปัญหาหรือตัดสินใจด้วยตัวเอง โดยใช้ข้อมูลเท่าที่หามาได้

AII ท่านได้รับข้อมูลที่สำคัญจากผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วใช้ประกอบการตัดสินใจของท่าน ท่านอาจจะบอกหรือไม่บอกเกี่ยวกับปัญหาหรือการตัดสินใจของท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ พวกเขาไม่มีบทบาทในการกำหนดปัญหาหรือหาทางแก้ปัญหาให้กับท่าน

CI ท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นเป็นรายคน ไม่ได้จัดเป็นกลุ่ม แล้วท่านก็ทำการตัดสินใจเอง โดยการตัดสินใจนั้นท่านอาจนำข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้หรือไม่ใช้ก็ได้

CII ท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมแบบเป็นทีม เมื่อได้รับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแล้ว ท่านก็ตัดสินใจแก้ปัญหาเอง โดยอาจใช้หรือไม่ใช้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

GII ท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมแบบเป็นทีม ร่วมวิเคราะห์ปัญหาประเมินทางเลือกและเลือกทางเลือก บทบาทของท่านเป็นเหมือนกับประธานหรือผู้ประสานงานเพื่อให้มีการอภิปรายร่วมกัน ท่านอาจจะเสนอความคิดเห็นของท่านแต่ไม่กดดันให้ยอมรับและท่านเต็มใจที่จะยอมรับและนำเอาทางเลือกที่ได้จากกลุ่มไปปฏิบัติ

ทั้งนี้อักษร A, C, และ G หมายถึง Autocratic, Consultative และ Group ตามลำดับ กรณี A และ C มีสองระดับ คือ AI, AII และ CI, CII ซึ่งรูปแบบการตัดสินใจดังกล่าว เห็นได้ว่าเริ่มจากการตัดสินใจด้วยตนเอง (AI) ไปหาการตัดสินใจโดยกลุ่ม (GII) การที่จะช่วยให้ผู้นำกำหนดวิธีที่จะใช้กับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งนั้นต้องอาศัยคำถามที่เกี่ยวกับลักษณะของปัญหาและการตัดสินใจ 8 คำถาม ดังนี้

1. Quality Requirement: ทางแก้ปัญหาที่จะช่วยให้บรรลุจุดหมายสำคัญแค่ไหนจากการตัดสินใจนี้

2. Commitment Requirement: ความมีพันธะผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชาสำคัญแค่ไหนจากการตัดสินใจนี้

3. Leader's Information: ท่านมีข้อมูลเพียงพอหรือไม่ที่จะทำการตัดสินใจมีคุณภาพ

4. Problem Structure: ปัญหาที่มีความชัดเจนหรือไม่ ปัจจุบันเป็นอย่างไรต้องการไปที่ไหนและทำอย่างไรจึงจะไปถึงที่นั่นได้
5. Commitment Probability: ถ้าท่านต้องตัดสินใจเอง มีเหตุผลเพียงพอที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีพันธะผูกพันกับการตัดสินใจนั้นหรือไม่
6. Goal Congruence: ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเพื่อบรรลุจุดหมายขององค์กรหรือไม่
7. Subordinate Conflict: มีความขัดแย้งกันระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่ในทางเลือกที่จะเลือกนั้น
8. Subordinate Information: ผู้ใต้บังคับบัญชามีข้อมูลเพียงพอหรือไม่ที่จะทำให้การตัดสินใจมีคุณภาพ

นอกจากนี้ ยังมีทฤษฎีที่แบ่งประเภทผู้นำตามพฤติกรรมออกได้หลายแบบ เช่น แบ่งตามลักษณะอำนาจที่ได้รับ แบ่งตามพฤติกรรมการทำงาน แบ่งตามบทบาทที่แสดงออก เป็นต้น

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ

การศึกษาคูณลักษณะความเป็นผู้นำระยะเริ่มแรก มีความเชื่อพื้นฐานว่าผู้นำ เป็นคุณลักษณะที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิดไม่ได้เกิดจากการฝึกหัดภายหลัง (Leaders are born, not made) นักวิจัยต้องการจำแนกคุณลักษณะหรืออุปนิสัยที่แตกต่างกันของผู้นำจากใต้บังคับบัญชาหรือ จากผู้นำที่ประสบผลสำเร็จและไม่ประสบผลสำเร็จ เพื่อพยายามอธิบายข้อแตกต่างของบุคลิกลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ รายละเอียดเกี่ยวกับคุณลักษณะจึงเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นอันดับแรกสำหรับการเป็นผู้นำ Lunenburg and Ornstein (2000, P. 16 อ้างถึงใน จารุวรรณ โต้บัว, 2552, หน้า 22)

กระบวนทัศน์ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะเป็นทฤษฎีที่ให้ ความสำคัญกับลักษณะผู้นำทางด้านกายภาพ บุคลิกภาพและจิตใจของผู้นำ โดยผู้ที่สนใจในแนวทางนี้ตั้งข้อสังเกตว่า คนที่เป็นผู้นำนั้นจะต้องมีลักษณะพิเศษเฉพาะอะไรบางอย่าง เช่น มีลักษณะทางกาย คือ รูปร่างหน้าตาเป็นอย่างไรหรือบุคลิกภาพการแสดงตัว ท่าทางการพูดจาเป็นอย่างไร เป็นต้น ในการศึกษานักวิจัยค้นหาคุณลักษณะความเป็นผู้นำ นักวิจัยใช้วิธีการใน 2 แบบ คือ แบบที่ 1 เปรียบเทียบคุณลักษณะความเป็นผู้นำของบุคคลที่เป็นผู้นำกับที่ไม่ได้เป็นผู้นำ แบบที่ 2 เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบผลสำเร็จกับบุคคลที่เป็นผู้นำที่ไม่ประสบผลสำเร็จ การศึกษาส่วนใหญ่จะใช้วิธีแรก เพื่อที่จะหาคุณลักษณะ

ของผู้นำที่เป็นสากล สามารถนำไปใช้บังคับผู้นำโดยทั่วไปได้ จากการศึกษาส่วนหนึ่งพบว่า ผู้นำจะต้องฉลาด มีความเชื่อมั่นในตนเองมากกว่าบุคคลที่ไม่ได้เป็นผู้นำ แต่อย่างไรก็ตาม จะเห็นได้ว่า มีคนจำนวนมากที่มีลักษณะของผู้นำ ในขณะที่ไม่ได้เป็นผู้นำ นอกจากนี้ยังมี ผู้นำจำนวนมากที่ไม่ได้มีลักษณะดังกล่าวด้วย (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2544, หน้า 44-45 อ้างถึงใน จารุวรรณ โตบัว, 2552 , หน้า 22)

Reddin (1970, P. 204 อ้างถึงใน จารุวรรณ โตบัว, 2552, หน้า 22)

ได้สนับสนุนแนวคิดดังกล่าว โดยสรุปว่า การศึกษาภาวะผู้นำแบบนี้จุดอ่อนตรงที่ไม่สามารถหาคุณลักษณะที่ดีที่สุดที่จะนำไปใช้ให้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ได้

Griffin (1996, P. 152-155 อ้างถึงใน จารุวรรณ โตบัว, 2552, หน้า22)

ได้สรุปว่า การศึกษาเพื่อค้นหาคุณลักษณะความเป็นผู้นำไม่ประสบความสำเร็จเพราะ ไม่อาจชี้ให้เห็นคุณลักษณะใด ๆ ที่ทำให้เกิด ความแตกต่างระหว่างผู้นำและ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแน่นอน

ในระหว่างช่วงเวลาที่มีความสนใจสูงสุดในการศึกษาคุณลักษณะ ของผู้นำในปี ค.ศ.1984 Yukl (1998, P. 17-23 อ้างถึงใน จารุวรรณ โตบัว, 2552, หน้า 22) ได้วิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำมากกว่า 120 เรื่อง สรุปว่า คุณลักษณะของผู้นำแต่เพียงอย่างเดียวไม่สามารถชี้บ่งภาวะความเป็นผู้นำได้อย่าง เพียงพอไม่สามารถพยากรณ์ หรือวิเคราะห์ภาวะผู้นำได้อย่างสมบูรณ์ นอกจากนั้น สตอกดิลล์ ยังสรุปว่า คุณลักษณะของผู้นำแตกต่างไปตามสถานการณ์ ธรรมชาติของกลุ่ม และความต้องการของกลุ่มเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ แนวคิดด้าน คุณลักษณะจึงเป็นการศึกษาเพียงลักษณะที่ติดกายมาของผู้นำเท่านั้น ซึ่งในความเป็นจริง ความเป็นผู้นำนั้นมิได้มีเพียงเท่านี้ แต่ยังต้องศึกษาถึงภาวะอื่น ๆ อีกด้วย นักวิชาการภาวะ ผู้นำ จึงได้มุ่งความสนใจไปศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำแทน

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์

ในทศวรรษที่ 1970 เริ่มมีการศึกษาแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์โดยมี ความเชื่อว่าพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผลจะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ จากสถานการณ์หนึ่งไปสู่สถานการณ์หนึ่ง ซึ่งการเป็นผู้นำที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย สถานการณ์จึงทำให้การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์เกิดขึ้นอย่างกว้างขวางและมี ทฤษฎีสำคัญ ๆ ดังนี้

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของฟีดเลอร์ (Fiedler's situational leadership theory) มีทัศนะว่า ผู้นำมีระดับการมุ่งงานและการมุ่งคนแตกต่างกัน ความแตกต่างนี้ทำให้ผู้นำทำได้ดีในสถานการณ์หนึ่งมากกว่าในอีกสถานการณ์หนึ่ง ทฤษฎีนี้พยายามที่จะชี้ให้เห็นว่าสถานการณ์แบบไหนที่ผู้นำสามารถจะกระทำได้ดีที่สุดจึงได้ จำแนกภาวะผู้นำเป็นสองรูปแบบ คือ แบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงาน (Relationship oriented and task-oriented) โดยใช้เครื่องมือวัดลักษณะเชิงบุคลิกภาพ (Personality traits) ที่เรียกว่า "The Least-Preferred Coworker (LPC) scales" เครื่องมือนี้ ประกอบด้วย คำคุณศัพท์บนข้อสองข้อใช้ถามผู้นำว่า "บุคคลที่ท่านทำงานด้วยได้ดีน้อยที่สุดเป็น คนอย่างไร" โดยทำเครื่องหมายบนตัวเลข 1-8 ในแต่ละชุด ผู้นำที่ตอบคำถามไปในทางลบจะมีภาวะผู้นำเป็นแบบมุ่งงาน ส่วนผู้ที่ตอบไปในทางบวกจะมีภาวะผู้นำเป็นแบบมุ่งสัมพันธ์ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากลักษณะเชิงบุคลิกภาพ (Personality traits) เป็นสิ่งที่ค่อนข้างตายตัวยากที่จะเปลี่ยนแปลง ดังนั้นแนวคิดเบื้องหลัง ก็คือจะต้องนำเอาลักษณะเชิงบุคลิกภาพที่วัดได้นี้ไปจับคู่ (Matching) กับปัจจัยด้านสถานการณ์ เพื่อระบุรูปแบบภาวะผู้นำที่จะประสบความสำเร็จในสถานการณ์หนึ่ง ๆ ได้ โดยมีปัจจัย 3 ลักษณะ คือ สถานการณ์ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับผู้นำ (Leader-Member Relations) ซึ่งผู้นำต้องพิจารณาว่า "สมาชิกในกลุ่มจะทำตามที่ผมบอกหรือไม่ เชื่อถือได้หรือไม่ พวกเขาจะสนับสนุนฉันหรือไม่" สถานการณ์โครงสร้างของงาน (Task Structure) ผู้นำต้องพิจารณาว่า "ฉันรู้สิ่งที่ดีฉันจะทำดีเพียงใด จะทำอย่างไร" และสถานการณ์อำนาจในตำแหน่ง (Position Power) ผู้นำต้องพิจารณาว่า "ฉันมีอำนาจและนายใหญ่จะสนับสนุนฉันเพียงใดในการทำงานกับสมาชิกในองค์กร" หากคำตอบที่ได้เป็นไปในทางบวก ก็แสดงว่าผู้นำนั้นมีความชอบหรือสามารถจะควบคุมสถานการณ์นั้นได้ หากคำตอบเป็นไปในทางลบจะมีลักษณะตรงกันข้าม

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ เฮอร์เชย์และบลานชาร์ด (Hersey and Blanchard's situation leadership Theory) (Hersey and Blanchard, 1998 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2548, หน้า 279) เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีนี้ขึ้นในระยะแรกเรียกว่า ทฤษฎีวงจรชีวิตของภาวะผู้นำ (Life-cycle theory of leadership) ได้แบ่งพฤติกรรมออกเป็นสองมิติเช่นเดียวกับการศึกษาวิจัยที่รัฐโอไฮโอ คือ พฤติกรรมมุ่งงาน (Ask Behavior) ซึ่งผู้นำจะให้บุคคลหรือกลุ่มได้ทำหน้าที่และมีความรับผิดชอบในงานว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร ทำเมื่อไรและทำที่ไหน เป็นต้น พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ (Relationship Behavior) ซึ่งผู้นำจะใช้การติดต่อสื่อสารแบบสองทางหรือมากกว่า พฤติกรรมใดจะเหมาะสมกับสถานการณ์ใด

พิจารณาจากความพร้อม (Readiness) ของใต้บังคับบัญชาใน 2 ด้าน คือ ด้านความสามารถ (Ability) ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นสำหรับงานด้าน ความเต็มใจ (Willingness) ที่จะทำให้งานสำเร็จ ดูจากความเชื่อมั่น ความมีพันธะผูกพันและ แรงจูงใจที่จะทำงานนั้น ความพร้อมเหล่านี้จะแบ่งได้ 4 ระดับที่ต่อเนื่องกัน คือ ระดับต่ำ (R1) ระดับต่ำถึงปานกลาง (R2) ระดับปานกลางถึงสูง (R3) และระดับสูง (R4) ในแต่ละ ระดับมีเส้นโค้งตัดผ่าน ซึ่งจะชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมใด เหมาะสมกับความพร้อมระดับใด เป็นภาวะผู้นำ 4 รูปแบบ ดังนี้

1. แบบกำกับ (Telling) ต้องกำหนดสิ่งที่จะทำและวิธีการดำเนินงาน ให้กำกับและควบคุมอย่างใกล้ชิด ใช้ในสถานการณ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพร้อมต่ำ ไม่มี ความสามารถ ไม่เต็มใจหรือจะมีความเสี่ยงเกินไปถ้าให้รับผิดชอบงานนั้น

2. แบบขายความคิด (Selling) อธิบายถึงสิ่งที่จะทำและให้โอกาสใน การทำความเข้าใจในงานที่จะทำนั้น ใช้ในสถานการณ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความสามารถ แต่มีความเต็มใจหรือมีความมั่นใจที่จะทำงานนั้น

3. แบบมีส่วนร่วม (Participating) เน้นการติดต่อสองทางและความ ร่วมมือใช้ในสถานการณ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถที่จะรับผิดชอบงานแต่ไม่มีความ เต็มใจ หรือมีความเสี่ยงเกินไปที่จะทำงานนั้น

4. แบบมอบอำนาจ (Delegating) ให้ความเป็นอิสระในการทำงาน มากใช้กับสถานการณ์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถ มีความเต็มใจหรือความมั่นใจที่ จะทำงานนั้นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ทฤษฎีเส้นทางและจุดหมาย (Path-goal Theory) พัฒนาขึ้นโดย House และคณะเริ่มจากความพยายามที่อธิบายถึงประเด็นข้อโต้แย้งจากผลการศึกษาที่รัฐโอไฮโอ โดยเฉพาะในประเด็นที่พบว่า ในบางครั้งพฤติกรรมที่มุ่งงานได้ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตได้ มากกว่าพฤติกรรมที่มุ่งคน ทฤษฎีนี้อาศัยทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ใน 3 องค์ประกอบ คือ EP Expectancy, PO Expectancy และ Valence มาใช้เพื่ออธิบายว่า พฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อการจูงใจและต่อความพึงพอใจในการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างไร โดยมีพฤติกรรม 4 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมเชิงชี้แนะ (Directive) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงสิ่งที่ทำ กำหนดแนวปฏิบัติให้มีตารางการทำงานและมาตรฐานการประเมินผลงานคล้ายกับ พฤติกรรมการมุ่งงานหรือมุ่งโครงสร้างงาน

2. พฤติกรรมเชิงสนับสนุน (Supportive) คำนึงถึงฐานะความเป็นอยู่ และความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้งานน่าสนใจ มีมิตรภาพคล้ายกับพฤติกรรม มุ่งสัมพันธ์

3. พฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม (Participative) มีการปรึกษาหารือซึ่งกัน และกัน ขอความเห็น ข้อเสนอแนะและนำความเห็นมาประกอบการตัดสินใจ

4. พฤติกรรมแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement oriented) กำหนด จุดหมายที่ท้าทาย คาดหวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานสูงสุดและนำพาสู่ความเชื่อมั่นใน ตนเองสูงมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participating)

สำหรับปัจจัยด้านสถานการณ์ (Situational Factors) มี 2 ด้าน คือ คุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและด้านสภาพแวดล้อม ในกรณีด้านคุณลักษณะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา พิจารณาถึงลักษณะเชิงบุคลิกภาพ ทักษะ ความสามารถและความ ต้องการ เช่น คนที่มีทักษะในงานต่ำกว่าควรได้รับการจูงใจด้วยพฤติกรรมแบบชี้แนะคนที่มี ความสามารถสูงอาจจูงใจด้วยพฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น กรณีด้านสภาพแวดล้อม มี 3 ประเภท คือ 1.งาน 2.ทีมงาน และ 3.ระบบอำนาจหน้าที่แบบทางการขององค์การ เช่น สายการบังคับบัญชา ระดับการกระจายอำนาจและระบบการให้รางวัล เป็นต้น

การเลียนแบบแสดงพฤติกรรมหรือภาวะผู้นำแต่ละแบบ ผู้นำต้อง วิเคราะห์ผลที่จะเกิดขึ้นจากปัจจัยด้านสถานการณ์ก่อน ในองค์ประกอบของทฤษฎีความ คาดหวัง (เป็นเส้นทาง : Path) และผลลัพธ์ที่พึงต้องการ (เป็นจุดหมาย : Goals) ใช้ระบบ ความคิดเหมือนกับทฤษฎีความคาดหวัง ดังได้กล่าวมาแล้ว จากนั้นจึงวิเคราะห์ปัจจัยด้าน สถานการณ์แล้วกำหนดสภาพที่จะส่งผลในทางบวกกับองค์ประกอบของทฤษฎีความ คาดหวังแล้วจึงเลือกใช้พฤติกรรมการจูงใจที่เหมาะสมกับปัจจัยด้านสถานการณ์นั้น

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

ตั้งแต่กลางทศวรรษ 1970 ทฤษฎีภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนไปสู่กระบวนการทัศน์ เชิงบูรณาการ ซึ่งพยายามจะรวมทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิง พฤติกรรม และทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เพื่ออธิบายถึงการมีอิทธิพลต่อ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ตามที่มีประสิทธิผล เช่น นักวิจัยพยายามที่จะศึกษาว่า ทำไมผู้ตามของผู้นำบางคนจึงอุทิศตนให้กับงานความสำเร็จของกลุ่มและองค์การใน ระดับสูงหรือศึกษาคุณลักษณะพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผลมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของ ผู้ตาม หรือศึกษาว่าทำไมพฤติกรรมเดียวกันของผู้นำอาจส่งผลต่อผู้ตามแตกต่างกัน

ในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน เป็นต้น ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการที่สำคัญมี 3 ทฤษฎี คือ

1. ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี
2. ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์
3. ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

ทั้งสามทฤษฎีนี้มีคำอธิบายร่วมกันหลายประเด็น จนนักวิชาการบางท่านใช้คำทั้งสามคำนี้ในความหมายเดียวกันหรือทดแทนกันได้ แต่ก็มีนักวิชาการบางท่านได้พยายามแยกแยะชี้ให้เห็นประเด็นที่มีความแตกต่างกัน ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมี (Charismatic leadership) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในเจตคติและข้อตกลงเบื้องต้นของสมาชิกในองค์การและการสร้างควมมีพันธะผูกพันกับวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยเฉพาะในสภาวะวิกฤตโดยอาศัยคุณลักษณะหรือคุณภาพของผู้นำในด้านต่าง ๆ เช่น ความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ การมีทักษะในการสื่อสารที่ดี ความมั่นใจในตนเอง ความเชื่อมั่นในหลักคุณธรรม ความสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดความเชื่อถือ กล้าเสี่ยง มีพลังตื่นตัวและมุ่งก่อให้เกิดการกระทำแสดงอำนาจเชิงสัมพันธ์ มั่นคงในวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์แม้อยู่ในสภาวะเปลี่ยนแปลงพลาให้อำนาจผู้อื่น ประชาสัมพันธ์ตนเอง เป็นต้น อย่างไรก็ตามมีข้อเตือนใจว่า การแสดงภาวะผู้นำตามทฤษฎีมีลักษณะเป็นคาบสองคมผู้นำจะต้องมุ่งให้เป็นไปในทางบวก ตอบสนองต่ออุดมการณ์และผลประโยชน์ขององค์การหรือส่วนรวม (Socialized charismatic) ไม่มุ่งการตอบสนองต่อความต้องการหรือผลประโยชน์ส่วนตัว (Personalized charismatic)

ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic leadership) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงกระบวนการกำหนดทิศทางขององค์การ การสร้างทางเลือกและการนำไปสู่การปฏิบัติผู้นำตามทฤษฎีนี้จะเชื่อว่า การที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การนั้นไม่ใช่จะอาศัยโชคช่วย แต่จะต้องเป็นผลจากการที่ต้องคอยติดตามสถานการณ์เปลี่ยนแปลงทั้งภายในภายนอกองค์การ การคาดการณ์ถึงอนาคตขององค์การในระยะยาวและการพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อมุ่งไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์

ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงสิ่งที่ผู้นำทำแล้วประสบความสำเร็จหรือทำแล้วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ ๆ มากกว่าที่จะมุ่งอธิบายถึงการใช้คุณลักษณะของผู้นำเพื่อให้เกิด

ความศรัทธาและมีปฏิกิริยาจากผู้ตาม เพราะลักษณะสำคัญของภาวะแห่งการเปลี่ยนแปลง

นี้ คือการมุ่งให้มีการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ (Change Oriented) โดยกระตุ้นให้ผู้ตามได้ตระหนักถึงโอกาสหรือปัญหาและการร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ในองค์การ

จากคำอธิบายดังกล่าวของนักวิชาการสามารถสรุปประเภทของภาวะผู้นำได้เป็น 4 ยุค ดังนี้ 1. ยุคผู้นำตามทฤษฎีพฤติกรรมโดยสามารถแบ่งประเภทของภาวะผู้นำได้ดังนี้ 1.1 ลักษณะของการปฏิบัติงาน 1.2 ลักษณะพฤติกรรม 1.3 ลักษณะการบริหารงาน 1.4 พฤติกรรมที่แสดงออกและพฤติกรรมการทำงาน 1.5 การแบ่งประเภทผู้นำตามทฤษฎี 3 มิติของเรดติน 1.6 ผู้นำแบบมีประสิทธิผลสูงและประสิทธิผลต่ำ 1.7 ผู้นำตามทฤษฎีตามข่ายการจัดการ Blake and Mouton และ 1.8 รูปแบบภาวะผู้นำเชิงปทัสฐาน 2. ยุคผู้นำตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ 3. ยุคผู้นำตามทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ และ 4. ยุคผู้นำตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการหลายท่านจึงสามารถสรุปและสังเคราะห์แนวคิดของของ Lippitt (1953, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2546) ที่ได้แบ่งประเภทของผู้นำตามลักษณะของการบริหารงาน เนื่องด้วยมุ่งเน้นไปที่การบริหารงานในองค์การและพฤติกรรมของผู้นำที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้ ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบประชาธิปไตย และผู้นำแบบตามสบาย เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้เนื่องด้วยมีความเหมาะสมกับบริบทของประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำไว้หลายท่าน ดังนี้

อุทัย บุญประเสริฐ (2542, อ้างถึงใน ธวัชชัย หอมยามเย็น, 2548, หน้า 26) ได้กล่าวถึงนักวิชาชีพชั้นสูง (Professional) มีอาชีพควรมีลักษณะดังนี้

1. มีองค์ความรู้ หลักการทฤษฎี แบบแผนการปฏิบัติและการค้นคว้าวิจัยในศาสตร์แห่งวิชาชีพให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ (Systematic body of knowledge)
2. มีจริยธรรมในตนเองและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ (Code of Conduct; Professional Ethics)

3. เป็นมาตรฐานการปฏิบัติการในด้านต่าง ๆ แห่งวิชาชีพชั้นสูง

(Operation Standard; Standard of Practices)

4. มีสมรรถนะวิชาชีพชั้นสูงของตนเองทำหน้าที่ส่งเสริม พัฒนา คุ้มครอง ออกใบอนุญาตติดตามตรวจสอบการปฏิบัติการในวิชาชีพชั้นสูง ให้เกียรติ ให้การยกย่อง ให้รางวัลและดำเนินการลงโทษผู้ปฏิบัติการในวิชาชีพที่ประพฤติมิชอบ นักบริหารหรือผู้นำทุกคนสามารถแสดงออกถึงภาวะความเป็นผู้นำของตนได้ในรูปแบบต่าง ๆ ได้ดีหรือไม่ได้ดีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถในการเป็นผู้นำของนักบริหารหรือผู้นำ สังเกตได้จากความร่วมมือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงานของผู้ตาม

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 16, อ้างถึงใน สุรชิน วิเศษลา, 2549, หน้า 10) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำ ควรมีลักษณะดังนี้

1. เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์ (Figurehead) ทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น เป็นตัวแทนที่ดีขององค์การ เป็นตัวแทนที่จะรวบรวมข้อมูลที่อยู่ภายนอกองค์การให้การต้อนรับแขกผู้มาเยือน

2. เป็นนักพูดที่ดี (Spokesperson) ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการพูด และนำเสนอกิจกรรมตลอดจนการวางแผน มีความสามารถในด้านต่าง ๆ และมีวิสัยทัศน์ที่ดีกับบุคคลหรือฝ่ายต่าง ๆ

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544, หน้า 69 อ้างถึงใน พีรพรรณ ทองปั้น, 2552, หน้า 28) อธิบายคุณลักษณะของผู้นำที่ดี ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีสติปัญญาดี ซึ่งประกอบไปด้วยความสามารถทางจินตนาการ (Imagination) ความสามารถในทางสร้างสรรค์ (Creative) มีวิจารณญาณดี (Judgment) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และมีความรอบรู้ในเหตุการณ์ต่าง ๆ (Alertness) ทั้งภายในและภายนอกกลุ่มและปรับปรุงสถานการณ์ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2. เป็นผู้ทำงานหนักอยู่เสมอ ต้องขยันทำงานมากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา

3. คำนึงถึงขวัญของกลุ่ม

4. ผู้นำที่ดีต้องมีลักษณะเหนือกว่าผู้ตาม

5. ผู้นำที่ดีจะต้องมีอารมณ์คงที่ (Well-balance) คือ มีความหนักแน่นไม่ใช้อารมณ์ส่วนตัวในการแก้ไขปัญหา

6. เป็นนักกลยุทธ์ (Strategic man)

7. ต้องมีอำนาจ (Power)

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 35-40) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่มี
 ประสิทธิภาพมักมีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่เฉพาะอย่างเหมือนกัน และแตกต่างกันจากผู้
 มีใช้ผู้นำ โดยเฉพาะคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผลซึ่งแยกได้เป็น
 2 กลุ่ม

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นในตนเอง
 การสร้างความไว้วางใจได้ เป็นคนกล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม มีความมั่นคงทางอารมณ์
 มีความกระตือรือร้น มีอารมณ์ขัน อบอุ่น มีความเอื้ออาทรมีความอดทนสูงต่อความตึง
 เครียด ความผิดหวังหรือความคับข้องใจ การรู้จักตนเอง และมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน ประกอบด้วย มีความคิด
 ริเริ่ม มีความเข้าใจอารมณ์และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความสามารถในการยืดหยุ่นได้
 และความสามารถในการปรับตัว มีสภาพการควบคุมภายในตนเอง มีความกล้าหาญ
 มีความสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิม

พนัส หันนาคินทร์ (2548) ได้พิจารณาคูณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหาร
 การศึกษาและได้จำแนกคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาไว้ 2 ประการคือ

1. คุณลักษณะส่วนตัว ประกอบด้วย ความมีสุขภาพดี ความเฉลียวฉลาด
 ความประพฤติดี อารมณ์มั่นคง มีความสามารถในการแสดงซึ่งความคิด ความไม่เห็นแก่
 ตัว ความรู้จักเกรงใจผู้อื่น การมีไหวพริบปฏิภาณดี เป็นต้น

2. คุณลักษณะทางวิชาชีพ ประกอบด้วย

2.1 ความรู้ทางวิชาการ ได้แก่ ความรู้ทั่วไป และความรู้ทางวิชาชีพ

2.2 ระดับความรู้ หมายถึง ระดับการศึกษาที่ได้จากการศึกษา

เล่าเรียนซึ่งไม่ควรต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ระดับการศึกษานี้เป็นเครื่องแสดงถึง
 ความสามารถทางสติปัญญาความรู้ที่นำไปประกอบการงานได้พอควร

2.3 ประสบการณ์ ผู้บริหารที่ดีส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน
 หรือผ่านงานต่าง ๆ มาแล้ว ประสบการณ์จะช่วยให้เข้าใจปัญหาและสถานการณ์ตามความ
 เป็นจริงดีขึ้น

2.4 การฝึกอบรมระหว่างประจำการ ผู้บริหารต้องหมั่นติดตามความ
 เคลื่อนไหวทางการศึกษา เนื่องจากวิชาการและเทคนิคในการทำงานเปลี่ยนแปลงและ
 ก้าวหน้าอยู่เสมอ กิจกรรมที่ผู้บริหารควรปฏิบัติ ได้แก่ การประชุมทางวิชาการ การสัมมนา

การเขียนบทความ การอ่านหนังสือ เกี่ยวกับวิชาการและวิชาชีพ การสนทนาแลกเปลี่ยน
ความคิดเห็นในระหว่างผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2549) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่ดีต้องมี
คุณลักษณะ ด้านบุคลิกภาพซึ่งประกอบด้วย

1. มีบุคลิกภาพด้านร่างกายดี คือ บุคลิกลักษณะดีแต่งกายถูกต้อง
มีชีวิตชีวา วาจาดี วางตนเหมาะสม
2. มีบุคลิกภาพด้านจิตใจดี คือ มีความเชื่อมั่น ศรัทธาผู้อื่น มีความ
อดทนกล้าหาญ มีเมตตาจิต มีวินัยมีใจเป็นธรรมและมีอารมณ์ขัน
3. มีบุคลิกภาพด้านสังคมดี คือ มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ช่วยเหลือ
สังคมเห็นประโยชน์ส่วนรวมเหลือประโยชน์ส่วนตน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2549,) ได้จำแนกคุณลักษณะของภาวะผู้นำไว้
3 ด้าน คือ

1. คุณลักษณะด้านวิชาการ ได้แก่
 - 1.1 ด้านการศึกษาทางวิชาชีพของผู้บริหาร
 - 1.2 ด้านความรู้ทั่วไปของผู้บริหาร
 - 1.3 ด้านประสบการณ์ของผู้บริหาร
2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร ได้แก่
 - 2.1 บุคลิกภาพทางด้านร่างกาย ประกอบด้วย รูปร่างหน้าตา ความมี
ชีวิตชีวา ร่าเริง การแต่งกาย วาจา ท่าทางการวางตน สุขภาพ
 - 2.2 บุคลิกภาพทางด้านจิตใจและอารมณ์ ประกอบด้วย อุดมการณ์
ความเชื่อมั่นของตนเอง เสียสละ ศรัทธา ความไว ความเห็นอกเห็นใจ ความมีพลัง อดทน
ขยัน กล้าพูด กล้าทำ ตื่นตัวอยู่เสมอ ความมีเมตตาจิต ยุติธรรม อารมณ์มั่นคง มีอารมณ์
ขัน มีวินัย
 - 2.3 บุคลิกภาพทางด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ความใจ
กว้าง บริการช่วยเหลือกว้างขวาง ฐานะทางเศรษฐกิจพอสมควร เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
มากกว่าส่วนตน
3. คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบดังนี้
ความมีสติปัญญาฉลาดและมีไหวพริบ ความรับผิดชอบต่อการนำที่การมีส่วนร่วม

ความสามารถในการจูงใจคนความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการประสาน
ทำงานและคน และเคยประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานมาก่อน

สุชี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รังสิโยกฤษณ์ (2549) ได้สรุปลักษณะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นและเคารพในความคิดเห็นของตนและผู้อื่น
2. มีความรอบรู้ความสามารถในงานที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบ
3. มีความคิดริเริ่มและสนับสนุนให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาที่มีความคิดริเริ่มด้วย
4. มีความเสียสละ
5. มีความกระตือรือร้นและเข้าสังคมได้ดี
6. มีความซื่อสัตย์สุจริต
7. มีความกล้าในการตัดสินใจ
8. มีความสมานไมตรีและสร้างสามัคคีธรรมกับผู้ร่วมงาน
9. มีคุณยพินิจมั่นคงและรอบคอบ
10. มีความจงรักภักดีต่องานและผู้ร่วมงาน
11. มีความกล้ารับผิดชอบและยอมรับว่ามีพันธะต่อหน้าที่
12. มีประสบการณ์ในการปกครองบังคับบัญชาจากหัวหน้าแบบต่าง ๆ

มาแล้ว

13. มีบุคลิกภาพเข้มแข็งเด็ดเดี่ยว
14. มีเหตุมีผล ยอมรับความจริง
15. มีความตื่นตัว ค้นคว้าหาความรู้ใหม่เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
16. มีความยุติธรรม

ประเวศ วะสี (2550) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำอาจมีได้ทั้งในผู้ดำรงตำแหน่ง
หัวหน้าและผู้ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งหัวหน้า ผู้นำตามธรรมชาติในกระบวนการชุมชนจะมี
หลายคนลักษณะของภาวะผู้นำ คือ ฉลาด เป็นคนเห็นแก่ส่วนรวม เป็นคนติดต่อสื่อสารกับ
ผู้อื่นรู้เรื่องและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกโดยอัตโนมัติ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550) ได้เสนอไว้ว่า คุณลักษณะเด่นของผู้นำ
แบ่งได้เป็น 3 กลุ่มคือ

1. ลักษณะทางกายภาพ (Physical Characteristics) เช่น ความสูง รูปร่าง

ภายนอก อายุ เป็นต้น

2. ลักษณะทางความสามารถ (Skill and Abilities) เช่น ความเชี่ยวชาญ ความรู้ ความสามารถในการพูดในที่สาธารณะ เป็นต้น

3. ลักษณะบุคลิกภาพ (Personal Characteristics) เช่น การควบคุมอารมณ์และการแสดงออกทางอารมณ์ เป็นต้น

วิจิตร วรุตบงกูร และสุพิชญา ชีระกุล (2553) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้มีภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 5 ประการ คือ

1. มีความเป็นผู้นำ (Leadership) คือ มีอิทธิพลในตนเองสูงกว่าอิทธิพลอื่น ๆ ของบุคคลในกลุ่มและสามารถชักนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานได้ คุณสมบัติด้านนี้ประกอบด้วย ลักษณะต่าง ๆ คือ มีความร่าเริง แจ่มใส และอดทน สามารถตัดสินใจและจูงใจคน มีความรับผิดชอบ ฉลาดและไหวพริบดี มีความอดทนอดกลั้น มีความเสียสละ มีบุคลิกภาพดีและมีความเป็นประชาธิปไตย

2. มีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship) ผู้บริหารจะต้องทำงานร่วมกับบุคคลอื่นทั้งนอกและในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งประกอบไปด้วยลักษณะที่สำคัญ คือ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความเสมอต้นเสมอปลาย ยกย่องชมเชย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความยืดหยุ่น เปิดเผย เป็นกันเอง

3. มีความรู้และประสบการณ์ (Knowledge and Experience) เป็นคุณสมบัติที่เกี่ยวกับงานในอาชีพของผู้บริหาร โดยเฉพาะมีคุณสมบัติที่สำคัญยิ่ง เช่น มีความรู้และประสบการณ์ มีความรู้เกี่ยวกับธรรมชาติของงานและรู้เท่าทันเหตุการณ์

4. มีคุณธรรมสูง (Virtue) คุณธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้บริหารให้มีพฤติกรรมแต่สิ่งที่ดีงาม ได้แก่ มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความจงรักภักดีและมีศีลธรรม

5. มีสุขภาพดี (Healthy) คือ มีสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิตใจดี สุขภาพจะเป็นเครื่องสร้างเสริมการปฏิบัติให้ถูกต้องและสม่ำเสมอ

Bass (1985, P. 48 อ้างถึงใน สัมมา รณิตย์, 2553) กล่าวว่าภาวะผู้นำประกอบด้วยลักษณะ 4 ประการคือ

1. ความมีบารมี (Charismatic)
2. การดลใจ (Inspiration)

3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation)

4. การมุ่งสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (Individualized Consideration)

Susan H Cramm (สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. 2554, หน้า 310-311; อ้างถึงใน SEDL, 2005, Web Site) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำควรมีคุณลักษณะ 6 ประการ ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ ผู้นำสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจนและกระจายวิสัยทัศน์ให้บุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้เรียนรู้และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างชัดเจนถูกต้อง

2. มีความเชื่อว่าองค์กรเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญ ผู้นำมีปรัชญาความเชื่อที่ว่าองค์กรเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญจึงต้องนำองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้โดยจัดสภาพบรรยากาศให้ทุกคนได้ศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง

3. เน้นคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ ผู้นำให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จัดการฝึกอบรมตามความต้องการและความจำเป็นให้ขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างต่อเนื่องเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงศักยภาพอย่างเต็มกำลังความสามารถ

4. เป็นผู้มีการสื่อสารและนักฟังที่ดี ผู้นำใช้หลักการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพคำนึงถึงชาวที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรเข้าใจและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากร และพร้อมรับฟังข้อเสนอแนะตลอดเวลา

5. ปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องการปฏิบัติงานเน้นการปรับปรุง อย่างต่อเนื่องมีการประเมินผลและรายงานความก้าวหน้าเพื่อพัฒนางานไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ

6. ใช้หลักการบริหารความเสี่ยงการบริหารจัดการมีความยืดหยุ่นและไม่เคร่งครัดจนเกินไปในบางครั้งเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานเกินกรอบหรือนโยบายได้ ถ้างานนั้นสามารถพัฒนางาน ในหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งผู้นำยุคใหม่จะเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์จากการบริหารมาสู่ภาวะผู้นำ

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านสรุปได้ว่า คุณลักษณะของภาวะผู้นำ จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงพฤติกรรมของผู้บริหารและผู้นำที่มีคุณภาพและนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งได้แก่ มีบุคลิกภาพด้านร่างกายดี ด้านจิตใจดี ด้านสังคมดี คือ มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ช่วยเหลือสังคมเห็นประโยชน์ส่วนรวมเหลือประโยชน์ส่วนตน มีคุณลักษณะ

ด้านวิชาการ มีด้านประสบการณ์ของผู้บริหาร คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร
 คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน มีวิสัยทัศน์ มีความเชื่อมั่นและเคารพ
 ในความคิดเห็นของตนและผู้อื่น มีความรอบรู้ความสามารถในงานที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบ
 มีความคิดริเริ่มและสนับสนุนให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชา มีความคิดริเริ่มด้วย มีความเสียสละ
 ความฉลาดทางอารมณ์ มีความกระตือรือร้นและเข้าสังคมได้ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต
 มีความกล้าในการตัดสินใจ มีความสมานไมตรีและสร้างสามัคคีธรรมกับผู้ร่วมงาน

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

ความหมายของความเครียด

ความเครียด (Stress) เป็นคำที่มาจากภาษาละติน คือ Strictus หรือ Strict หมายถึงความกดดันที่ทำให้รู้สึกไม่สบาย เป็นภาวะที่ทำให้เกิดความวุ่นวายทางจิตใจ ทำให้บุคคลนั้น ๆ เสียความสมดุลของตนเองอันเป็นแรงผลักดันให้มีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้ความรู้สึกดังกล่าวลดน้อยลง และรักษาความสมดุลไว้ มีนักวิชาการหลากหลายท่านได้ให้ความหมายของความเครียดในการทำงานดังต่อไปนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2554) ได้ให้ความหมายของคำว่า “เครียด” หมายถึงอาการที่สมองไม่ได้ผ่อนคลายเพราะเครื่องอยู่กับงานจนเกินไป

พลภัทร สถาปนไชย (2554, หน้า 15) ให้ความหมายของความเครียดไว้ว่า ปฏิกริยาของบุคคลที่ต้องเผชิญกับแรงกดดันที่เกิดจากการปฏิบัติงานทั้งที่เกิดจากการบริหารสัมพันธภาพของบุคลากร ภาวะขาดแคลนบุคลากรการทำงานหนัก ภาวะขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ ปัญหาความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน แรงกดดันด้านเวลาปริมาณงานและคุณภาพของงาน และระดับความเครียดที่แตกต่างกันจะมีผลต่อบุคคล ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การแตกต่างกัน

พิมพ์ ศรีทองคำ (2557) ให้ความหมายของความเครียดไว้ว่า การที่บุคคลรับรู้หรือรู้สึกถึงปัญหาที่ได้รับจากที่ทำงานตลอดจนทำให้เกิดความรู้สึกอึดอัด คับข้องใจ หรือถูกคุกคามจากปัญหาในที่ทำงาน เช่น การมีปริมาณงานที่มากเกินไปซึ่งจะมีผลทำให้เกิดความกดดันและเมื่อสมดุลทางร่างกายและจิตใจของบุคคลถูกรบกวนจากความเครียดในงานบุคคลนั้นจะไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐธิดา สุพรรณภพ (2559, หน้า 15) ให้ความหมายของความเครียดไว้ว่า สภาวะหรือความรู้สึกของบุคคลต่อความไม่สมดุลของปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ

การทำงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล ทั้งในทางบวกและทางลบ

Cooper and Marshal (1976) ได้กล่าวไว้ว่า ความเครียดในงานเป็น ความรู้สึกอันเป็นผลมาจากปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ ปริมาณงานที่มากเกินไป ความ สับสนและความขัดแย้งในบทบาทสภาวะการทำงานที่ไม่ดี งานที่ต้องรับผิดชอบสูง และ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ไม่ดี ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความกดดันมีผลทำให้ เจ็บป่วย

ทางร่างกายและสุขภาพจิต

Ross, Randall and Altmaier (1994) อธิบายถึงความเครียดในการทำงานว่า คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานกับพนักงานโดยปริมาณงานมากกว่าความสามารถของ พนักงานที่จะทำได้ผลที่พนักงานได้รับคือมีความเครียดมากขึ้น

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ความเครียดเป็นสภาวะ การที่บุคคลรับรู้หรือรู้สึกถึงปัญหาที่ได้รับจากที่ทำงานตลอดจนทำให้เกิดความรู้สึกอึดอัด คับข้องใจ การถูกกดดันจากเพื่อนร่วมงาน หรือถูกกดดันจากผู้บังคับบัญชาในที่ทำงาน เช่น ด้านลักษณะงานด้านบทบาทในองค์กร ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศขององค์กร ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดความกดดัน และเมื่อสมดุลงานร่างกาย จิตใจและพฤติกรรมของบุคคลถูกรบกวนจากความเครียด ในงาน บุคคลนั้นจะไม่สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ

ประเภทของความเครียด

จากศึกษาพบว่า นักวิชาการได้จำแนกประเภทของความเครียดไว้ ดังนี้ พลภัทร สถาปนไชย (2554, หน้า 20) ได้แบ่งความเครียดเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ความเครียดด้านร่างกาย ความเครียดด้านจิตใจ และความเครียดด้านพฤติกรรม ดังนี้

1. ด้านร่างกาย หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของระบบต่าง ๆ ภายในร่างกาย ที่เป็นผลมาจากสิ่งกระตุ้นที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน เช่น กล้ามเนื้อตึง หรือปวด ปวดหลัง ปวดหัวข้างเดียว รู้สึกเหนื่อยง่าย เป็นต้น
2. ด้านจิตใจ หมายถึง การตอบสนองของร่างกายเมื่อมีสิ่งเร้ามากระตุ้น ส่งผลให้ดุลยภาพทางจิตใจเสียไปเกิดความวุ่นวายทำให้เกิดความตึงเครียดของกล้ามเนื้อ หัวใจเต้นเร็วและแรงส่งผลกระทบต่อการทำงาน เช่น ความเบื่อหน่าย กดดัน คับข้องใจ ซึมเศร้า วิดกกังวล รู้สึกโกรธหรือหงุดหงิด เป็นต้น

3. ด้านพฤติกรรม หมายถึง ความเครียดที่เกิดจากพฤติกรรมหรือกิจวัตรประจำวันซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน เช่น ครอบครัวมีความขัดแย้งกันในเรื่องเงินหรือเรื่องงานในบ้าน เงินไม่พอใช้จ่าย ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้ ตั้งสมาธิลำบาก กลัวทำงานผิดพลาด เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าความเครียดสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความเครียดด้านร่างกาย ความเครียดด้านจิตใจ และความเครียดด้านพฤติกรรม โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

สาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน

Cooper and Cartwright (1997, P. 14) ได้สรุปถึงปัจจัย 6 ประการที่เป็นต้นเหตุของความเครียดในการทำงาน ดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงาน (Factor Intrinsic to the job) ประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1.1 สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ เสียงที่ดัง แสงที่สว่างมากหรือน้อยเกินไป กลิ่น และตัวกระตุ้นอื่น ๆ ที่มารบกวนความรู้สึกของบุคคลและกระทบต่อภาวะอารมณ์และจิตใจ

1.2 ปริมาณงานที่มากเกินไป (Work Overload) ซึ่งแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ

1.2.1 ปริมาณงานที่มากเกินไป (Quantitative Overload) หมายถึง ความต้องการงานในปริมาณที่มากกว่าความสามารถของคนทำงาน มักเกิดในกรณีที่ต้องเร่งทำงานมาก ๆ ภายในระยะเวลาที่สั้นหรือจำกัด

1.2.2 คุณภาพงานที่สูงเกินไป (Qualitative Overload) หมายถึง งานที่ยากและมีความซับซ้อนเกินไปต้องใช้ทักษะและสมาธิอย่างมากในการทำงาน

1.3 ปริมาณงานที่น้อย (Work Under load) หมายถึง การที่พนักงานเปรียบเทียบงานที่ได้รับกับคนอื่นแล้วเห็นว่าตนเองมีงานทำน้อยกว่าก็จะรู้สึกว่าไม่มีโอกาสแสดงความสามารถทำให้เกิดอาการเบื่อหน่าย

1.4 งานเป็นกะ (Shift Work) หมายถึง งานที่ต้องมีการหมุนเวียนตารางการทำงานตลอด 24 ชั่วโมง ลักษณะงานจะรบกวนกลไกของระบบร่างกาย สภาพจิตใจ เนื่องจากการพักผ่อนที่ไม่เป็นเวลา

- 1.5 งานที่ต้องใช้ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน (Long Hours Work)
- 1.6 งานที่ต้องมีความเสี่ยงต่อร่างกาย (Physical Danger) หมายถึง งานบางประเภทที่ต้องเผชิญกับการคุกคามเสี่ยงต่อการได้รับบาดเจ็บ
- 1.7 การเดินทาง (Travel) รถติดในระหว่างการเดินทาง หรือพบมากในงานของผู้บริหารที่ต้องเดินทางบ่อย ๆ
- 1.8 เทคโนโลยีใหม่ (New Technology) การเปลี่ยนแปลงหรือการนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ทำให้พนักงานต้องปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีระบบและอุปกรณ์ใหม่ๆ

2. ปัจจัยด้านบทบาทในองค์การ (Role in the Organization) ถ้ามบทบาทของพนักงานในองค์การได้ถูกกำหนด และมีการสื่อสารให้พนักงานได้เข้าใจอย่างชัดเจน ความคาดหวังขององค์การที่มีต่อพนักงานในการแสดงบทบาทนั้น ๆ ก็จะไม่เกิดความขัดแย้ง ความเครียดในการทำงานก็จะต่ำบทบาทในองค์การทำให้เกิดความเครียดในกรณี

2.1 ความไม่ชัดเจนสับสนในบทบาท (Role Ambiguity) หมายถึง พนักงานมีข้อมูลไม่ชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายในงาน ความรับผิดชอบ ขอบเขต หน้าที่และบทบาทของตนเอง

2.2 ความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) หมายถึง ความไม่สอดคล้องกันของความต้องการ ความคิดเห็น ค่านิยมของบุคคลกับบทบาทที่ได้รับมอบหมาย

2.3 หน้าที่ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบในองค์การ ซึ่งแบ่งเป็น 2 แบบ คือ

2.3.1 หน้าที่รับผิดชอบต่อสิ่งของ เช่น อุปกรณ์ งบประมาณ อาคาร สถานที่

2.3.2 หน้าที่รับผิดชอบต่อบุคคล ซึ่งเป็นตัวที่ก่อให้เกิดความเครียดมากกว่า

3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน (Relationship at Work) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์การความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกจึงเป็นสิ่งสำคัญและเป็นสิ่งที่ปรารถนาของทั้งคนและองค์การ ส่วนความสัมพันธ์ที่ทำให้เกิดความเครียดมีดังนี้

3.1 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Relationship with Boss) หมายถึง

การไม่ได้รับการเอาใจใส่หรือการไม่ได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้าจนเกิดต้นเหตุของความไม่ลงรอยและนำไปสู่ความเครียด ซึ่งจะตรงข้ามกับหัวหน้าที่เอาใจใส่และคอยให้ความช่วยเหลือ

3.2 ความสัมพันธ์กับลูกน้อง (Relationship with Subordinates) หมายถึง หัวหน้าที่ให้ความสนใจในงานมากกว่าบุคคลและมีความคิดว่าการสร้างความสัมพันธ์กับลูกน้องเป็นเรื่องที่ไม่จำเป็นมีแนวโน้มจะมีความเครียดสูง ซึ่งจะตรงข้ามกับหัวหน้าที่ให้เวลากับลูกน้องมาก

3.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Colleagues) หมายถึง การแข่งขัน การขัดแย้งทางบุคลิกภาพของคนในกลุ่ม การขาดการสนับสนุนทางสังคมในหมู่เพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในทางลบซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียดสูง

3.4 ความสัมพันธ์กับลูกค้า (Relationship with Clients/Customer) หมายถึง พนักงานที่ต้องทำงานติดต่อกับบริการลูกค้ามีแนวโน้มจะเกิดความเครียดได้สูง การต้องมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าที่ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน การที่ลูกค้าไม่ได้ข้อมูลสะท้อนกลับอย่างต่อเนื่อง (Ross and Altmaier, 1994, P. 89) ล้วนเป็นสาเหตุให้เกิดความเครียดในการทำงาน

4. ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development) หมายถึง การที่บุคคลตั้งความหวังไว้กับงานที่ทำในเรื่องของความก้าวหน้าในอนาคต ความต้องการโอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพิ่มเติมการได้รับมอบหมายให้ทำในสิ่งใหม่ ๆ มีรายรับเพิ่มขึ้นแต่ถ้าเมื่อสิ่งที่คาดหวังไม่เกิดขึ้นหรือไม่ดำเนินไปได้ตามที่ต้องการ เช่น การไม่มีการเลื่อนขั้น การเลื่อนขั้นที่เร็วเกินไป งานที่ไม่มั่นคง ความเครียดในการทำงานก็สามารถเกิดขึ้นได้

5. โครงสร้างและบรรยากาศในองค์การ (Organization Structure and Climates) หมายถึง โครงสร้างการบริหารงานที่แน่นอนตายตัว ขาดการยืดหยุ่น บรรยากาศภายในองค์การไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พนักงานไม่เกิดความรู้สึกการเป็นเจ้าของในองค์การ การถูกจำกัดในการสื่อสาร การเมืองในองค์การ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ทำให้พนักงานเกิดความเครียดในการทำงานได้

6. ปัจจัยที่นอกเหนือจากงาน (Non-work Factor) หมายถึง การจัดสรรเวลา

ระหว่างงานกับครอบครัวไม่สอดคล้องกัน ผลกระทบของครอบครัวที่มีผลต่อการทำงาน และในทางกลับกันการทำหน้าที่สองอย่าง (Dual-Career Stress) โดยเฉพาะในเพศหญิง ที่ถูกคาดหวังให้ทำงานบ้านด้วย ส่วนผู้ชายก็อาจจะต้องพร้อมสำหรับการถูกตามตัว (Stand By) ให้มาทำงานได้ตลอดเวลา

Ivancevich and Matteson (1999) มองว่า ความเครียดในการทำงานเกิดจาก มุมมองปัจจัยในการทำงาน ใน 2 ระดับ คือ ปัจจัยในการทำงานในระดับบุคคลที่ก่อให้เกิด ความเครียด และปัจจัยในการทำงานในระดับองค์การที่ก่อให้เกิดความเครียด

1. ปัจจัยในการทำงานในระดับบุคคลที่ก่อให้เกิดความเครียด (Individual jobstressor) คือ ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลและการจัดการงานของแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วย

1.1 ระยะเวลาทำงานที่เร่งรัด (Time Pressure) หมายถึง งานในหน้าที่ และความรับผิดชอบถูกกำหนดให้ทำให้สำเร็จภายในระยะเวลาที่จำกัด พนักงานจึงเกิดความกดดันในการทำงาน ทำให้ต้องรีบเร่งทำงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ผู้บริหารบางคนนำความสามารถในการบริหารเวลามาเป็นปัจจัยหลักในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมองว่าความกดดันเวลาในการทำงานจะเป็นการกระตุ้นพนักงาน แม้จะ ความกดดันในลักษณะดังกล่าวจะทำให้ผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นแต่จะได้ผลเพียงชั่วคราว โดยผลการปฏิบัติงานจะสูงขึ้นจนถึงจุด ๆ หนึ่ง และหลังจากนั้นก็ค่อย ๆ ลดลง

1.2 โอกาสก้าวหน้าในอาชีพน้อย (Career Progress) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองหรือความก้าวหน้าในหน้าที่ โดยเมื่อพนักงานรับรู้ ว่าตนเองไม่มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่ง พนักงานจะเกิดความวิตกกังวล สับสน และสิ้นหวัง

1.3 ปริมาณงานมากเกินไป (Quantitative Overload) หมายถึง การที่พนักงานได้รับมอบหมายงานจำนวนมากเกินกว่าความสามารถที่จะทำให้สำเร็จได้ทำให้พนักงานเกิดความเครียดไม่พึงพอใจในการทำงาน และส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย และจิตใจ

1.4 ขอบเขตงานแคบ (Job Scope) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่างานที่ตนเองทำไม่มีความสำคัญ ไม่ต้องรับผิดชอบ ไม่มีความหลากหลาย เป็นงานง่าย ๆ ที่ไม่มีความซับซ้อนไม่ได้รับข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จำกัด จึงทำให้เกิดความเครียด

1.5 ความคลุมเครือของบทบาท (Role Ambiguity) หมายถึง ความไม่เข้าใจหรือสับสนในบทบาทเมื่อวัตถุประสงค์หรือกระบวนการทำงาน ไม่มีความชัดเจนพนักงานขาดข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของตน

1.6 ความขัดแย้งของบทบาท (Role Conflict) หมายถึง การที่พนักงาน มีบทบาทหน้าที่หลายอย่างการทำงานในบทบาทหน้าที่หนึ่งจะทำให้การทำงานในอีก บทบาทหน้าที่หนึ่งเป็นไปได้ยาก หรือไม่สามารถทำได้

1.7 ความรับผิดชอบต่อบุคคลอื่น (Responsibility for others) หมายถึง สภาพการณ์ที่พนักงานได้รับมอบหมายให้ดูแลควบคุมรับผิดชอบโดยตรงต่อพนักงานคนอื่น ซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ปัจจัยด้านนี้จึงเกิดขึ้นเฉพาะกับพนักงานระดับผู้จัดการ ซึ่งสร้างความเครียดและกดดันมากกว่าการให้รับผิดชอบต่อความคิดหรือสิ่งอื่น ๆ

1.8 ลักษณะงานยากเกินไป (Qualitative Overload) หมายถึง การทำงาน ที่ต้องอาศัยทักษะความรู้ความสามารถมากกว่าที่พนักงานคนนั้นมีโดยพนักงานจะไม่สามารถปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จได้ไม่ว่าจะใช้เวลานานเพียงใดก็ตาม หรือการมีมาตรฐาน ผลการปฏิบัติงานที่สูงเกินไปจนไม่สามารถทำให้บรรลุได้

2. ปัจจัยในการทำงานในระดับองค์กรที่ก่อให้เกิดความเครียด (Organizational job stressor) คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่บุคคลจะต้องเผชิญ ในการทำงานซึ่งประกอบไปด้วย

2.1 การให้รางวัล (Rewards) หมายถึง การที่องค์กรให้สิ่งตอบแทนกับ พนักงานสำหรับการทำงานให้กับองค์กรเมื่อพนักงานรู้สึกว่าการให้รางวัล (เงินเดือน ผลประโยชน์ ความมั่นคงในงาน และโอกาสในการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง) ไม่คุ้มค่ากับความพยายามในการทำงาน ให้รางวัลไม่เท่าเทียมกันหรือการให้รางวัลที่ไม่ได้ขึ้นอยู่กับ ผลการปฏิบัติงานจะทำให้พนักงานไม่พอใจ และเกิดความเครียดขึ้น

2.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หมายถึง การที่องค์กรไม่จัดให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองทำให้ พนักงานเกิดความเครียดเนื่องจากไม่พอใจที่องค์กรไม่สนับสนุนให้มีความก้าวหน้า และไม่ส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง

2.3 การเมือง (Politics) หมายถึง การตัดสินใจขององค์กรที่อิงระบบ พวกพ้องของตนมากกว่าผลการปฏิบัติงานทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงาน ลดลงมากกว่าองค์กรที่มีบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม

2.4 การขาดโอกาสในการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง รูปแบบการบริหารจัดการที่ไม่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ หรือยอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากพนักงานอื่นจะทำให้พนักงานไม่สามารถควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงานของตนเองได้

2.5 การไม่มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถให้เป็นประโยชน์ (Underutilization) หมายถึง การที่พนักงานได้รับมอบหมายงานที่ไม่มีมีความท้าทายทำให้ไม่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการทำงาน ทำให้เกิดความเครียด และไม่พึงพอใจในการทำงาน

2.6 ลักษณะการบริหารของผู้บังคับบัญชา (Supervisory Style) หมายถึง แนวทาง วิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่ไม่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับด้านผลการปฏิบัติงานไม่สนใจเรื่องสวัสดิการของพนักงาน และไม่ให้เกิดผู้ใต้บังคับบัญชารวมถึงการเป็นผู้บังคับบัญชาที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึงตัวได้ยาก

2.7 โครงสร้างองค์การ (Organization Structure) หมายถึง สายการบังคับบัญชามีหลายชั้นทำให้พนักงานควบคุมงานที่ตนเองทำได้น้อยมีนโยบาย และกระบวนการในการบริหารงานที่ยืดหยุ่น ระเบียบและเข้มงวดกับพนักงานมากเกินไปการติดต่อสื่อสารในองค์การที่ไร้ประสิทธิภาพ เร่งรัดการทำงานมากเกินไป และใช้เอกสารในการปฏิบัติงานเสมอ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความเครียดจากการปฏิบัติงานนั้น อาจมีหลากหลายสาเหตุและปัจจัย อาทิ สาเหตุส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สาเหตุด้านการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา รวมถึงลักษณะของตัวผู้นำองค์กรเอง นอกจากนี้สาเหตุของบรรยากาศในการปฏิบัติงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน ภาระงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานก็ล้วนอาจเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานได้เช่นกัน

การประเมินความเครียด

ความเครียดเป็นภาวะความกดดันที่เราไม่สามารถสังเกตเห็นได้ แต่เมื่อบุคคลรู้สึกเครียดจะมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อความเครียด 4 ทาง คือ ด้านความคิด ด้านอารมณ์ ด้านพฤติกรรม และด้านสรีระ ดังนั้นเราจึงสามารถประเมินความเครียด โดยการวัดจากปฏิกิริยาตอบสนองเหล่านี้ซึ่งพอจะสรุปได้ 4 วิธี ดังนี้ (Lazarus, 1966)

1. การให้บุคคลรายงานเกี่ยวกับตนเอง (self-report) เช่น การตอบแบบสอบถาม (questionnaire) แบบสัมภาษณ์ แบบสำรวจหรือแบบทดสอบมาตรฐานที่สร้างขึ้น และมีการหาคุณภาพของแบบทดสอบเหล่านั้น ทั้งในด้านความเที่ยงและความตรง แบบทดสอบความเครียดที่ใช้กัน เช่น

1.1 แบบสอบถาม SCL-90 (Symptom check list 90) ประกอบด้วยข้อคำถาม 90 ข้อชนิด 5 สเกล ใช้วัดความผิดปกติทางด้านจิตใจ วัดความเครียดที่แสดงออกทางร่างกาย (Somatization) อาการย้ำคิดย้ำทำ ความรู้สึกไวต่อผู้อื่น อาการเศร้า วิดกกังวล ความรู้สึกไม่เป็นมิตรความคิดหวาดระแวงความหลงผิด และประสาทหลอน

1.2 แบบสอบถาม CMI (Comell medical index) เป็นแบบสำรวจสุขภาพจิตทั่ว ๆ ไปประกอบด้วยข้อคำถาม ใช้ หรือ ไม่ใช่ จำนวน 195 ข้อ ในแบบสอบถามจะถามถึงภาวะทางจิต คือจะถามภาวะความเศร้า ความวิตกกังวล ความรู้สึกไวต่อสิ่งเร้า ความรู้สึกโกรธ และความรู้สึกเครียดซึ่งเป็นประเภทการวัดอาการแสดงความเจ็บป่วยทางจิต

1.3 แบบสำรวจ HOS (Health opinion survey) เป็นแบบสำรวจเกี่ยวกับสุขภาพกายมีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ ซึ่งถามเกี่ยวกับอาการผิดปกติทางร่างกายจำนวน 18 ข้อ อีก 2 ข้อถามเกี่ยวกับจิตใจที่แสดงออกถึงผลของการปรับตัวต่อความเครียด

1.4 แบบประเมินความเครียด SOS (Symptoms of stress inventory) เป็นแบบสำรวจเพื่อประเมินระดับความเครียดของภาควิชาการพยาบาลจิตสังคม มหาวิทยาลัยวอชิงตัน ประเทศสหรัฐอเมริกา ดัดแปลงมาจาก Cornell medical index มีข้อคำถามจำนวน 107 ข้อ เหมาะกับการศึกษาในกลุ่มคนที่ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานที่เครียดและเป็นภาระ เช่น ผู้ปฏิบัติงานด้านธุรกิจการเงิน ธนาคาร ตำรวจ พยาบาลในหอผู้ป่วยหนัก เป็นต้น

1.5 แบบประเมินความเครียดสวนปรุง (SPST-20) ของโรงพยาบาลสวนปรุง กรมสุขภาพจิต ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ ชนิด 5 สเกล ในแบบสอบถามจะถามถึงภาวะทางจิต คือ จะถามภาวะความเศร้า ความวิตกกังวลความรู้สึกโกรธและวัดความเครียดที่แสดงออกทางร่างกาย

2. การใช้เทคนิคการฉายภาพ (Projective techniques) เป็นการวัดการตอบสนองของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้าที่กำหนดให้ เป็นการฉายภาพของบุคคลนั้นผ่าน

การตอบสนองของเขา เช่นแบบทดสอบ Rorschach แบบทดสอบ TAT (Thematic apperception test) การวัดโดยวิธีนี้ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะในการแปลผล ซึ่งได้รับการฝึกฝนมาเป็นพิเศษ

3. การใช้การสังเกต (Observation) เราสามารถจะสังเกตได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกเมื่อบุคคลตกอยู่ในภาวะความเครียด เช่น พุดจาเกรี้ยวกราด เบื่ออาหาร นอนไม่หลับ ไม่มีสมาธิประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง หรือสังเกตจากภาษาท่าทาง เช่น ถอนหายใจบ่อย ๆ สีหน้าแววตา น้ำเสียง และท่าทาง เป็นต้น

4. การวัดการเปลี่ยนแปลงทางสรีระ (Neurophysiological change) เป็นการวัดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย เช่น อัตราการเต้นของหัวใจ อัตราการหายใจ ความดันโลหิต ความตึงของกล้ามเนื้อ (EMG biofeedback) เป็นต้น การวัดด้วยวิธีนี้ต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญและเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ

แบบประเมินความเครียดสวนปรุง (SPST-20)

แบบประเมินความเครียดสวนปรุง (SPST-20) พัฒนาโดยโรงพยาบาลสวนปรุง กรมสุขภาพจิต ที่สร้างขึ้นมาเพื่อวัดความเครียดที่เหมาะสมสำหรับ คนไทย จากกรอบแนวคิดทางด้านชีวภาพ จิตใจ และสังคมของความเครียดซึ่งเครื่องมือเท่าที่มีใช้อยู่ขณะนี้ ส่วนใหญ่เป็นแบบวัดบุคลิกภาพ วัดความวิตกกังวล วัดอาการทางกายและจิตที่สัมพันธ์กับความเครียด แบบวัดนี้เหมาะจะใช้ในการให้คำปรึกษาและแนะนำในด้านการปฏิบัติงานและด้านอื่นๆ ของการดำรงชีวิต

วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินความเครียดของบุคคลว่าอยู่ในระดับใด มากน้อยแค่ไหน ก่อนจะนำไปสู่การแก้ไข ที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล

วิธีการนำไปใช้

แบบวัดความเครียดสวนปรุง เป็นแบบ วัดที่ผู้ตอบสามารถตอบ ได้ด้วยตนเอง ตามข้อความที่ตรง กับความรู้สึกหรือประสบการณ์จริงที่เกิดขึ้นกับผู้ตอบโดยผู้ตอบต้องอ่านหนังสือได้จะเหมาะกับคนในวัยทำงานหรือวัยเรียน (โดยคำถามที่เกี่ยวกับงาน จะเปลี่ยนเป็นเรื่องเรียนแทน) แบบวัดความเครียดสวนปรุงจะมี 3 ชุด คือ ชุด 102 ข้อ 60 ข้อ และ 20 ข้อ แต่ละข้อมี 5 คำตอบ

การให้คะแนน

ให้ผู้ตอบอ่านคำถามแล้วสำรวจดูว่าในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมา มีเหตุการณ์ในข้อใดเกิดขึ้นกับผู้ตอบบ้าง ถ้าข้อไหนไม่ได้เกิดขึ้นให้ข้ามไปไม่ต้องตอบ แต่ถ้ามีเหตุการณ์ในข้อใดเกิดขึ้นกับผู้ตอบให้ประเมินว่าผู้ตอบ มีความรู้สึกอย่างไรต่อเหตุการณ์นั้น แล้วให้เครื่องหมายในช่อง นั้น ๆ การให้คะแนนของแบบวัดความเครียดสวนปรง เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับให้ คะแนน 5 – 4-3-2-1 -0 ดังนี้

ตอบเครียดมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
ตอบเครียดมาก	ให้ 4 คะแนน
ตอบเครียดปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
ตอบเครียดเล็กน้อย	ให้ 2 คะแนน
ตอบไม่รู้สึกเครียด	ให้ 1 คะแนน
ไม่ตอบ	ให้ 0 คะแนน

การแปลผล

แบบวัดความเครียดสวนปรง ชุด 20 ข้อ มี คะแนนรวมไม่เกิน 100 คะแนน โดยผลรวมที่ได้ แบ่งออกเป็น ๖ ระดับ ดังนี้

คะแนน 62 ขึ้นไป เครียดรุนแรง

คะแนน 46 –61 เครียดสูง

คะแนน 42-45 เครียดมาก

คะแนน 24 –41 เครียดปานกลาง

คะแนน 0-23 เครียดน้อย

โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความเครียดในระดับต่ำ (Mild stress) หมายถึงความเครียดขนาดน้อย ๆ และหายไปในระยะ เวลาอันสั้นเป็นความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน ความเครียดระดับนี้ไม่คุกคามต่อการดำเนินชีวิต บุคคลมี การ ปรับตัวอย่างอัตโนมัติ เป็นการปรับตัวด้วยความเคยชินและการปรับตัวต้องการพลังงานเพียงเล็กน้อยเป็น ภาวะที่ร่างกายผ่อนคลาย

2. ความเครียดในระดับปานกลาง (Moderate stress) หมายถึง ความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิต ประจำวันเนื่องจากมีสิ่งคุกคาม หรือพบเหตุการณ์สำคัญ ๆ ในสังคม บุคคลจะมีปฏิกิริยาตอบสนองออกมาใน ลักษณะความวิตกกังวล ความกลัว ฯลฯ ถือว่า

อยู่ในเกณฑ์ปกติทั่ว ๆ ไปไม่รุนแรง จนก่อให้เกิดอันตรายแก่ ร่างกาย เป็นระดับ ความเครียดที่ทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น

3. ความเครียดในระดับสูง (Height stress) เป็นระดับที่บุคคลได้รับ เหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความ เครียดสูง ไม่สามารถปรับตัวให้ลดความเครียดลงได้ในเวลา อันสั้นถือว่าอยู่ในเขตอันตรายหากไม่ได้รับการ บรรเทาจะนำไปสู่ความเครียดเรื้อรัง เกิดโรคต่าง ๆ ในภายหลังได้

4. ความเครียดในระดับรุนแรง (Severe stress) เป็นความเครียดระดับสูง ที่ดำเนินติดต่อกัน มา อย่างต่อเนื่องจนทำให้บุคคลมีความล้มเหลวในการปรับตัวจนเกิด ความเบื่อหน่ายท้อแท้ หหมดแรง ควบคุมตัวเอง ไม่ได้ เกิดอาการทางกายหรือโรคภัยต่าง ๆ ตามมาได้ง่าย

การนำไปใช้ประโยชน์

แบบวัดความเครียดสวนปรุงสามารถนำไปใช้ได้ทั้งในงานศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ หรือวิเคราะห์ และเป็นประ โยชน์อย่างยิ่งในงานทางคลินิก เช่น ในคลินิกคลายเครียด เป็นต้นแบบวัดความเครียดสวนปรุง ฉบับ 102 ข้อ และ 60 ข้อ เป็นแบบวัดที่ทำให้ทราบ อาการของ ความเครียด ความเปราะบางหรือความไวต่อความเครียด และสาเหตุที่มาของความเครียดซึ่งเหมาะจะใช้ วางแผนการให้บริการปรึกษา และแนะนำในเรื่องนั้น ๆ

ข้อจำกัด

1. แบบวัดความเครียดฉบับสั้น มี 20 ข้อ ไม่สามารถจะแยกสาเหตุหรือ อาการต่าง ๆ ของความเครียดได้ บอกระดับความเครียดได้เพียงค่าคร่าว ๆ แต่จะเหมาะกับงานสำรวจที่ต้องการผลรวดเร็ว การตอบที่ง่ายและ สะดวกต่อการใช้
2. แบบวัดนี้เหมาะกับผู้ตอบในวัยทำงานหรือวัยเรียน หากจะนำไปใช้กับคน ในกลุ่มอื่นที่มีลักษณะต่าง ต่างไปจากนี้ เช่น ในเด็กหรือผู้สูงอายุ ควรจะต้องทำการ ปรับเปลี่ยนรูปแบบ หาความแม่นยำ และเกณฑ์การ แบ่งระดับความเครียดใหม่
3. การประเมินระดับความเครียดของแบบทดสอบ ได้จากคะแนนรวมของแต่ละข้อคำถาม หากผู้ตอบมี ความเครียดกับเหตุการณ์เพียงไม่กี่ข้ออย่างรุนแรง คะแนนรวมออกมาอาจจะอยู่ในระดับเดียวกับคนที่เครียด ต่ำต่อหลาย ๆ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ในชีวิต
4. แบบทดสอบนี้ เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบรายงานตนเอง อาจเกิดความ ลำเอียงโดยธรรมชาติของคนที่ย่อม อยากรแสดงตน ในด้านดี หรือตอบไม่ตรงกับความจริง

เป็นจริง หรือคนที่ชอบปฏิเสธต่อความเครียด อาจจะทำให้ดู น้อยกว่าความเป็นจริง ผลการวัดความเครียดที่ประเมินได้จะไม่ตรงกับความเป็นจริง ผลการวัดความเครียดที่ประเมินได้จะไม่ตรงกับความเป็นจริง ดังนั้นการวัดความเครียด ถ้าจะให้ผลถูกต้อง ก็ต้องวัดหลายด้าน

ตัวอย่างแบบทดสอบความเครียดสวนปรุง

ให้คุณอ่านหัวข้อข้างล่างนี้ แล้วสำรวจดูว่าที่ผ่านมา มีเหตุการณ์ ในข้อใด เกิด ขึ้นกับตัวคุณบ้าง ถ้าข้อไหนไม่ได้เกิดขึ้นให้ข้ามไปไม่ต้องตอบ แต่ถ้ามีเหตุการณ์ ใน ข้อใดเกิดขึ้นกับตัวคุณ ให้ประเมินว่าคุณมีความรู้สึกอย่างไรต่อเหตุการณ์นั้น แล้วทำ เครื่องหมายให้ ตรงช่องตามที่คุณประเมิน โดย

- คะแนนความเครียด 5 คะแนน หมายถึง รู้สึกเครียดมากที่สุด
- คะแนนความเครียด 4 คะแนน หมายถึง รู้สึกเครียดมาก
- คะแนนความเครียด 3 คะแนน หมายถึง รู้สึกเครียดปานกลาง
- คะแนนความเครียด 2 คะแนน หมายถึง รู้สึกเครียดเล็กน้อย
- คะแนนความเครียด 1 คะแนน หมายถึง ไม่รู้สึกเครียด

ตาราง 1 ตัวอย่างแบบทดสอบความเครียดสวนปรุง

ข้อที่	แบบทดสอบความเครียด	คะแนนระดับความเครียด				
		5	4	3	2	1
1	กลัวทำงานผิดพลาด					
2	ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้					
3	ครอบครัวมีความขัดแย้งกันในเรื่องเงินหรือเรื่องงานในบ้าน					
4	เป็นกังวลกับเรื่องสารพิษหรือมลภาวะในอากาศน้ำเสียงและดิน					
5	รู้สึกวาทองแข่งขันหรือเปรียบเทียบ					
6	เงินไม่พอใช้จ่าย					
7	กลุ้มเนื้อตึงหรือปวด					
8	ปวดหัวจากความตึงเครียด					
9	ปวดหลัง					

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อที่	แบบทดสอบความเครียด	คะแนนระดับความเครียด				
		5	4	3	2	1
10	ความอยากอาหารเปลี่ยนแปลง					
11	ปวดศีรษะข้างเดียว					
12	รู้สึกวิตกกังวล					
13	รู้สึกคับข้องใจ					
14	รู้สึกโกรธหรือหงุดหงิด					
15	รู้สึกเศร้า					
16	ความจำไม่ดี					
17	รู้สึกสับสน					
18	ตั้งสมาธิลำบาก					
19	รู้สึกเหนื่อยง่าย					
20	เป็นหวัดบ่อย ๆ					

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การประเมินความเครียดนั้นสามารถประเมินได้โดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบวัดในลักษณะต่างๆ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของประเมินความเครียดสวนปรุง (SPST-20) ของโรงพยาบาลสวนปรุง กรมสุขภาพจิต มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นเครื่องมือในการประเมินความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานพนักงานเทศบาลเมืองหนองคาย

3. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

ความหมายของการปกครองท้องถิ่น ได้มีผู้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้มากมาย ซึ่งส่วนใหญ่แล้วคำนิยามเหล่านั้นต่างมีหลักการที่สำคัญคล้ายคลึงกัน จะมีต่างกันบ้างก็คือสำนวนและรายละเอียดปลีกย่อย ซึ่งสามารถพิจารณาได้ดังนี้

Daniel Wit (1967, P.101 – 103) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น

เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้วรัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อประชาชน ดังนั้นการบริหารการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรตนเองอันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลางโดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลางมีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2518, หน้า 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางได้มอบอำนาจให้ หรือกระจายอำนาจไปให้ หน่วยงานปกครองที่เกิดจากหลักการกระจายอำนาจ ในการปกครองร่วมรับผิดชอบ ทั้งหมด หรือแต่เพียงบางส่วนในการบริหารงานภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่และอาณาเขตของตนที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย

อุทัย หิรัญโต (2523, หน้า 3) ให้คำนิยามว่า “การปกครองท้องถิ่น คือการปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่างโดยดำเนินการเพื่อผลประโยชน์ของท้องถิ่น การบริหารงานของท้องถิ่นที่มีองค์กรมีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมด หรือบางส่วนทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีต่างๆตามความเหมาะสมจะปราศจากการควบคุมของรัฐหาได้ไม่ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

ประทาน คงฤทธิศึกษากร (2524, หน้า 15) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น เป็นระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และโดยนัยนี้จะเกิดองค์การทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้นๆ องค์การนี้จัดตั้งและถูกควบคุมโดยรัฐบาล แต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นอาจสรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การปกครองของประเทศไทยรูปแบบหนึ่งที่รัฐบาลส่วนกลางได้กระจายอำนาจการปกครองของตนให้แก่องค์กรท้องถิ่นซึ่งมีความใกล้ชิดกับประชาชน โดยการมอบอำนาจให้ประชาชนในแต่ละท้องถิ่นเลือกตัวแทนของตนขึ้นมาทำหน้าที่ในการบริหารท้องถิ่นในเขตอำนาจตน โดยจำลองรูปแบบการบริหารราชการ มาจากบริหารราชการส่วนกลาง เช่น การจัดตั้ง สำนัก กอง ฝ่าย และงาน เพื่อดำเนินการปกครองและจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ

ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนและสามารถแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นได้ด้วยตนเอง

องค์ประกอบการปกครองท้องถิ่น

ระบบการปกครองท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ คือ (อุทัย หิรัญโต, 2523, หน้า 22)

1. สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะขอความเป็นการแสดงให้เห็นว่าประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง
2. พื้นที่และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์เชื้อชาติ และความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชนจึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติโดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษาศาสตร์และวัฒนธรรม(UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of Social Affairs) ได้ให้ความเห็นว่าหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่ต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ และบุคลากร
3. การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ
4. องค์การนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติ มีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎ ข้อบังคับควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ
5. การเลือกตั้ง สมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

6. อีสาระในการปกครองท้องถิ่น สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการภายในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

7. งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

8. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐเพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยส่วนรวม โดยการมีอีสาระในการดำเนินงานของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ทั้งนี้ได้หมายความว่า มีอีสาระเต็มที่เดี่ยว คงหมายถึงเฉพาะอีสาระในการดำเนินการเท่านั้น เพราะมีฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอธิปไตยรัฐจึงต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแลอยู่

องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่นดังกล่าวสอดคล้องกับคำกล่าวของ แจค โบโร Jacques Moreau (อ้างถึงใน ชาญชัย แสงวงศ์ศักดิ์, หน้า 35) ได้กล่าวว่า องค์การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่

1. มีพื้นที่รับผิดชอบที่ชัดเจน
2. มีสถานะเป็นนิติบุคคลมหาชน
3. มีองค์กรเป็นของตนเอง
4. มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของตนเอง
5. มีการกำกับดูแลจากรัฐ

การปกครองท้องถิ่นกำหนดขึ้นบนพื้นฐานทฤษฎีการกระจายอำนาจและอุดมการณ์ประชาธิปไตย ซึ่งมุ่งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและกิจกรรมการปกครองตนเองในระดับหนึ่ง ซึ่งจะเห็นได้จากลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่นที่เน้นการมีอำนาจอีสาระในการปกครองตนเอง มีการเลือกตั้ง มีองค์กรหรือสถาบันที่จำเป็นในการปกครองตนเองและที่สำคัญก็คือประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองอย่างกว้างขวางนอกจากนี้ คณะกรรมการปรับปรุงระบบการบริหารการปกครองท้องถิ่น โดยนายชวนหลีกภัย นายกรัฐมนตรี ได้มีคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าว ตามคำสั่งที่ 262/2535 เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2535 เพื่อศึกษาระบบการบริหารการปกครองท้องถิ่นของไทยที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันในทุกรูปแบบ หาแนวทางและข้อเสนอในการปรับปรุง

โครงสร้างอำนาจหน้าที่ การคลัง และงบประมาณ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาล
หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคกับหน่วยการปกครองท้องถิ่นโดยกล่าวถึง
องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล และทบวงการเมือง
2. มีสภาและผู้บริหารระดับท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งตามหลักการที่
บัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ

3. มีอิสระในการปกครองตนเอง
4. มีเขตการปกครองที่ชัดเจนและเหมาะสม
5. มีงบประมาณรายได้เป็นของตนเองอย่างเพียงพอ
6. มีบุคลากรปฏิบัติงานของตนเอง
7. มีอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมต่อการให้บริการ
8. มีอำนาจออกข้อบังคับเป็นกฎหมายของท้องถิ่นภายใต้ขอบเขตของ
กฎหมายแม่บท

9. มีความสัมพันธ์กับส่วนกลางในฐานะเป็นหน่วยงานระดับรองของรัฐ
วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539, หน้า 26) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการปกครอง
ท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดว่า ในการบริหารประเทศ
จะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณจำกัด ภารกิจที่จะต้องบริการ
ให้กับชุมชนต่างๆอาจไม่เพียงพอ ดังนั้น หากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่น หน่วยงาน
ปกครองท้องถิ่นนั้นๆ ก็สามารถมีรายได้ มีเงินงบประมาณของตนเองเพียงพอ ที่จะ
ดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้
เป็นอย่างมาก การแบ่งเบาเป็นการแบ่งเบาทั้งในด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลา
ที่ใช้ในการดำเนินการ

2. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง
เนื่องจากประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความ
แตกต่างกันการรอรับการบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียวอาจไม่ตรงตามความต้องการ
ที่แท้จริงและล่าช้าหน่วยงานปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชน ในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้น
จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้

3. เพื่อความประหยัด โดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็ต่างไปด้วย การจัดตั้งหน่วยปกครองท้องถิ่นขึ้น จึงมีความจำเป็นโดยให้อำนาจหน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาลที่จะต้องจ่ายให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมาก และแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

4. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาการปกครองระบบประชาธิปไตยแก่ประชาชนจากการที่การปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองไม่ว่าจะโดยการสมัครรับเลือกตั้งเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเลือกเข้าไปทำหน้าที่ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองท้องถิ่นก็ตาม การปฏิบัติหน้าที่ ที่แตกต่างกันมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติได้เป็นอย่างดี

ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นไว้หลายประการดังนี้

ลิขิต ชีรเวดิน (2525) ได้ให้ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นว่าการปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง การปกครองท้องถิ่นโดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ทำให้เกิดการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเองทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม การดำเนินงานพัฒนาชนบทที่ผ่านมายังมีอุปสรรคสำคัญประการหนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมจากประชาชนในท้องถิ่นอย่างเต็มที่ ซึ่งการพัฒนาชนบทที่สัมฤทธิ์ผลนั้น จะต้องมาจากการริเริ่มช่วยเหลือตนเองของท้องถิ่น ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงกันโดยอาศัยโครงสร้างความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง ซึ่งต้องมาจากการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง มิฉะนั้นแล้ว การพัฒนาชนบทจะเป็นลักษณะ “หยิบยื่นยัดใส่” หรือ “กึ่งหยิบยื่นยัดใส่” เกิดความคาดหวังทุกปีจะมี “ลาภลอย” แทนที่จะเป็นผลดีต่อท้องถิ่นกลับสร้างลักษณะการพัฒนาแบบพึ่งพา ไม่ยอมช่วยเหลือตนเองอันเป็นผลทางลบต่อการพัฒนาพื้นฐานระบอบประชาธิปไตย ดังนั้น การกระจายอำนาจจึงจะทำให้เกิดลักษณะการพึ่งตนเอง ซึ่งเป็นหลักสำคัญของการพัฒนาชนบทอย่างยิ่ง

ชวงค์ ฉายะบุตร (2539, หน้า 32) ได้ให้ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นว่า การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง (Self-Government) หัวใจของการปกครองระบอบประชาธิปไตย ประการหนึ่งก็คือ การปกครองตนเองมิใช่เป็นการปกครองอันเกิดจากคำสั่งเบื้องบน การปกครองตนเอง คือ การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นนอกจากจะได้รับเลือกตั้งมาเพื่อรับผิดชอบบริหารท้องถิ่น โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากประชาชนแล้ว ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องฟังเสียงประชาชนด้วยวิถีทางประชาธิปไตยต่าง ๆ เช่น เปิดโอกาสให้ประชาชนออกเสียงประชามติให้ประชาชนมีอำนาจถอดถอนประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรคปัญหาและช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นของตนเองและการปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการกระจายอำนาจโดยมีวัตถุประสงค์ในการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลเนื่องจากความจำเป็นบางประการดังนี้

1. การกิจของรัฐบาลมีอยู่อย่างกว้างขวาง นับวันจะขยายเพิ่มขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จากงบประมาณที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปีตามความเจริญเติบโตของบ้านเมือง
2. รัฐบาลมีอาจจะดำเนินการในการสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง เพราะแต่ละท้องถิ่นย่อมมีปัญหา และความต้องการที่แตกต่างกัน การแก้ปัญหาหรือจัดบริการโครงการในท้องถิ่นโดยรูปแบบที่เหมือนกันย่อมไม่บังเกิดผลสูงสุดท้องถิ่นย่อมรู้ปัญหาและเข้าใจปัญหาได้ดีกว่าผู้ซึ่งไม่อยู่ในท้องถิ่นนั้นประชาชนในท้องถิ่นจึงเป็นผู้ที่เหมาะสมที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นนั้นมากที่สุด
3. กิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่นนั้นไม่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นอื่น และไม่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อประเทศโดยส่วนรวมจึงเป็นการสมควรที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการเองหากไม่มีหน่วยงานปกครองท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลจะต้องรับภาระดำเนินการทุกอย่างและไม่แน่ว่าจะสนองความต้องการของท้องถิ่นทุกจุดหรือไม่รวมทั้งจะต้องดำเนินการเฉพาะท้องถิ่นนั้น ๆ ไม่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นอื่น หากได้จัดให้มีการปกครองท้องถิ่นเพื่อดำเนินการเองแล้วภาระของรัฐบาลก็จะผ่อนคลายไปรัฐบาลจะมีหน้าที่เพียงแต่ควบคุมดูแลเท่าที่จำเป็นเท่านั้น เพื่อให้ท้องถิ่นมีมาตรฐานในการดำเนินงานยิ่งขึ้น การแบ่งเบาภาระทำให้รัฐบาลมีเวลาที่จะดำเนินการในเรื่องที่สำคัญหรือกิจการใหญ่ ๆ ระดับชาติอันเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยส่วนรวม ความคับคั่งของภาระหน้าที่ต่าง ๆ ที่รวมอยู่ส่วนกลางจะลดน้อยลงความคล่องตัวในการดำเนินงานของส่วนกลางจะมีมากขึ้น
4. การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น

ตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมีความแตกต่างกันไม่ว่าทางสภาพภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ประชาชน ความต้องการ และปัญหาที่ต่างกันออกไปผู้ที่ให้บริการหรือแก้ไข ปัญหาให้ถูกจุด และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนก็ต้องเป็นผู้ที่รู้ถึงปัญหา และความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดีการบริหารงานจึงจะเป็นไปอย่างรวดเร็วและมี ประสิทธิภาพไม่ต้องเสียเวลาเสนอเรื่องขออนุมัติไปยังส่วนเหนือขึ้นไปท้องถิ่นจะบริหารงาน ให้เสร็จสิ้นภายในท้องถิ่นนั่นเองไม่ต้องสิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น

ธเนศวร์ เจริญเมือง (2540, หน้า 37) ได้ให้ความสำคัญของการปกครอง ท้องถิ่นว่า การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารของ ประเทศในอนาคต ผู้นำหน่วยการปกครองท้องถิ่น ย่อมเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมือง การได้รับเลือกตั้ง การสนับสนุนจากประชาชนในท้องถิ่นย่อมเป็นพื้นฐานที่ดีต่ออนาคต ทางการเมืองของตน และยังฝึกฝนทักษะทางการเมืองบริหารงานในท้องถิ่นอีกด้วย

วิรัช วิรัชฉัตรภรณ์ (2541, หน้า 31) ได้ให้ความสำคัญของการปกครอง ท้องถิ่นว่าการปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองตนเองในรูปแบบของการปกครองท้องถิ่น อย่างแท้จริง คือ การกระจายอำนาจไปในระดับต่ำสุด คือ รากหญ้า (Grass Roots) ซึ่งเป็น ฐานเสริมสำคัญยิ่งของการพัฒนาระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ความล้มเหลวของระบอบประชาธิปไตย มีหลายองค์ประกอบ แต่องค์ประกอบสำคัญ ยิ่งยวดอันหนึ่งก็คือการขาดรากฐานในท้องถิ่น

โกวิท พวงงาม (2544, หน้า 22 -24) ได้ให้ความสำคัญของการปกครอง ท้องถิ่นว่าการปกครองท้องถิ่นถือเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตยเพราะ เป็นการฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชนโดยให้ประชาชนรู้สึกว่าคุณมีความ เกี่ยวพันกับส่วนได้ส่วนเสียในการปกครอง การบริหารท้องถิ่น เกิดความรับผิดชอบ และห่วงหาต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัยอันจะนำมาซึ่งความศรัทธา เสื่อมใสในระบอบการปกครองประชาธิปไตยในที่สุดโดยประชาชนจะมีโอกาสเลือกตั้ง ฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร การเลือกตั้งจะเป็นการฝึกฝนให้ประชาชนใช้ดุลยพินิจเลือก ผู้แทนที่เหมาะสม สำหรับผู้ที่ได้รับเลือกตั้งเข้าไปบริหารกิจการของท้องถิ่น นับได้ว่าเป็น ผู้นำในท้องถิ่นจะได้ใช้ความรู้ความสามารถบริหารงานท้องถิ่นเกิดความคุ้นเคยมีความ ชำนิชำนาญในการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมือง ซึ่งจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมทางการเมือง ในระดับชาติต่อไป

สรุป การปกครองท้องถิ่น คือ เป็นการกระจายอำนาจของรัฐบาลเพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ตามหลักการกระจายอำนาจ คือ การปกครองตนเองของประชาชน โดยประชาชน และเพื่อประชาชน เพื่อให้การบริการประชาชนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

ในประวัติศาสตร์ของโลกตะวันตก มีแนวคิดที่แตกต่างกันถึง 3 สำนักว่าด้วยประเด็นนี้ผิดกับในสังคมไทยที่มีเพียงความเห็นเดียว คือ ทุก ๆ ฝ่ายชอบที่จะกล่าวว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เป็นการปกครองที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งมีผู้ให้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

Georges Langrad (1953, p. 26) ให้ทัศนะว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นระบบการเมืองแบบประชาธิปไตยเนื่องจากองค์กรเหล่านั้นอาจจะแตกแยกกันไม่นิยมความเสมอภาค และขัดแย้งกับเจตนารมณ์ของส่วนรวม นอกจากนี้บางท้องถิ่นอาจคิดถึงการแบ่งแยกดินแดนออกไปเป็นรัฐอิสระอีกด้วย ทัศนะเช่นนี้มีผลต่อระบบการบริหารจัดการการปกครองท้องถิ่นของฝรั่งเศส ก่อนที่จะเกิดการปฏิรูปการปกครองท้องถิ่นครั้งใหญ่ในปี พ.ศ. 2525

Keith Pnter – Brick (1953, p. 344) ให้ความเห็นว่าการปกครองท้องถิ่นเป็นการศึกษาทางการเมือง และเป็นแหล่งสร้างความสามัคคีในท้องถิ่น การปกครองท้องถิ่นจึงเป็นปัจจัยอันดับต้นๆของประชาธิปไตย และเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นสำหรับประชาธิปไตยระดับชาติ (a necessary condition of national democracy) เพราะมันเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ออกความเห็นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการชุมชนของเขาเอง

L. J. Sharpe (1981, p. 34) ให้ทัศนะว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นของประชาชนนั้น ในทางปฏิบัติต้องถือว่ามีข้อจำกัดมาก “การปกครองท้องถิ่นนั้นเป็นเพียงแหล่งฝึกอบรมเพื่อปกป้องผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนท้องถิ่นที่คับแคบและมองข้ามผลประโยชน์ที่สูงกว่าในระดับชาติ” ในขณะที่การบริหารระดับชาติมีขนาดใหญ่แตกต่างจากระดับท้องถิ่นมากจนกระทั่งประสบการณ์และความรู้ในการจัดการท้องถิ่นนั้นไม่อาจนำไปใช้ได้กับกิจการระดับชาติ นอกจากนี้ ผลประโยชน์ระดับท้องถิ่นและความเป็นไปได้ที่จะเกิดการหาผลประโยชน์เพื่อตัวเองก็ไม่เหมาะกับระบอบประชาธิปไตยสมัยใหม่ความคิดดังกล่าวได้ก่ออิทธิพลต่อการจัดการปกครองท้องถิ่นในเบลเยียม เช่นกัน

4. บริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ที่ตั้งและอาณาเขต

อำเภอเมืองหนองคายมีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียงดังต่อไปนี้

- ทิศเหนือ ติดต่อกับนครหลวงเวียงจันทน์ (ประเทศลาว)
- ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอโพนพิสัย และอำเภอเพ็ญ (จังหวัด

อุดรธานี)

- ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเพ็ญ (จังหวัดอุดรธานี) และอำเภอสระใคร
- ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอท่าบ่อ

อำเภอเมืองหนองคายแบ่งเขตการปกครองย่อยออกเป็น 17 ตำบล 181 หมู่บ้าน

ได้แก่

1. ในเมือง	17 หมู่บ้าน
2. มีชัย	9 หมู่บ้าน
3. โพธิ์ชัย	12 หมู่บ้าน
4. กวนวัน	7 หมู่บ้าน
5. เวียงคุก	8 หมู่บ้าน
6. วัดธาตุ	14 หมู่บ้าน
7. หาดคำ	16 หมู่บ้าน
8. หินโงม	8 หมู่บ้าน
9. บ้านเดื่อ	16 หมู่บ้าน
10. ค่ายบกหวาน	16 หมู่บ้าน
11. โพนสว่าง	10 หมู่บ้าน
12. พระธาตุบังพวน	14 หมู่บ้าน
13. หนองกอมเกาะ	12 หมู่บ้าน
14. ปะโค (Pa Kho)	7 หมู่บ้าน
15. เมืองหมี่	7 หมู่บ้าน
16. สีกาย	8 หมู่บ้าน

การปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องถิ่นอำเภอเมืองหนองคายประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 17 แห่ง ได้แก่

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย ครอบคลุมพื้นที่ทั้งจังหวัดหนองคาย
2. เทศบาลเมืองหนองคาย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลในเมืองและตำบลมีชัยทั้งตำบล รวมทั้งบางส่วนของตำบลโพธิ์ชัย ตำบลกวนวัน ตำบลหาดคำ ตำบลหนองกอมเกาะ และตำบลเมืองหมี่
3. เทศบาลตำบลหนองสองห้อง ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลค้ายบกกหวาน
4. เทศบาลตำบลเวียงคุก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเวียงคุกทั้งตำบล
5. เทศบาลตำบลหาดคำ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหาดคำ (เฉพาะนอกเขตเทศบาลเมืองหนองคาย)
6. เทศบาลตำบลโพธิ์ชัย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโพธิ์ชัย (เฉพาะนอกเขตเทศบาลเมืองหนองคาย)
7. เทศบาลตำบลกวนวัน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลกวนวัน (เฉพาะนอกเขตเทศบาลเมืองหนองคาย)
8. เทศบาลตำบลวัดธาตุ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลวัดธาตุทั้งตำบล
9. เทศบาลตำบลปะโค ครอบคลุมพื้นที่ตำบลปะโคทั้งตำบล
10. เทศบาลตำบลบ้านเดื่อ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านเดื่อทั้งตำบล
11. องค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหินโงมทั้งตำบล
12. องค์การบริหารส่วนตำบลค้ายบกกหวาน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลค้ายบกกหวาน (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลหนองสองห้อง)
13. องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่าง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโพนสว่าง (สองห้องเดิม) ทั้งตำบล
14. องค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุบังพวน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลพระธาตุบังพวนทั้งตำบล

15. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองกอมเกาะ (เฉพาะนอกเขตเทศบาลเมืองหนองคาย)

16. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเมืองหมี่ (เฉพาะนอกเขตเทศบาลเมืองหนองคาย)

17. องค์การบริหารส่วนตำบลสีกาย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลสีกายทั้งตำบล

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

พลภัทร สถาปนไชย (2554, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเก็บขยะมูลฝอยในเทศบาลนครอุบลราชธานี พบว่า

1. ความเครียดในการทำงานของพนักงานเก็บขยะมูลฝอยในเทศบาลนครอุบลราชธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความเครียดในการทำงานของพนักงานเก็บขยะมูลฝอยในเทศบาลนครอุบลราชธานี เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือความเครียดด้านร่างกาย ความเครียดด้านการทำงาน และความเครียดด้านจิตใจ ตามลำดับ

2. ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเก็บขยะมูลฝอยในเทศบาลนครอุบลราชธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเก็บขยะมูลฝอยในเทศบาลนครอุบลราชธานี เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในองค์กร ด้านระบบการบริหารขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ

3. ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเก็บขยะมูลฝอยในเทศบาลนครอุบลราชธานี พบว่า

3.1 ความเครียดในการทำงานในภาพรวม ความเครียดด้านร่างกาย และความเครียดด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ความเครียดด้านการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ

ในการทำงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านระบบการบริหารขององค์กร ด้านความก้าวหน้าในการทำงานด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล และในภาพรวม

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเครียดในการทำงานของพนักงาน เก็บขยะมูลฝอยในเทศบาลนครอุบลราชธานี พบว่า พนักงานที่มีเพศ การศึกษา สถานภาพ การสมรส และอายุงานต่างกัน มีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ รายได้ จำนวนสมาชิกในครอบครัว และตำแหน่งต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเก็บขยะมูลฝอยในเทศบาลนครอุบลราชธานี พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มี เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพการสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัว ตำแหน่ง และอายุงานต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บงกชมาศ เอกเอี่ยม (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องกำนัน-ผู้ใหญ่บ้าน : บทบาทและภาวะความเป็นผู้นำกับความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อผู้นำชุมชนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังต่อผู้นำชุมชนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ในด้านบทบาท อำนาจหน้าที่ และภาวะความเป็นผู้นำ หลังการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการประกาศใช้รัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ.2540 และ 2) เพื่อเสนอภาพอนาคตของแนวโน้มบทบาท อำนาจหน้าที่ และภาวะความเป็นผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่สอดคล้องกับความคาดหวังของชาวบ้าน การศึกษาพบว่า ผลจากการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ในปัจจุบันบทบาทและการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านถูกลดความสำคัญลง เนื่องจากองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นได้เข้ามามีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาท้องถิ่น พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในตำบลซึ่งเคยเป็นภารกิจสำคัญของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อย่างไรก็ตาม อำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านยังมีบทบาทและปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานท้องถิ่น การประสานนโยบายของหน่วยงานท้องถิ่นกับความต้องการของราษฎร การติดตาม สอดส่อง ดูแลและประสานการปฏิบัติงานหน่วยงานท้องถิ่นให้เป็นไปตามกฎหมายและเจตนารมณ์ของราษฎรในท้องถิ่น และท้องถิ่น การศึกษาถึงบทบาทความเป็นจริงและความคาดหวังอัน ประกอบด้วยบทบาท

6 ด้าน คือ ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านความยุติธรรมด้านการบริการ ด้านภาวะผู้นำและคุณสมบัติของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยของบทบาทที่เป็นจริงในทัศนะของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจากการมองตนเองนั้นจะสูงกว่าค่าเฉลี่ยบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในมุมมองของชาวบ้าน และค่าเฉลี่ยความคาดหวังต่อบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเองสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคาดหวังชาวบ้านที่มีต่อบทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่ แสดงให้เห็นว่ากำนัน ผู้ใหญ่บ้านเองนั้นมองบทบาทการทำงานของตนเองในแง่ดีมากกว่าชาวบ้าน ทั้งด้านบทบาทการทำงานจริง และความคาดหวังที่มีต่อบทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบบทบาทในทุกด้านแล้ว ทั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและชาวบ้านต่างเห็นว่าภาวะความเป็นผู้นำและคุณสมบัติของผู้นำเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดสำหรับการเป็นผู้นำชุมชน

สุนิสา ภาณุประยูร (2558, หน้า 75) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 การวิจัยเชิงพรรณนาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย (2) ศึกษาระดับการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำกับการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป เขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 5 กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ จำนวน 313 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบเชิงเดียว จากประชากรจำนวน 1,452 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลทั่วไปเขตตรวจราชการ สาธารณสุขที่ 5 รวม 5 แห่ง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และส่วนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ได้ค่า CVI ของแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เท่ากับ 1.00 และ 0.75 ตามลำดับ และนำไปทดลองใช้หาความเที่ยงของแบบสอบถามหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้เท่ากับ 0.98 และ 0.97 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

(1) คุณลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) การบริหารงานที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3) คุณลักษณะภาวะผู้นำทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

เอื้อพร ดิศจินสัน และ กนกวรรณ มะโนรัมย์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่และแนวทางการแก้ไขปัญหาของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจที่ 1 กองกำลังสุรนารี โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความเครียดที่เป็นผลมาจากการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพล หน่วยเฉพาะกิจที่ 1 กองกำลังสุรนารี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมและปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้กำลังพล หน่วยเฉพาะกิจที่ 1 กองกำลังสุรนารี เกิดความเครียด และ 3) เพื่อศึกษาวิธีการจัดการเพื่อขจัดหรือขจัดความเครียดของกำลังพลเมื่อเกิดความเครียด ผลการวิจัย พบว่า 1. กำลังพลส่วนใหญ่มีความเครียดในระดับน้อย (Mild Stress) โดยมีอาการหรือความรู้สึกเบื่อ เซ็งมากที่สุด 2. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมและปัจจัยส่วนบุคคล ในภาพรวมส่งผลให้กำลังพลเกิดความเครียดในระดับน้อย โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านครอบครัว ความพอใจในการดำรงชีวิต 3. การจัดการแก้ไขปัญหาเมื่อกำลังพลเกิดความเครียดกำลังพลได้ใช้วิธีการต่าง ๆ ในการจัดการความเครียดเป็นบางครั้ง โดยวิธีที่ใช้ในการจัดการความเครียดมากที่สุด 3 ลำดับ คือ การหลีกเลี่ยงการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ที่เสี่ยงภัยและหาวิธีป้องกันอันตราย การพูดคุยกับเพื่อนและหัวเราะสร้างอารมณ์ขันและการอ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซึ่งเป็นการจัดการแบบการมุ่งแก้ไขปัญหา (Problem Focused Coping Strategy) และการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม (Seeking Social Support)

ธนพร พงศ์บุญชู (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลกำกับของภาวะผู้นำที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ภาวะหมดไฟในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน ผลการศึกษาพบว่า 1. ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2. ความเครียดในการทำงาน ภาวะหมดไฟในการทำงานและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน ในขณะที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน ในขณะที่ภาวะ

ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟในการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จำเอนกพดล ไชยสุระ (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การธรรมาภิบาลและประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรง คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Beta=0.06) ด้านวัฒนธรรมองค์การ (Beta=0.09) ด้านธรรมาภิบาล (Beta=0.89) ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมคือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Beta=0.62) ด้านวัฒนธรรมองค์การ (Beta=0.29) และรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านธรรมาภิบาลและด้านประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2 พบว่า ค่า (Chi-square)=004.72, (df)=029, (P-value)=0.99, (RMSEA)=0.13, (CN)=672.09, (GFI)=0.99, (AGFI) =0.96 ซึ่งรูปแบบที่สร้างขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) แนวทางพัฒนาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องพัฒนา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา วัฒนธรรมองค์การต้องพัฒนา ด้านวัฒนธรรมปรับตัว และด้าน วัฒนธรรมพันธกิจ และธรรมาภิบาล ต้องพัฒนา ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลัก ความคุ้มค่า โดยปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 3 ตัวแปร สามารถอธิบายประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ได้ร้อยละ 33.05

ศิริพร นาทันริ (2561, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม จำนวน 235 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การ

ทดสอบที่กรณีสองประชากรเป็นอิสระกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวน หากพบความแตกต่างจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) และทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) การเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ยกเว้น สถานภาพระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำในทุกด้านและเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปฐมาพันธุ์ หันจางสิทธิ์ (2561, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บ้านพักเด็กและครอบครัวเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 4.04$) 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.99$) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=0.68$)

ชยาภาภรณ์ ทองบ่อ (2562, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2). ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนมพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริการสาธารณะได้ร้อยละ (44.10 $R^2_{Adj} = .441$) อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีอิทธิพลสูงที่สุด (Beta= .316) รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Beta= .260) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Beta=.188) มีค่าอิทธิพลน้อยที่สุด ยกเว้นตัวแปรด้านการกระตุ้นทางปัญญา 3) ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาเพื่อยกระดับประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยพบ 2 แนวทาง คือ (1) การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว และ (2) การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

อรทัย นนทะโชติ (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรแขวงทางหลวงอุตรดิตถ์ที่ 1 และ 2 กรมทางหลวง โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารและความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร (2) เพื่อเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยจำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความเครียด ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารและความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (M=3.18, SD=.532) 2) กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระดับการศึกษา และหน่วยงานสังกัด แตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 3) ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรแขวงทางหลวงอุตรดิตถ์ที่ 1 และ 2 กรมทางหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง ($r=-.341$) ส่วนภาวะผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรแขวงทางหลวงอุตรดิตถ์ที่ 1 และ 2 กรมทางหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับมาก ($r=-.589$)

ปภินวิช ศรีกุล (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอบ้านดุงจังหวัดอุดรธานี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอบ้านดุง 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอบ้านดุง 3) เพื่อศึกษาแนวทาง

ในการพัฒนาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอบ้านดุง กลุ่มตัวอย่าง คือ กำนันผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 202 คน ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ($\bar{X} = 4.01$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบตามสบาย ($\bar{X} = 2.25$) 2) การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การนำข้อราชการไปประกาศแก่ราษฎร ($\bar{X} = 4.65$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดหมู่บ้านให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ($\bar{X} = 4.22$) 3) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (ค่าเบต้า = .639) และด้านภาวะผู้นำแบบตามสบาย (ค่าเบต้า = -.278) ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอบ้านดุงมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอบ้านดุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ -.398 ส่วนภาวะผู้นำแบบเผด็จการไม่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอบ้านดุง ซึ่งภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย และภาวะผู้นำแบบตามสบาย สามารถรวมกันทำนายการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอบ้านดุงได้ร้อยละ 38.90 ส่วนที่เหลือร้อยละ 61.10 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

วัฒนา ศรีวิสัย และ กล้าหาญ ณ นาน (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ไฟน์ เมทัล เทคโนโลยีส์ จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของความเครียดและความเหนื่อยหน่ายต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฟน์ เมทัล เทคโนโลยีส์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ พนักงานบริษัท ไฟน์ เมทัล เทคโนโลยีส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 231 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเครียด ได้แก่ ด้านจิตใจและด้านพฤติกรรมมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความเครียดด้านร่างกาย

ไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับงานหรือความมั่นคงในงาน รวมทั้ง การแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เช่น การมาสายหรือขาดงานบ่อยครั้ง แสดงว่า บุคคลนั้นตกอยู่ในภาวะความเครียด ดังนั้น องค์การจะต้องหาวิธีแก้ปัญหา และลดภาวะความเครียดที่เกิดขึ้น 2) ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ได้แก่ ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่นและด้านความรู้สึกว่าตนไม่ประสบความสำเร็จ มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่หรือไม่ได้ตามมาตรฐานของงานแล้ว จึงส่งผลให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Lawrence and Lawrence (1987) ได้ศึกษาเรื่องลักษณะของงานที่สัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของพยาบาลผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานของพยาบาลได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัญหาทางอารมณ์ของผู้ป่วยและครอบครัวความต้องการของผู้ป่วยและหัวหน้างาน และสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลกับเพื่อนร่วมงานความเครียดที่เกิดขึ้นนี้แสดงออกมาในรูปของการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่ำ (Low Moral) การขาดงาน (Absenteeism) ความเหนื่อยล้า (Fatigue) และผลงานต่ำ (Low Productivity)

Bass (1997, P.130-139 อ้างถึงใน นัฏฐกานต์ ทันทิ, 2555, หน้า 54) ได้ศึกษาและรวบรวมงานวิจัยที่พิสูจน์ยืนยันว่าความสัมพันธ์ที่เป็นลำดับชั้น (Hierarchy of correlations) ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ และผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ความพยายามและความพึงพอใจ พบว่า ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง มีประสิทธิภาพมากกว่า และทำให้เกิดความพยายาม และความพึงพอใจมากขึ้นกว่าภาวะผู้นำแบบให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) การบริหารแบบวางเฉย (Management by Exception) ทั้งแบบเชิงรุก (MBE-A) และแบบเชิงรับ (MBE-P) และแบบการปล่อยตามสบาย (Laissez-faire) ตามลำดับ ผลการศึกษานี้พบใน สหรัฐอเมริกา อินเดีย สเปน สิงคโปร์ ญี่ปุ่น จีน ออสเตรเลีย แคนาดา นิวซีแลนด์ อิตาลี สวีเดน และเยอรมัน

Aaltonen (2000) ที่ได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างงานกับความเครียด โดยอธิบายปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานที่ปรับปรุงมาจาก Cooper and Marshall (1976) ว่าประกอบด้วยปัจจัยเกี่ยวกับงาน บทบาทในองค์กร ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โครงสร้างบรรยากาศในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว

Gentry, Dennis A. (2005, pp. 334–354) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและระดับการอุทิศตนในการทำงานของลูกจ้างของรัฐในระหว่างที่มีการใช้นโยบาย Federal Activity Agencies Reduction (FAIE) หรือการลดขนาดขององค์กร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แบ่งออกเป็นสามส่วนตามลำดับข้อมูลส่วนตัว รูปแบบของภาวะผู้นำ และระดับของการอุทิศตนของพนักงาน ผลของการเก็บข้อมูลในส่วนของรูปแบบของภาวะผู้นำพบว่า 51 % ของกลุ่มตัวอย่างบอกว่าผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 36 % และ 13 % ของพนักงานบอกว่าผู้บังคับบัญชาของตนมีรูปแบบภาวะผู้นำแบบ Transactional Leadership และ Laissez-faire ตามลำดับ และผลการสำรวจในส่วนของระดับการอุทิศตนแก่องค์กร พบว่า อยู่ในระดับสูงจากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติได้สรุปว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลด้านบวกต่อการอุทิศตัวในการทำงานของลูกจ้างของรัฐขณะมีการลดขนาดขององค์กร

William Brown, Douglas May (2012, P.152–156) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงองค์กรและการพัฒนาประสิทธิภาพของการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงบวกเชิงสหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลลัพธ์ขององค์กรผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลลัพธ์ขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ และโปรแกรมการฝึกอบรมระยะยาวรายปีกับรางวัลส่งผลให้พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

Nasrin and Hojat (2013) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความเครียดในงานกับความตั้งใจในการลาออก และประสิทธิภาพการทำงาน ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพนักงาน จำนวน 286 คน ของ Iranian National Drilling Company (INDC) การศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและประสิทธิภาพการทำงานเป็นไปในทางลบ และความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความเครียดในงานกับความตั้งใจในการลาออก

จากการศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดทฤษฎีเพื่อใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย 1. ประเภทของภาวะผู้นำ โดยผู้วิจัยได้

ประยุกต์ใช้แนวคิด Lippitt (1953, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2546) และปัทมวิเศษ ศรีกุล (2563, บทคัดย่อ) มาเป็นกรอบแนวคิดด้านตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 3 ประเภท ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย และภาวะผู้นำแบบตามสบาย 2. คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและตำแหน่งงานและ 3. ตัวแปรด้านความเครียดในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ พลภัทร สถาปนไชย (2554, หน้า 20) และโรงพยาบาลสวนปรุง กรมสุขภาพจิต ในการประเมินความเครียดในการปฏิบัติงานและสามารถสรุปนิยามศัพท์เฉพาะของการศึกษาได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มคนและองค์กรที่แสดงออกให้ผู้ตามยึดถือหรือปฏิบัติตาม เช่น การแสดงวิสัยทัศน์ การปฏิบัติเป็นตัวอย่าง การเสียสละ การกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

เป็นต้น โดยสามารถแบ่งภาวะผู้นำตามลักษณะของการบริหารงาน ได้ 3 ประเภท ดังนี้

1.1 ผู้นำแบบเผด็จการ เป็นผู้กำหนดและวางนโยบายตลอดจน

วัตถุประสงค์ของการทำงาน โครงการต่าง ๆ แล้วมอบงานให้บุคลากรที่จะรับงานไปปฏิบัติ ไม่สอบถามความสมัครใจหรือหาหรือขอความคิดเห็น ผู้นำแบบเผด็จการจะชมหรือวิจารณ์หรือตำหนิใครก็ตามจะชม หรือวิจารณ์ หรือตำหนิโดยตัวบุคคล มิใช่โดยตำแหน่งและแยกตนเองออกห่างจากบุคลากรอื่น ๆ ทุกคนในหน่วยงานวางตนเป็นเอกเทศ ยากที่บุคลากรผู้ใดจะเข้าพบหาได้โดยสะดวก การตัดสินใจ และสั่งการทุกชนิดทำโดยลำพัง บุคลากรอื่นไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ ผู้นำแบบเผด็จการเป็นผู้บัญชางาน บุคลากรอื่นทำได้อย่างเดียวคือปฏิบัติตามบัญชาและไม่มีทางเลือกหรือทางออกใด ๆ ทั้งสิ้น

1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นผู้ออกคำสั่งประกาศนโยบายและ

วัตถุประสงค์ของโครงสร้างต่าง ๆ โดยที่คำสั่ง นโยบายและวัตถุประสงค์ที่ผู้นำแบบประชาธิปไตยสั่งนั้นแล้วแต่กำหนดขึ้นจากบุคลากรร่วมกันทุกคนจนเป็นที่พอใจ ผู้นำแบบประชาธิปไตยจึงสั่งการตามนั้น บุคลากรมีสิทธิแม้กระทั่งเลือกงานอย่างใดที่เห็นว่าเหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของตน หรือแม้เลือกบุคลากรอื่นที่ควรคิดว่าน่าจะร่วมกันทำงานได้ดีในขณะเดียวกันก็ได้ บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมวินิจฉัยในการแบ่งและมอบหมายงาน ผู้นำแบบประชาธิปไตย จะดำรงตำแหน่งผู้นำ มิใช่ทำไปตามอำเภอใจหรือ

ตามความพอใจส่วนตัวของตนเอง เมื่อมีงานใดผู้นำประเภตินี้จะเข้ามามีส่วนร่วม
ดำเนินการและร่วมรับผิดชอบด้วยเสมอ

1.3 ผู้นำแบบตามสบาย เป็นมอบอำนาจเต็มและเสรีภาพอย่างกว้างขวาง
ในการวินิจฉัยสั่งการกำหนดนโยบายวัตถุประสงค์ตลอดจนแบ่งงานและกำหนดคนทำงาน
ให้แก่บุคลากรอื่นทั้งหมด โดยตนเองไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับเลย ผู้นำประเภตินี้เพียงแต่
สนับสนุนโดยการจัดหาวัสดุต่าง ๆ เพื่อให้ความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น ส่วนตนเอง
จะนั่งอยู่ห่าง ๆ จะเข้ามาร่วมก็ต่อเมื่อบุคลากรเรียกหาหรือเชิญให้มาเท่านั้น น้อยครั้ง
ที่ผู้นำแบบตามสบายจะแสดงความคิดเห็นใด ๆ ออกมาไม่ชอบตำหนิ ไม่ชอบชม
การปฏิบัติงานใด ๆ ของผู้ใต้บังคับและไม่ขัดขวางหากมีใครเสนออะไรมา มักยอมอนุมัติ
เรื่อยไปโดยไม่ค่อยพิจารณาเหตุผลใด ๆ

2. ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นสภาวะการที่บุคคลรับรู้หรือ
รู้สึกถึงปัญหาที่ได้รับจากที่ปฏิบัติงานตลอดจนทำให้เกิดความรู้สึกอึดอัดคับข้องใจ การถูก
กดดันจากเพื่อนร่วมงาน หรือถูกกดดันจากผู้บังคับบัญชาในที่ทำงาน เช่น ด้านลักษณะงาน
ด้านบทบาทในองค์กร ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโครงสร้าง
นโยบายและบรรยากาศขององค์กร ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดความกดดัน และเมื่อสมดุล
ทางร่างกาย จิตใจและพฤติกรรมของบุคคลถูกรบกวนจากความเครียดในงาน บุคคลนั้น
จะไม่สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ โดยมีแบ่งความเครียดออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านร่างกาย หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของระบบต่าง ๆ ภายใน
ร่างกายที่เป็นผลมาจากสิ่งกระตุ้นที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน เช่น กล้ามเนื้อ
ตึงหรือปวด ปวดหลัง ปวดหัวข้างเดียว รู้สึกเหนื่อยง่าย เป็นต้น

2.2 ด้านจิตใจ หมายถึง การตอบสนองของร่างกายเมื่อมีสิ่งเร้ามา
กระตุ้นส่งผลให้ดุลยภาพทางจิตใจเสียไปเกิดความวุ่นวาย ทำให้เกิดความตึงเครียดของ
กล้ามเนื้อหัวใจเต้นเร็วและแรงส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน เช่น ความกดดัน เบื่อหน่าย
คับข้องใจ ซึมเศร้า วิตกกังวล รู้สึกโกรธหรือหงุดหงิด เป็นต้น

2.3 ด้านพฤติกรรม หมายถึง ความเครียดที่เกิดจากพฤติกรรมหรือ
กิจวัตรประจำวันซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน เช่น ครอบครัว
มีความขัดแย้งกันในเรื่องเงินหรือเรื่องงานในบ้าน เงินไม่พอใช้จ่าย ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วาง
ไว้ ตั้งสมาธิลำบาก กลัวทำงานผิดพลาด เป็นต้น

โดยในการประเมินความเครียดนั้นได้นำแนวคิดของแบบประเมินความเครียดสวนปรุง (SPST-20) ของโรงพยาบาลสวนปรุง กรมสุขภาพจิต มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นเครื่องมือในการประเมินความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ประกอบด้วย

3.1 เพศ หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) เพศชาย และ 2) เพศหญิง

3.2 อายุ หมายถึง ระดับอายุกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) อายุไม่เกิน 30 ปี 2) อายุ 31-40 ปี 3) อายุ 41-50 ปี 4) 51-60 ปี

3.3 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี 3) สูงกว่าปริญญาตรี

3.4 อัตราเงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่กลุ่มตัวอย่างได้รับจากเงินในแต่ละเดือน แบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ 1) ไม่เกิน 10,000 บาท 2) 10,001- 20,000 บาท 3) 20,001- 30,000 บาท 4) 30,001- 40,000 บาท 5) มากกว่า 40,000 บาท

3.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) 1-5 ปี 2) 6-10 ปี 3) 11-15 ปี 4) มากกว่า 15 ปี

3.6 ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งงานของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

4. พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนที่ตั้งอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย พนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตำแหน่งผู้บังคับบัญชาสูงสุด ได้แก่ ปลัดในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีตำแหน่งอื่น ๆ ลดหลั่นลงไปจนถึงระดับตำแหน่งต่ำสุด การบริหารงานของเทศบาลนั้นจะมีการแบ่งส่วนงานการบริหารออกเป็นส่วนงานต่าง ๆ โดยจะจัดให้มีฐานะเป็นสำนัก กอง ฝ่าย แผนกหรือ งานก็ได้ โดยคำนึงถึงลักษณะงานในหน้าที่ และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานตามความเหมาะสม แต่ถ้าหากงานใดที่ยัง

ไม่มีความจำเป็นต้องแยกเป็นส่วน งานการบริหารต่างหากก็ให้รวมกิจกรรมนั้นเข้ากับ
ส่วนงานอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกันได้ หรือ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด
มีงานเพิ่มขึ้นจากที่กำหนดไว้และไม่อาจรวมไว้กับส่วนงานใดได้ อาจจัดเป็นส่วนงานต่าง ๆ
ได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จำนวน 3,674 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 21 กรกฎาคม พ.ศ. 2564)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จำนวน 351 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1986, P. 345 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 199) และทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

ตาราง 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ข้าราชการ	698	69
บุคลากรทางการศึกษา	202	20
ลูกจ้างประจำ	16	2
พนักงานจ้าง	2,758	260
รวม	3,674	351

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำกรอบแนวคิดของแบบประเมินความเครียดสวนปรง (SPST-20) ของโรงพยาบาลสวนปรง กรมสุขภาพจิต ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และหน่วยงานที่สังกัด ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคายแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ คะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ 5 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด

ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ 4 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมาก

ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ 3 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นระดับปานกลาง

ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ 2 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นระดับ
เล็กน้อย

ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ 1 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นระดับ
น้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้ (Likert, 1987
อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบประเมินความเครียดสวนปรุง (SPST-20) ของโรงพยาบาล
สวนปรุง ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อคำถามจะถามถึงภาวะทางจิต เช่น ความเศร้า
ความวิตกกังวล ความรู้สึกโกรธ และความเครียดที่แสดงออกทางร่างกาย เป็นต้นการให้
คะแนนของแบบวัดความเครียดสวนปรุง เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ให้คะแนน
(5-4-3-2-1) ดังนี้

ตอบเครียดมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
ตอบเครียดมาก	ให้ 4 คะแนน
ตอบเครียดปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
ตอบเครียดเล็กน้อย	ให้ 2 คะแนน
ตอบไม่รู้สึกเครียด	ให้ 1 คะแนน
ไม่ตอบ	ให้ 0 คะแนน

ตอนที่ 4 เป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่และ
ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง
หนองคาย จังหวัดหนองคาย ลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด
(Open-ended Form)

วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะ และงานวิจัยเกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม

2. สร้างกรอบแนวคิดของการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำ 1. ประเภทของภาวะผู้นำ โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Lippitt (1953, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546) และปัทมวิษ ศรีกุล (2563, บทคัดย่อ) มาเป็นกรอบแนวคิดด้านตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 3 ประเภท ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย และภาวะผู้นำแบบตามสบาย 2. คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและตำแหน่งงาน และ 3. ตัวแปรด้านความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยนำกรอบแนวคิดของพลภัทร สถาปนไชย (2554, หน้า 20) และแบบประเมินความเครียดสวนปรุง (SPST-20) ของโรงพยาบาลสวนปรุง กรมสุขภาพจิต

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง

4. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (Riviovelli and Hambleton, 1997 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2547, หน้า 137)

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

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยที่ ค่า +1 หมายถึงข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อ จึงผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว โดยข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

โดยมีผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ชนินทร์ วัฒนินท์ รักษาการแทนอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร คณบดี คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.4 นายอุรุยศ เอี่ยมสกุล นายกเทศมนตรีเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

5.5 นางสาวอนงค์ ตั้งตระกูล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย

6. นำแบบสอบถามไปเสนอประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด

8. นำข้อคำถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จากสูตรต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

$$p = \frac{R_U + R_L}{2f}$$

$$r = \frac{R_U - R_L}{f}$$

- เมื่อ p หมายถึง ค่าความยากง่าย
 r หมายถึง ค่าอำนาจจำแนก
 R_U หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มสูง
 R_L หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มต่ำ
 f หมายถึง จำนวนผู้ที่เข้าสอบในกลุ่มสูง

9. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ โดยมีสูตร ดังนี้ (Alpha Coefficient Method อ้างถึงใน นพพร ณะชัยจันทร์, 2550, หน้า 19)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right)$$

- เมื่อ α แทน ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม
 k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
 $\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อของแบบสอบถาม
 s^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบแต่ละคน

$$s^2 = \frac{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}{n(n-1)}$$

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และการลงพื้นที่จริงเพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 351 คน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (Coding form)
3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

3.2 การวิเคราะห์ระดับ 1) ระดับภาวะผู้นำและระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย (แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3) ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน สิ้น พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 155) ดังนี้

- 4.51-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด
- 3.51-4.50 หมายถึง ระดับมาก
- 2.51-3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึง ระดับน้อย
- 1.00-1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

3.3 วิเคราะห์การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) F-test และหากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe - Method) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, หน้า 161)

3.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

3.5 วิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบสอบถามปลายเปิด โดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ ใช้สถิติเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและใช้ค่าดัชนี IOC (Index of Item-objective congruence) หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
3. การวิเคราะห์ระดับ 1) ประเภทของภาวะผู้นำที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย 2) คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้สถิติดังนี้

4.1 ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษาเพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัว

แบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่าตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

4.2 วิเคราะห์การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) F-test และหากพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe - Method) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, หน้า 161)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและ ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง หนองคาย จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการ วิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบแบบที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบแบบเอฟ (F-test)
df	แทน	ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (Sum of square)
MS	แทน	ความแปรปรวน (mean of sum of square)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
LEA1	แทน	ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ
LEA2	แทน	ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย
LEA3	แทน	ภาวะผู้นำแบบตามสบาย
WS	แทน	ผลรวมของความเครียด
P-Value	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ/ความน่าจะเป็น

Sig. แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน โดยแบ่งเป็น 6 ตอน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของ

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความเครียดในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและความเครียด

ในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีผลต่อ

ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จำนวน 351 ฉบับ ได้รับกลับคืนทั้งหมด 351 ฉบับ ได้ตรวจความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด ข้อมูลปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละข้อมูลคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n =351)

คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	86	25.00
1.2 หญิง	265	75.00
2. อายุ		
2.1 ไม่เกิน 30 ปี	86	24.50
2.2 31-40 ปี	50	14.20
2.3 41-50 ปี	188	53.60
2.4 51-60 ปี	27	7.70
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	86	24.50
3.2 ปริญญาตรี	246	70.10
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	19	5.40
4. อัตราเงินเดือน		
4.1 ไม่เกิน 10,000 บาท	86	24.50
4.2 10,001-20,000 บาท	78	22.20
4.3 20,001-30,000 บาท	84	23.90
4.4 30,001-40,000 บาท	96	27.40
4.5 มากกว่า 40,000 บาท	7	2.00

ตาราง 3 (ต่อ)

(n =351)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
5.1 1-5 ปี	100	28.50
5.2 6-10 ปี	65	18.50
5.3 11-15 ปี	72	20.50
5.4 มากกว่า 15 ปี	114	32.50
6. ตำแหน่งงาน		
6.1 ข้าราชการ	67	19.10
6.2 บุคลากรทางการศึกษา	19	5.40
6.3 ลูกจ้างประจำ	2	0.60
6.4 พนักงานจ้าง	236	74.90
7. หน่วยงานที่สังกัด		
7.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย	55	15.70
7.2 เทศบาลเมืองหนองคาย	12	3.40
7.3 เทศบาลตำบลโพธิ์ชัย	19	5.40
7.4 เทศบาลตำบลหาดคำ	5	1.40
7.5 เทศบาลตำบลหนองสองห้อง	47	13.40
7.6 องค์การบริหารส่วนตำบลโพนสว่าง	38	10.80
7.7 องค์การบริหารส่วนตำบลหินโงม	35	10.00
7.8 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกอมเกาะ	51	14.50
7.9 องค์การบริหารส่วนตำบลคายนกหวาน	46	13.10
7.10 องค์การบริหารส่วนตำบลสีกาย	42	12.00
7.11 องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหมี่	1	0.30
รวม	351	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน

86 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และเพศหญิงจำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 อายุ 31-40 ปี จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 14.20 อายุ 41-50 ปี จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 53.60 อายุ 51-60 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 ระดับปริญญาตรี จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 70.10 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 มีอัตราเงินเดือน ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 อัตรา 10,001-20,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 22.20 อัตรา 20,001-30,000 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90 อัตรา 30,001-40,000 บาท จำนวน 96 คิดเป็นร้อยละ 27.40 และอัตรามากกว่า 40,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 และระยะเวลา 6-10 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 ระยะเวลา 11-15 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 และระยะเวลามากกว่า 15 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 โดยมีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 19.10 ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 ตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60 และตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวน 236 คิดเป็นร้อยละ 74.90

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75.00 มีอายุไม่เกิน 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.60 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.10 มีอัตราเงินเดือน 30,001-40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.40 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.50 และส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน คือ พนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ 74.90

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมและ
รายด้าน ดังนี้

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำ

(n =351)

ภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ		
	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1. ผู้นำแบบเผด็จการ	4.41	0.79	มาก
2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย	2.21	0.25	น้อย
3. ผู้นำแบบตามสบาย	3.40	0.34	ปานกลาง
ภาพรวม	3.34	0.14	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$)
เมื่อพิจารณาตามประเภทของภาวะผู้นำ พบว่า ผู้นำแบบเผด็จการ มีระดับความคิดเห็นต่อ
ภาวะผู้นำในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมาคือ ผู้นำแบบตามสบาย มีระดับความคิดเห็น
ต่อภาวะผู้นำในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) และผู้นำแบบประชาธิปไตย มีระดับความ
คิดเห็นต่อภาวะผู้นำในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.21$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแบบเผด็จการ จำแนกเป็นรายข้อ

(n =351)

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ	ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ		
		\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้กำหนดวางนโยบายและวัตถุประสงค์ของการทำงานโครงการต่าง ๆ ด้วยตนเอง	4.96	0.20	มากที่สุด
2	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะชมวิจารณ์ หรือตำหนิโดยตัวบุคคลไม่ใช่ตำแหน่ง	4.02	0.13	มาก
3	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะแยกตนเองออกจากบุคคลากรอื่น ๆ	4.01	0.11	มาก
4	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตัดสินใจสั่งการทุกชนิดโดยลำพัง	4.99	0.10	มากที่สุด
5	บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติตามคำสั่ง ไม่มีทางเลือกหรือทางออกใด ๆ ทั้งสิ้น	4.08	0.28	มาก
	ภาพรวม	4.41	0.07	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อภาวะผู้นำแบบเผด็จการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตัดสินใจสั่งการทุกชนิดโดยลำพัง (\bar{X} =4.99) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้กำหนดวางนโยบายและวัตถุประสงค์ของการทำงานโครงการต่าง ๆ ด้วยตนเอง (\bar{X} =4.96) อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะแยกตนเองออกจากบุคคลากรอื่น ๆ (\bar{X} =4.01) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย จำแนกเป็นรายข้อ

(n =351)

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย	ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ		
		\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	ผู้นำและบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกันกำหนดวางนโยบายและวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน	2.92	0.26	ปานกลาง
2	บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิเลือกงานที่เห็นว่าเหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของตน	2.00	0.00	น้อย
3	บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิเลือกบุคคลมาร่วมงานที่คิดว่าน่าจะรวมกันทำงานได้ดีในขณะเดียวกัน	2.94	0.23	ปานกลาง
4	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแบ่งงานและมอบหมายงานด้วยเสมอ	2.00	0.00	น้อย
5	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมดำเนินการและร่วมรับผิดชอบในงานต่าง ๆ ด้วยเสมอ	1.21	1.20	น้อย
	ภาพรวม	2.21	0.25	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =2.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิเลือกบุคคลมาร่วมงานที่คิดว่าน่าจะรวมกันทำงานได้ดีในขณะเดียวกัน (\bar{X} =2.94) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ผู้นำและบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกันกำหนดวางนโยบายและวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน (\bar{X} =2.92) อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมดำเนินการ และร่วมรับผิดชอบในงานต่าง ๆ ด้วยเสมอ ($\bar{X} = 1.21$) อยู่ในระดับน้อย

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำแบบตามสบาย จำแนก เป็นรายชื่อ

(n = 351)

ข้อที่	ภาวะผู้นำแบบตามสบาย	ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ		
		\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบอำนาจเต็มที่และเสรีภาพอย่างกว้างขวางในการวินิจฉัย สั่งการ กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ตลอดจนแบ่งงานและกำหนดคนทำงานให้กับบุคลากรอื่นทั้งหมดโดยตนเองไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว	3.98	0.14	มาก
2	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสนับสนุนโดยการจัดหาวัสดุต่าง ๆ เพื่อให้ความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน	4.91	0.38	มากที่สุด
3	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสั่งการอยู่ห่าง ๆ จะเข้ามาร่วมงานต่อเมื่อบุคลากรเรียกหาหรือเชิญให้มา	3.00	0.05	ปานกลาง
4	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ชอบตำหนิ ไม่ชอบชม ไม่ขัดขวางการปฏิบัติงานใด ๆ ของผู้อื่นทั้งสิ้น	2.15	1.67	น้อย
5	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะอนุมัติประเด็นที่เสนอเรื่อยไปโดยไม่ค่อยพิจารณาเหตุผลใด ๆ	3.01	0.09	ปานกลาง
	ภาพรวม	3.40	0.34	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อภาวะผู้นำแบบตามสบาย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสนับสนุนโดยการจัดหาวัสดุต่าง ๆ เพื่อให้ความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.91$) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบอำนาจเต็มที่และเสรีภาพอย่างกว้างขวางในการวินิจฉัย สั่งการ กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ตลอดจนแบ่งงานและกำหนดคนทำงานให้กับบุคลากรอื่นทั้งหมดโดยตนเองไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว ($\bar{X} = 3.98$) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ชอบตำหนิ ไม่ชอบชม ไม่ขัดขวางการปฏิบัติงานใด ๆ ของผู้อื่นทั้งสิ้น ($\bar{X} = 2.15$) อยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย โดยมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมและรายด้าน ดังนี้

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ภาพรวม

(n=351)

ความเครียดในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็นต่อความเครียด		
	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1. ด้านร่างกาย	1.35	0.37	น้อย
2. ด้านจิตใจ	1.34	0.39	น้อย
3. ด้านพฤติกรรม	1.30	0.35	น้อย
ภาพรวม	1.33	0.28	น้อย

จากตาราง 8 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย 1.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกด้านเช่นกัน

ตาราง 9 ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านร่างกาย

(n=351)

ข้อที่	ด้านร่างกาย	ระดับความคิดเห็นต่อความเครียด		
		\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	กล้ามเนื้อตึงหรือปวด	1.29	0.68	น้อย
2	ปวดหัวจากความตึงเครียด	1.42	0.71	น้อย
3	ปวดหลังจากความตึงเครียด	1.52	0.50	น้อย
4	ปวดศีรษะข้างเดียว	1.30	0.46	น้อย
5	รู้สึกเหนื่อยง่าย	1.30	0.46	น้อย
6	เป็นหวัดบ่อย ๆ	1.32	0.46	น้อย
	ภาพรวม	1.35	0.37	น้อย

จากตาราง 9 พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านร่างกาย โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปวดหลังจากความตึงเครียด ($\bar{X} = 1.52$) อยู่ในระดับน้อย รองลงมา คือ ปวดหัวจากความตึงเครียด ($\bar{X} = 1.42$) อยู่ในระดับน้อย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปวดศีรษะข้างเดียว และรู้สึกเหนื่อยง่าย ($\bar{X} = 1.30$) อยู่ในระดับน้อย

ตาราง 10 ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านจิตใจ

(n=351)

ข้อที่	ด้านจิตใจ	ระดับความคิดเห็นต่อความเครียด		
		\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	เป็นกังวลกับเรื่องสารพิษหรือมลภาวะในอากาศน้ำเสียงและดิน	1.64	0.48	น้อย
2	รู้สึกวุ่นวายแข่งขันหรือเปรียบเทียบ	1.48	0.50	น้อย
3	รู้สึกวิตกกังวล	1.34	0.60	น้อย
4	รู้สึกคับข้องใจ	1.34	0.60	น้อย
5	รู้สึกโกรธหรือหงุดหงิด	1.19	0.43	น้อย
6	รู้สึกเศร้า	1.19	0.43	น้อย
7	รู้สึกสับสน	1.24	0.50	น้อย
	ภาพรวม	1.34	0.39	น้อย

จากตาราง 10 พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านจิตใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เป็นกังวลกับเรื่องสารพิษหรือมลภาวะในอากาศน้ำเสียงและดิน ($\bar{X} = 1.64$) อยู่ในระดับน้อย รองลงมา คือ รู้สึกวุ่นวายแข่งขันหรือเปรียบเทียบ ($\bar{X} = 1.48$) อยู่ในระดับน้อย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รู้สึกโกรธหรือหงุดหงิด และรู้สึกเศร้า ($\bar{X} = 1.19$) อยู่ในระดับน้อย

ตาราง 11 ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านพฤติกรรม

(n=351)

ข้อที่	ด้านพฤติกรรม	ระดับความคิดเห็นต่อความเครียด		
		\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้	1.26	0.44	น้อย
2	กลัวทำงานผิดพลาด	1.37	0.68	น้อย
3	ครอบครัวมีความขัดแย้งกันในเรื่องเงินหรือ เรื่องงานในบ้าน	1.35	0.49	น้อย
4	เงินไม่พอใช้จ่าย	1.52	0.50	น้อย
5	ความอยากอาหารเปลี่ยนแปลง	1.18	0.38	น้อย
6	ความจำไม่ดี	1.18	0.38	น้อย
7	ตั้งสมาธิลำบาก	1.28	0.45	น้อย
	ภาพรวม	1.30	0.35	น้อย

จากตาราง 11 พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านพฤติกรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เงินไม่พอใช้จ่าย ($\bar{X} = 1.52$) อยู่ในระดับน้อย รองลงมา คือ กลัวทำงานผิดพลาด ($\bar{X} = 1.37$) อยู่ในระดับน้อย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความอยากอาหารเปลี่ยนแปลง และ ความจำไม่ดี ($\bar{X} = 1.18$) อยู่ในระดับน้อย

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย
จังหวัดหนองคาย ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล**

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ตาม
คุณลักษณะส่วนบุคคล โดยมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่าง
ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ดังนี้

ตาราง 12 การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ตามคุณลักษณะ
ส่วนบุคคล ด้านเพศ

(n =351)

ความเครียดในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}		t	Sig.
	ชาย (86)	หญิง (265)		
1. ด้านร่างกาย	1.66	1.25	10.42	.000*
2. ด้านจิตใจ	1.72	1.21	11.46	.001*
3. ด้านพฤติกรรม	1.55	1.22	6.35	.000*
ภาพรวม	1.64	1.23	12.33	.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 12 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความเครียดในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัด
หนองคาย จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบค่าที (Independent Sample t-test) พบว่า
ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเพศชายมีความเครียดใน
การปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิงทุกด้าน

ตาราง 13 การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ

(n =351)

ความเครียดในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	14.40	3	4.80	47.77	.000*
	ภายในกลุ่ม	34.86	347	0.10		
	รวม	49.26	350			
2. ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	18.55	3	6.18	59.11	.000*
	ภายในกลุ่ม	36.31	347	0.10		
	รวม	54.89	350			
3. ด้านพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	7.16	3	2.39	22.45	.000*
	ภายในกลุ่ม	36.93	347	0.10		
	รวม	44.10	350			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	12.40	3	4.13	87.11	.000*
	ภายในกลุ่ม	16.46	347	0.04		
	รวม	28.86	350			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 13 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จำแนกตามอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จำแนกตามอายุ ทั้งในภาพรวม และรายด้านแตกต่างกัน

จากตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จำแนกตามอายุ พบว่า ความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงาน

ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทุกด้าน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) ตามความเหมาะสม ดังนี้

ตาราง 14 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านร่างกาย จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

(n=351)

อายุ	\bar{X}	51-60 ปี	41-50 ปี	31-40 ปี	ไม่เกิน 30 ปี
		3.21	3.41	3.15	3.11
51-60 ปี	3.21	-	.04	.33*	.50*
41-50 ปี	3.41		-	0.29*	.45*
31-40 ปี	3.15			-	.16*
ไม่เกิน 30 ปี	3.11				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านร่างกาย จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย กลุ่มอายุต่าง ๆ มีความเครียดในการปฏิบัติงานด้านร่างกาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 5 คู่ ได้แก่

1. อายุ 51-60 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า อายุ 31-40 ปี
2. อายุ 51-60 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า อายุไม่เกิน 30 ปี
3. อายุ 41-50 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า อายุ 31-40 ปี
4. อายุ 41-50 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า อายุไม่เกิน 30 ปี
5. อายุ 31-40 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า อายุไม่เกิน 30 ปี

ตาราง 15 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
ด้านจิตใจ จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

(n=351)

อายุ	\bar{X}	51-60 ปี	41-50 ปี	31-40 ปี	ไม่เกิน 30 ปี
		3.15	3.45	3.20	3.12
51-60 ปี	3.15	-	.22*	.31*	.72*
41-50 ปี	3.45		-	.08	.50*
31-40 ปี	3.20			-	.41*
ไม่เกิน 30 ปี	3.12				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
ด้านร่างกาย จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย กลุ่มอายุต่าง ๆ มีความเครียดในการ
ปฏิบัติงาน ด้านจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 5 คู่
ได้แก่

1. อายุ 41-50 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า อายุ 51-60 ปี
2. อายุ 31-40 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า อายุ 51-60 ปี
3. อายุ 51-60 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า อายุไม่เกิน
30 ปี
4. อายุ 41-50 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า อายุไม่เกิน 30
ปี
5. อายุ 31-40 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า อายุไม่เกิน
30 ปี

ตาราง 16 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
ด้านพฤติกรรม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

(n=351)

อายุ	\bar{X}	51-60 ปี	41-50 ปี	31-40 ปี	ไม่เกิน 30 ปี
		3.21	3.56	3.04	3.11
51-60 ปี	3.21	-	-.01	.06	.32*
41-50 ปี	3.56		-	.08	.34*
31-40 ปี	3.04			-	.25*
ไม่เกิน 30 ปี	3.11				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
ด้านร่างพฤติกรรม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ มีความเครียดในการ
ปฏิบัติงาน ด้านพฤติกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน
3 คู่ ได้แก่

1. อายุ 51-60 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่า อายุไม่เกิน 30 ปี
2. อายุ 41-50 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่า อายุไม่เกิน 30 ปี
3. อายุไม่เกิน 30 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่า อายุ 31-40 ปี

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา

(n =351)

ความเครียด ในการปฏิบัติงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	10.95	2	5.48	49.77	.000*
	ภายในกลุ่ม	38.31	348	0.11		
	รวม	49.26	350			
2. ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	17.78	2	8.89	83.43	.000*
	ภายในกลุ่ม	37.08	348	0.10		
	รวม	54.86	350			
3. ด้านพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	7.07	2	3.53	33.24	.000*
	ภายในกลุ่ม	37.02	348	0.10		
	รวม	44.10	350			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	11.23	2	5.61	110.82	.000*
	ภายในกลุ่ม	17.63	348	0.05		
	รวม	28.86	350			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จำแนกตามระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จำแนกตามระดับการศึกษา ทั้งในภาพรวม และรายด้านแตกต่างกัน

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ความแตกต่างของความเครียดในการ

ปฏิบัติงาน ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทุกด้าน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) ตามความเหมาะสม ดังนี้

ตาราง 18 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านร่างกาย จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

(n=351)

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่า	ปริญญาตรี	สูงกว่า
		ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาตรี
		3.15	3.23	3.12
ต่ำกว่า ปริญญาตรี	3.15	-	-.40*	-.50*
ปริญญาตรี	3.23		-	-.09
สูงกว่าปริญญาตรี	3.12			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านร่างกาย จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ระดับการศึกษาต่าง ๆ มีความเครียดในการปฏิบัติงาน ด้านร่างกาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. ระดับปริญญาตรี มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ตาราง 19 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
ด้านจิตใจ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

(n=351)

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่า	ปริญญาตรี	สูงกว่า
		ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาตรี
		3.08	3.31	3.10
ต่ำกว่า ปริญญาตรี	3.08	-	-.49*	-.72*
ปริญญาตรี	3.31		-	-.23*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.10			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
ด้านจิตใจ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ระดับการศึกษาต่าง ๆ
มีความเครียดในการปฏิบัติงาน ด้านจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่

1. ระดับปริญญาตรี มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า ระดับต่ำกว่า
ปริญญาตรี
2. ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี
3. ระดับปริญญาตรี มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า ระดับสูงกว่า
ปริญญาตรี

ตาราง 20 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
ด้านพฤติกรรม จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

(n=351)

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		3.15	3.22	3.07
ต่ำกว่า ปริญญาตรี	3.15	-	-.33*	-.22*
ปริญญาตรี	3.22		-	.10
สูงกว่าปริญญาตรี	3.07			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
ด้านพฤติกรรม จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ระดับการศึกษาต่าง ๆ
มีความเครียดในการปฏิบัติงาน ด้านพฤติกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

1. ระดับปริญญาตรี มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า ระดับต่ำกว่า
ปริญญาตรี
2. ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า
ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านอัตราเงินเดือน

(n =351)

ความเครียดในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	17.70	4	4.42	48.50	.000*
	ภายในกลุ่ม	31.56	346	0.09		
	รวม	49.26	350			
2. ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	23.99	4	5.99	67.20	.000*
	ภายในกลุ่ม	30.87	346	0.08		
	รวม	54.86	350			
3. ด้านพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	7.54	4	1.88	17.85	.000*
	ภายในกลุ่ม	36.55	346	0.10		
	รวม	44.10	350			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	14.37	4	3.59	85.75	.000*
	ภายในกลุ่ม	14.49	346	0.04		
	รวม	28.86	350			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จำแนกตามอัตราเงินเดือน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จำแนกอัตราเงินเดือน ทั้งในภาพรวม และรายด้านแตกต่างกัน

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ความแตกต่างของภาวะผู้นำและความเครียด

ในการปฏิบัติงาน ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทุกด้าน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) ตามความเหมาะสม ดังนี้

ตาราง 22 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านร่างกาย จำแนกตามอัตราเงินเดือน เป็นรายคู่

(n=351)

อัตราเงินเดือน	\bar{X}	ไม่เกิน 10,000	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000	30,001-40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
		3.22	3.15	3.12	3.00	2.96
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.22	-	-.17*	-.43*	-.56*	-.50*
10,001-20,000 บาท	3.15		-	-.25*	-.39*	-.32
20,001-30,000 บาท	3.12			-	-.13	-.06
30,001-40,000 บาท	3.00				-	.06
มากกว่า 40,000 บาท	2.96					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านร่างกาย จำแนกตามอัตราเงินเดือน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย อัตราเงินเดือนในระดับต่าง ๆ มีความเครียดในการปฏิบัติงาน ด้านร่างกาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 6 คู่ ได้แก่

1. ไม่เกิน 10,000 บาท มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10,001-20,000 บาท

2. ไม่เกิน 10,000 บาท มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20,001-30,000 บาท
3. ไม่เกิน 10,000 บาท มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า 30,001-40,000 บาท
4. ไม่เกิน 10,000 บาท มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า เงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท
5. 10,001-20,000 บาท มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20,001-30,000 บาท
6. 10,001-20,000 บาท มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า 30,001-40,000 บาท

ตาราง 23 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านจิตใจ จำแนกตามอัตราเงินเดือน เป็นรายคู่

(n=351)

อัตราเงินเดือน	\bar{X}	ไม่เกิน10,000	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000	30,001-40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
		3.45	3.32	3.30	3.28	3.21
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.45	-	-.32*	-.44*	-.70*	-.72*
10,001-20,000 บาท	3.32		-	-.11	-.38*	-.40*
20,001-30,000 บาท	3.30			-	-.26*	-.28
30,001-40,000 บาท	3.28				-	-.02
มากกว่า 40,000 บาท	3.21					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านจิตใจ จำแนกตามอัตราเงินเดือน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย อัตราเงินเดือนในระดับต่าง ๆ มีความเครียดในการปฏิบัติงาน ด้านจิตใจ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 7 คู่ ได้แก่

1. ไม่เกิน 10,000 บาท มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10,001-20,000 บาท
2. ไม่เกิน 10,000 บาท มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20,001-30,000 บาท
3. ไม่เกิน 10,000 บาท มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า 30,001-40,000 บาท
4. ไม่เกิน 10,000 บาท มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า เงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท
5. 10,001-20,000 บาท มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า 30,001-40,000 บาท
6. 10,001-20,000 บาท มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า เงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท
7. 20,001-30,000 บาท มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า 30,001-40,000 บาท

ตาราง 24 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
ด้านพฤติกรรม จำแนกตามอัตราเงินเดือน เป็นรายคู่

(n=351)

อัตราเงินเดือน	\bar{X}	ไม่เกิน 10,000	10,001-20,000 บาท	20,001-30,000	30,001-40,000 บาท	มากกว่า 40,000 บาท
		3.56	3.23	3.15	3.10	3.00
ไม่เกิน 10,000 บาท	3.56	-	-.27*	-.39*	-.30*	-.41*
10,001-20,000 บาท	3.23		-	-.11	-.02	-.13
20,001-30,000 บาท	3.15			-	.08	-.01
30,001-40,000 บาท	3.10				-	-.10
มากกว่า 40,000 บาท	3.00					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
ด้านพฤติกรรม จำแนกตามอัตราเงินเดือน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย อัตราเงินเดือนในระดับต่าง ๆ
มีความเครียดในการปฏิบัติงาน ด้านพฤติกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่

1. ไม่เกิน 10,000 บาท มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10,001-20,000 บาท
2. ไม่เกิน 10,000 บาท มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20,001-30,000 บาท
3. ไม่เกิน 10,000 บาท มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า 30,001-40,000 บาท
4. ไม่เกิน 10,000 บาท มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า เงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

(n =351)

ความเครียดในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	18.37	3	6.12	68.81	.000*
	ภายในกลุ่ม	30.89	347	0.08		
	รวม	49.26	350			
2. ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	22.60	3	7.53	81.05	.000*
	ภายในกลุ่ม	32.26	347	0.09		
	รวม	54.86	350			
3. ด้านพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	8.78	3	2.92	28.78	.000*
	ภายในกลุ่ม	35.31	347	0.10		
	รวม	44.10	350			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	14.65	3	4.88	119.30	.000*
	ภายในกลุ่ม	14.21	347	0.04		
	รวม	28.86	350			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ทั้งในภาพรวม และรายด้านแตกต่างกัน

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ความแตกต่างของภาวะผู้นำและ

ความเครียดในการปฏิบัติงาน ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทุกด้าน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) ตามความเหมาะสม ดังนี้

ตาราง 26 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านร่างกาย จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

(n=351)

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	\bar{X}	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		3.10	3.21	3.12	3.42
1-5 ปี	3.10	-	-.17*	-.38*	-.56*
6-10 ปี	3.21		-	-.21*	-.38*
11-15 ปี	3.12			-	-.17*
มากกว่า 15 ปี	3.42				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 เปรียบเทียบความแตกต่างความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านร่างกาย จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ตามช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน มีความเครียดในการปฏิบัติงาน ด้านร่างกาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 6 คู่ ได้แก่

1. 6-10 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า 1-5 ปี
2. 11-15 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า 1-5 ปี
3. มากกว่า 15 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า 1-5 ปี
4. 6-10 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า 11-15 ปี
5. มากกว่า 15 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า 6-10 ปี

6. มากกว่า 15 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า 11-15 ปี

ตาราง 27 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
ด้านจิตใจ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

(n=351)

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	\bar{X}	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		3.24	3.15	3.30	3.35
1-5 ปี	3.24	-	-.12*	-.35*	-.64*
6-10 ปี	3.15		-	-.12	-.41*
11-15 ปี	3.30			-	-.28*
มากกว่า 15 ปี	3.35				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 เปรียบเทียบความแตกต่างความเครียดในการปฏิบัติงานของ
พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
ด้านจิตใจ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ตามช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
มีความเครียดในการปฏิบัติงาน ด้านจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 มีจำนวน 5 คู่ ได้แก่

1. 1-5 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า 6-10 ปี
2. 11-15 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า 1-5 ปี
3. มากกว่า 15 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า 1-5 ปี
4. มากกว่า 15 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า 6-10 ปี
5. มากกว่า 15 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า 11-15 ปี

ตาราง 28 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
ด้านพฤติกรรม จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

(n=351)

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	\bar{X}	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
		3.17	3.10	3.12	3.24
1-5 ปี	3.17	-	-.34*	-.37*	-.33*
6-10 ปี	3.10		-	.02	.00
11-15 ปี	3.12			-	.03
มากกว่า 15 ปี	3.24				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 เปรียบเทียบความแตกต่างความเครียดในการปฏิบัติงานของ
พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
ด้านพฤติกรรม จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ พบว่า ช่วงระยะเวลา
ที่ปฏิบัติงานมีความเครียดในการปฏิบัติงาน ด้านพฤติกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่

1. 1-5 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า 6-10 ปี
2. 11-15 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า 11-15 ปี
3. มากกว่า 15 ปี มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า 1-5 ปี

ตาราง 29 การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน

(n =351)

ความเครียดในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	12.69	3	4.23	40.15	.000*
	ภายในกลุ่ม	36.57	347	0.10		
	รวม	49.26	350			
2. ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	18.47	3	6.15	58.73	.000*
	ภายในกลุ่ม	36.39	347	0.10		
	รวม	54.86	350			
3. ด้านพฤติกรรม	ระหว่างกลุ่ม	13.99	3	4.66	53.74	.000*
	ภายในกลุ่ม	30.11	347	0.08		
	รวม	44.10	350			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	12.06	3	4.02	82.99	.000*
	ภายในกลุ่ม	16.08	347	0.04		
	รวม	28.86	350			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จำแนกตามตำแหน่งงาน ทั้งในภาพรวม และรายด้านแตกต่างกัน

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ความแตกต่างของความเครียดในการ

ปฏิบัติงาน ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทุกด้าน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) ตามความเหมาะสม ดังนี้

ตาราง 30 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านร่างกาย จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่

(n=351)

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	ข้าราชการ	บุคลากรทางการศึกษา	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
		3.21	3.14	3.34	3.57
ข้าราชการ	3.21	-	.32*	.07	-.33*
บุคลากรทางการศึกษา	3.14		-	-.25	-.66*
ลูกจ้างประจำ	3.34			-	-.41
พนักงานจ้าง	3.57				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 เปรียบเทียบความแตกต่างความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคายจังหวัดหนองคาย ด้านร่างกาย จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ตำแหน่งงานต่าง ๆ มีความเครียดในการปฏิบัติงาน ด้านร่างกาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่

1. ข้าราชการ มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า บุคลากรทางการศึกษา
2. พนักงานจ้าง มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า ข้าราชการ

3. พนักงานจ้าง มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า บุคลากร
ทางการศึกษา

ตาราง 31 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
ด้านจิตใจ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่

(n=351)

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	ข้าราชการ	บุคลากร ทางการศึกษา	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
		3.42	3.21	3.20	3.63
ข้าราชการ	3.42	-	-.33*	-.51	-.58*
บุคลากรทางการศึกษา	3.21		-	-.18	-.24*
ลูกจ้างประจำ	3.20			-	-.06
พนักงานจ้าง	3.63				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 เปรียบเทียบความแตกต่างความเครียดในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคายจังหวัดหนองคาย
ด้านจิตใจ จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ตำแหน่งงานต่าง ๆ มีความเครียดในการ
ปฏิบัติงาน ด้านจิตใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่
ได้แก่

1. ข้าราชการ มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า บุคลากรทางการ
ศึกษา
2. พนักงานจ้าง มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า ข้าราชการ
3. พนักงานจ้าง มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า บุคลากรทางการ
ศึกษา

ตาราง 32 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
ด้านพฤติกรรม จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่

(n=351)

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	ข้าราชการ	บุคลากรทางการศึกษา	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
		3.06	3.26	3.21	3.32
ข้าราชการ	3.06	-	-.68*	-.13	-.47*
บุคลากรทางการศึกษา	3.26		-	.54	.02*
ลูกจ้างประจำ	3.21			-	-.34
พนักงานจ้าง	3.32				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 เปรียบเทียบความแตกต่างความเครียดในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคายจังหวัดหนองคาย
ด้านพฤติกรรม จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ตำแหน่งงานต่าง ๆ มีความเครียด
ในการปฏิบัติงาน ด้านพฤติกรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่

1. บุคลากรทางการศึกษา มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า
ข้าราชการ
2. พนักงานจ้าง มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า ข้าราชการ
3. พนักงานจ้าง มีความเครียดในการปฏิบัติงาน มากกว่า บุคลากรทางการ
ศึกษา

**ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและ
ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
เมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย**

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษา เพื่อป้องกันการเกิด Multi collinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้น จึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่า ตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการ ตัวแบบได้ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อินทัย ตรีวานิช, 2552, หน้า 36)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคายรายละเอียดดังตาราง 33

ตาราง 33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาวะผู้นำและความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ภาวะผู้นำ	r	Sig.	แปลผล
ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ (LEA1)	-.082	.124	ไม่มีความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (LEA2)	-.059	.269	ไม่มีความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำแบบตามสบาย (LEA3)	-.007	.897	ไม่มีความสัมพันธ์

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

(หมายเหตุ)

LEA1	แทน	ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ
LEA2	แทน	ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย
LEA3	แทน	ภาวะผู้นำแบบตามสบาย
WS	แทน	ผลรวมของความเครียด

จากตาราง 33 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำ (LEA) และความเครียดในการปฏิบัติงาน (WS) พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันกับภาวะผู้นำ ทั้ง 3 ประเภท ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน

**ตอนที่ 6 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำ
และความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย**

ตาราง 34 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ / ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวนคน (n=351)	ร้อยละ
ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	200	56.98
ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	151	43.02
รวม	351	100

จากตาราง 34 พบว่า จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง 351 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จากแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 56.98 ส่วนที่เหลือจำนวน 151 คน เป็นผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 43.02

การแสดงความความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย สามารถสรุปเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ผู้นำแบบเผด็จการ

ลักษณะของผู้นำแบบเผด็จการมีผลต่อความเครียดโดยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม ของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างมาก ประกอบกับคุณลักษณะส่วนตัวด้าน อัตราเงินเดือนและตำแหน่งงานก็ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานเช่นกัน อีกทั้งยังส่งผลต่อภาวะหมดไฟ (Burn out) ในการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย

ลักษณะของผู้นำแบบประชาธิปไตยไม่ค่อยมีผลต่อความเครียดในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม แต่อาจมีสาเหตุความเครียดมาจาก

คุณลักษณะส่วนตัว อาทิ อัตราเงินเดือนและตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ เนื่องด้วยบางครั้งมีการ
แบ่งชั้นการทำงานตามตำแหน่ง จากผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

3. ผู้นำแบบตามสบาย

ลักษณะของผู้นำแบบตามสบายไม่ค่อยมีผลต่อความเครียดใน
ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านพฤติกรรม แต่อาจมีสาเหตุความเครียดมาจาก
คุณลักษณะส่วนตัว เช่น อัตราเงินเดือนและตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ผู้ใต้บังคับบัญชา
มีความสุขในการปฏิบัติงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วย

4. ข้อเสนอแนะด้านอื่น ๆ

มีข้อเสนอแนะว่า อยากให้ผู้นำให้ความสำคัญกับตำแหน่งพนักงานจ้าง
ดังเช่น ตำแหน่งอื่น ๆ และมีการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ผู้ได้วิจัยสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 75 มีอายุไม่เกิน 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.6 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.1 มีอัตราเงินเดือน 30,001- 40,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 27.4 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.5 และส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานคือ พนักงานจ้าง คิดเป็นร้อยละ 74.9

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย พบว่าระดับภาวะผู้นำส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.34$) เมื่อพิจารณาตามประเภทของภาวะผู้นำพบว่า ผู้นำแบบเผด็จการ มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมาคือ ผู้นำแบบตามสบาย มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 3.40$) และผู้นำแบบประชาธิปไตย มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 2.21$)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

1.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกด้านเช่นกัน

4. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ปรากฏ ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบค่าที (Independent Sample t-test) พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเพศชายมีความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิงทุกด้าน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จำแนกตามอายุ พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จำแนกตามอายุ ทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทุกด้าน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงาน ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทุกด้าน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า ความแตกต่างของภาวะผู้นำและความเครียดในการปฏิบัติงาน ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทุกด้าน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พบว่า ความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงาน ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทุกด้าน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน

4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงาน ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทุกด้าน ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน

5. สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำ (LEA) ทั้ง 3 ประเภท คือ ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ภาวะผู้นำแบบตามสบาย และ ความเครียดในการปฏิบัติงาน (WS) พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ผู้วิจัยได้ทำการอภิปรายผล ตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย พบว่า ระดับภาวะผู้นำส่วนใหญ่อยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามประเภทของภาวะผู้นำ พบว่า ผู้นำแบบเผด็จการ มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้นำแบบตามสบาย มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในระดับปานกลาง และผู้นำแบบประชาธิปไตย มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในระดับน้อย โดยเมื่อพิจารณาตามประเภทของภาวะผู้นำแล้วนั้น พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบเผด็จการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตัดสินใจสั่งการทุกชนิดโดยลำพัง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้กำหนดวง

นโยบายและวัตถุประสงค์ของการทำงานโครงการต่าง ๆ ด้วยตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะแยกตนเองออกห่างจากบุคลากรอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ระดับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิเลือกบุคคลมาร่วมงานที่คิดว่าน่าจะร่วมกันทำงานได้ดีในขณะเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ผู้นำและบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกันกำหนดวางนโยบายและวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมดำเนินการและร่วมรับผิดชอบในงานต่าง ๆ ด้วยเสมอ อยู่ในระดับน้อย ระดับภาวะผู้นำแบบตามสบาย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสนับสนุนโดยการจัดหาวัสดุต่าง ๆ เพื่อให้ความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบอำนาจเต็มที่และเสรีภาพอย่างกว้างขวางในการวินิจฉัย สั่งการ กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ตลอดจนแบ่งงานและกำหนดคนทำงานให้กับบุคลากรอื่นทั้งหมดโดยตนเองไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ชอบตำหนิ ไม่ชอบชม ไม่ขัดขวางการปฏิบัติงานใด ๆ ของผู้อื่นทั้งสิ้น อยู่ในระดับน้อย ที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องด้วยลักษณะของภาวะผู้นำแบบเผด็จการนั้น มักจะเป็นผู้เป็นผู้กำหนด วางนโยบายและวัตถุประสงค์ของการทำงาน หรือโครงการต่าง ๆ ด้วยตนเอง มีการตัดสินใจ สั่งการทุกชนิดโดยลำพัง รวมถึงมีการวิจารณ์ หรือตำหนิโดยตัวบุคคลโดยตรง จึงส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรในระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปภินวิช ศรีกุล (2563, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอบ้านดุงจังหวัดอุดรธานี โดยผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบตามสบาย 2) การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จำเอก นพดล ไชยสุระ (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
วัฒนธรรมองค์การธรรมาภิบาลและประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความเครียด
ในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ
น้อยทุกด้านเช่นกัน โดยเมื่อพิจารณาตามประเภทของความเครียด พบว่าระดับ
ความเครียดในการปฏิบัติงาน ด้านร่างกาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปวดหลังจากความตึงเครียด อยู่ในระดับ
น้อย รองลงมา คือ ปวดหัวจากความตึงเครียด อยู่ในระดับน้อย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย
ที่สุด คือ ปวดศีรษะข้างเดียว และ รู้สึกเหนื่อยง่าย อยู่ในระดับน้อย ระดับความเครียดใน
การปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย
จังหวัดหนองคาย ด้านจิตใจ โดยภาพรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เป็นกังวลกับเรื่องสารพิษหรือมลภาวะในอากาศน้ำเสียง
และดิน อยู่ในระดับน้อย รองลงมา คือ รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบ อยู่ในระดับ
น้อย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รู้สึกโกรธหรือหงุดหงิด และ รู้สึกเศร้า อยู่ในระดับ
น้อย และระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ด้านพฤติกรรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับ
น้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เงินไม่พอใช้จ่าย อยู่ใน
ระดับน้อย รองลงมา คือ กลัวทำงานผิดพลาด อยู่ในระดับน้อย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย
ที่สุด คือ ความอยากอาหารเปลี่ยนแปลงและ ความจำไม่ดีอยู่ในระดับน้อย ที่ผลการศึกษา
เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าระดับความเครียดของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน
เขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย นั้นยังอยู่ในระดับน้อย แสดงถึงสภาวะการ
ปฏิบัติงานยังคงเป็นลักษณะเอื้อต่อการปฏิบัติงานในองค์กร ทั้งนี้หากผลการศึกษาระดับ
ความเครียดอยู่ในระดับมากหรือมากที่สุด พนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กรอาจต้องเข้ารับ
การประเมินความเครียดจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเพื่อดำเนินการป้องกันและรักษาต่อไป
ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนพร พงษ์บุญชู (2560, บทคัดย่อ)
ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลกำกับของภาวะผู้นำที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการ
ทำงาน ภาวะหมดไฟในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน ผลการศึกษา

พบว่า 1. ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2. ความเครียดในการทำงาน ภาวะหมดไฟในการทำงาน และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน ในขณะที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน ในขณะที่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยโดย เอื้อพร ดิฉินสัน และ กนกวรรณ มะโนรัมย์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่และแนวทางการแก้ไขปัญหาของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจที่ 1 กองกำลังสุรนารี ผลการวิจัยพบว่า กำลังพลส่วนใหญ่มีความเครียดในระดับน้อย (Mild Stress) โดยมีอาการหรือความรู้สึกเบื่อ เซ็งมากที่สุด

3. การเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน เป็นการรับรู้หรือรู้สึกของแต่ละบุคคลถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากที่ทำงาน จนทำให้เกิดความรู้สึกอึดอัด คับข้องใจ หรือถูกคุกคามจากปัญหาที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน ส่งผลเสียต่อสุขภาพจิตและร่างกายของแต่ละบุคคล ตลอดจนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความเครียดจากการปฏิบัติงานนั้น นอกจากจะเกิดจากปัจจัยในด้านองค์กรและสภาพการทำงานแล้ว ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในองค์กรทั้งในด้านอายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและตำแหน่งงานล้วนมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อบุคลิกภาพและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล ดังนั้นปัจจัยส่วนบุคคลจึงมีบทบาทสำคัญต่อความเครียดของบุคคลที่ต่างกัน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการศึกษาโดย อรทัย นนทะโชติ (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรแขวงทางหลวงอุตรดิตถ์ที่ 1 และ 2 กรมทาง

หลวง ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานสังกัดแตกต่างกันมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อีกทั้งสอดคล้องกับผลการศึกษาโดย วัฒนา ศรีวิสัย และ กล้าหาญ ณ นาน (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ไฟน์ เมททัล เทคโนโลยีส์ จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของความเครียดและความเหนื่อยหน่ายต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไฟน์ เมททัล เทคโนโลยีส์ จำกัด (มหาชน)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ พนักงานบริษัท ไฟน์ เมททัล เทคโนโลยีส์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 231 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเครียด ได้แก่ ด้านจิตใจและด้านพฤติกรรมมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความเครียดด้านร่างกายไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับงานหรือความมั่นคงในงาน รวมทั้ง การแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน เช่น การมาสายหรือขาดงานบ่อยครั้ง แสดงว่า บุคคลนั้นตกอยู่ในภาวะความเครียด ดังนั้น องค์การจะต้องหาวิธีแก้ปัญหาและลดภาวะความเครียดที่เกิดขึ้น 2) ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ได้แก่ ด้านการลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่นและด้านความรู้สึกว่าตนไม่ประสบความสำเร็จมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความเหนื่อยหน่ายในการทำงานด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่หรือไม่ได้ตามมาตรฐานของงานแล้ว จึงส่งผลให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาโดย พลภัทร สถาปนไชย (2554, บทคัดย่อ) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเก็บขยะมูลฝอยในเทศบาลนครอุบลราชธานี พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความเครียดในการทำงานของพนักงานเก็บขยะมูลฝอยในเทศบาลนครอุบลราชธานี ชี้ให้เห็นว่า พนักงานที่มีเพศ การศึกษา สถานภาพการสมรส และอายุงานต่างกัน มีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ รายได้ จำนวนสมาชิกในครอบครัว และตำแหน่งต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งสอดคล้องกับผลการศึกษาโดย Nasrin and Hojat (2013) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความเครียดในงาน กับความตั้งใจในการลาออก และ

ประสิทธิภาพการทำงาน ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง พนักงาน จำนวน 286 คน ของ Iranian National Drilling Company (INDC) การศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง ความเครียดและประสิทธิภาพการทำงานเป็นไปในทางลบ และความสัมพันธ์ทางบวก ระหว่างความเครียดในงานกับความตั้งใจในการลาออก

4. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและความเครียดในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันกับภาวะผู้นำทั้ง 3 ประเภท ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน ผลการศึกษา เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่วนใหญ่มีภาวะผู้นำที่เล็งเห็นถึงประโยชน์ของการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบเพื่อประสิทธิภาพสูงสุด จึงให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ส่วนบุคคล มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของบุคลากร สนใจความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาและให้อิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรมีความเต็มใจยอมรับในเป้าหมายของงาน ก่อให้เกิดความตั้งใจในการทำงานจึงไม่มี ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย อนึ่งสาเหตุของความเครียดใน การปฏิบัติงานนั้นอาจมาจากปัจจัยอื่น อาทิ คุณลักษณะส่วนบุคคล หรือความสัมพันธ์ใน การปฏิบัติงานของผู้นำและผู้ปฏิบัติงานที่อาจมีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานผล การศึกษานี้สอดคล้องกับผลการศึกษาโดย อรทัย นนทะโชติ (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับ ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรแขวงทางหลวงอุตรดิตถ์ที่ 1 และ 2 กรมทาง หลวง พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรแขวงทางหลวงอุตรดิตถ์ที่ 1 และ 2 กรมทางหลวง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปฐมมาพันธุ์ หันจางสิทธิ์ (2561, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกับแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน บ้านพักเด็กและครอบครัวเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมี ความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.68$) สอดคล้องกับผลการศึกษาโดย ศิริพร นาทันริ (2561, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง รูปแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม

กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำในทุกด้านและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบเผด็จการ มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในระดับมาก ส่วนระดับผู้นำแบบประชาธิปไตย มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในระดับน้อย ดังนั้นผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ควรเลือกบุคคลมาร่วมงานที่คิดว่าน่าจะร่วมกันทำงาน ได้ดีในขณะเดียวกัน มีการร่วมกันกำหนดวางนโยบายและวัตถุประสงค์ของการทำงาน ร่วมกัน อีกทั้งร่วมดำเนินการและร่วมรับผิดชอบในงานต่าง ๆ ด้วยเสมอ

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ทั้งด้านร่างกาย จิตใจและพฤติกรรม ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ควรจัดสภาวะของการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากผู้นำองค์กร ก็จะส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานในระดับน้อยและส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

1.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ควรพัฒนาหรือส่งเสริมระบบและกลไกในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างของคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน

1.4 จากผลการวิจัยที่พบว่า ภาวะผู้นำทั้ง 3 แบบ ไม่มีความสัมพันธ์กันกับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคายอาจจะส่งเสริมภาวะผู้นำในรูปแบบอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

หรือตัวแปรอื่น ๆ เช่น โครงสร้างในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การบริหารงานและการมีส่วนร่วม ทักษะคติต่องาน ความพึงพอใจในงานและภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดอื่น ๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบผลการศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่นที่อาจจะเป็นสาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสังกัดอื่น ๆ เช่น ทักษะคติต่องาน ความพึงพอใจในงาน และภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นต้น

2.3 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ความเครียดในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดอื่น ๆ

2.4 ควรมีการศึกษาทักษะด้านการบริหารจัดการความเครียดของข้าราชการสังกัดอื่น ๆ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2562). คู่มือคลายเครียดด้วยตนเอง. กรุงเทพฯ: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก
- กิติมา ปรีดีติลล. (2529). *ทฤษฎีการบริหารองค์การ*. กรุงเทพฯ: ชนะการพิมพ์
- โกเมธ พิมพ์เบ้าธรรม. (2547). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1-5*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต เลย: สถาบันราชภัฏเลย.
- โกวิทย์ พวงงาม. (2544). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: วิทยุชน.
- จารุวรรณ โตบัว. (2552). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอพล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 3*. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- จำเอนกพดล ไชยสุระ. (2560). *อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน*. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เฉลิม สุขเจริญ. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. สารนิพนธ์ตามหลักสูตร ร.ป.ม. คณะศิลปศาสตร์ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: บริษัท พินเนต พรินท์ติ้ง เซ็นเตอร์ จำกัด.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2518). *การบริหารการปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐธิดา สุพรรณภพ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานการรับรู้คุณค่าของงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2546). *มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร*. กรุงเทพฯ: อินฟอรมีเดีย บุคส์.

- ธเนศวร์ เจริญเมือง. (2540). *100 ปี การปกครองท้องถิ่นไทย พ.ศ. 2440 – 2540*.
กรุงเทพฯ: โครงการจัดพิมพ์คบไฟ.
- ธนพร พงษ์บุญชู. (2560). *อิทธิพลกำกับของภาวะผู้นำที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่าง
ความเครียดในการทำงาน ภาวะหมดไฟในการทำงานและพฤติกรรมการ
ทำงานที่เบี่ยงเบน*. การค้นคว้าอิสระ. สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะ
พาณิชยศาสตร์และการบัญชี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติทางการ
ศึกษา*. กรุงเทพฯ: บริษัทเนติกุลการพิมพ์จำกัด.
- ธวัชชัย หอมยามเย็น. (2548). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 2.
วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ขอนแก่น:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น*.
- ธัญญามาส โลจนานนท์. (2544). *ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิด
สร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค ฟาร์มา จำกัด*. วิทยานิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธัญพร ไกรศรีวรธนะ. (2552). *ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานของพนักงาน
เทศบาลและลูกจ้างประจำของเทศบาลนครนนทบุรี*. ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2540). *ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
บพิตรการพิมพ์.
- บงกชมาศ เอกเอี่ยม. (2557). *ก้านั้น-ผู้ใหญ่บ้าน : บทบาทและภาวะความเป็นผู้นำกับ
ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อผู้นำชุมชนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่.
รายงานการวิจัย เชียงใหม่: วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่*.
- บรรหาญ ทับทิมศรี. (2556). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ
เลาขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต ๔
(การบริหารการศึกษา)*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต พระนครศรีอยุธยา:
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- บุญโสม ตีเลิศ. (2550). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศึกษาชั้น
พื้นฐาน*. สำนักเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหา
บัณฑิต สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2524). *การปกครองเมืองพัทธยา*. กรุงเทพฯ: สหાયบลิ็อก
การพิมพ์.
- ปรีชาทัศน ละไม. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและ
ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิเขต 1-3*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ปริญวิช ศรีกุล. (2563). *ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาท
หน้าที่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอบ้านดุงจังหวัดอุดรธานี*.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: จามจรีโปรดักท์.
- พลภัทร สถาปนไชย (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับความพึงพอใจในการ
ทำงานของพนักงานเก็บขยะมูลฝอย ในเทศบาลนครอุบลราชธานี*. ภาคนิพนธ์
สาขาวิชาการจัดการทั่วไป อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุบลราชธานี.
- พิมพ์ ศรีทองคำ. (2557). *ความเครียดในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการในบริษัทเอกชนที่นำเข้า
และจัดจำหน่ายสินค้าแฟชั่นแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาบริหารธุรกิจ กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พีรพรรณ ทองปั้น. (2552). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาเลย เขต 1* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต เลย: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเลย.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.

- เมทินี จิตรอนน้อม. (2542). *ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความยึดมั่นผูกพันต่อ องค์การพยาบาลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่* วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ร้อยตำรวจตรี พิชรพล แสงพุ่ม. (2557). *ประสิทธิผลการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์สุตร พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ นครสวรรค์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนัชชการพิมพ์.
- รัตติยา ยะมา. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองพะเยาจังหวัดพะเยา*. การศึกษานิพนธ์ระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการทั่วไป เชียงราย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- รุ่งระวี พันธานนท์. (2548). *ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์รับโทรศัพท์สายด่วน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ลิขิต ชีรวัดิน. (2548, 7 ธันวาคม). (เอกสารประกอบการประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 6 (พ.ศ. 2548) หัวข้อ “โลก รัฐ ท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 : การปะทะทางอารยธรรมธรรมมาภิบาลและท้องถิ่นนิยม” จัดโดยคณะกรรมการสภาวิจัยแห่งชาติ เทศบาลนครเชียงใหม่. 6 (6), หน้า 13 – 42.
- ว่าที่ร้อยตรีสันติ เกตุมณี. (2552). *ประสิทธิผลการปฏิบัติงานโครงการ อย.น้อยของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์หลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิรัช วิรัชนภาวรรณ. (2541). *การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2548). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). *การบริหารการศึกษา : หลักการทฤษฎีหน้าที่ประเด็นและ บทวิเคราะห์*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุจน์.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: ซีระป้อมวรรณกรรม.
- วัฒนา ศรีวิสัย และ กล้าหาญ ภู น่าน (2564). ความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ไฟน์ เม็ททัล เทคโนโลยีส์ จำกัด (มหาชน). *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*. 7(2).
- ศิริพร นาทันริ และคณะ. (2561). ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. *วารสารการเมือง การบริหารและกฎหมาย*. 11(3), 279–280.
- ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์. (2549). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: กาดปิด.
- สมยศ นาวิกการ. (2546). *การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร : MBO*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991 จำกัด.
- สมยศ แยมเพื่อน. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ปฏิบัติการบริษัทเอเชีย มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สาธิต บุบผาสี. (2553). *ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลขององค์การ ศึกษากรณี : กรมสรรพาวุธ*
- สิริภรณ์ หันพงศ์กิตติกุล. (2542). *แหล่งความเครียดในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต เชียงใหม่:มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2544). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ*. เชียงราย : สถาบันราชภัฏ เชียงราย.
- สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำทฤษฎีและปฏิบัติ ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่ สมบูรณ์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสโยกฤษณ์. (2549). *หลักการบริหารเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

- สุภาภรณ์ วงศ์กรชาวาลิต. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสาในองค์การไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษา: มูลนิธิแสงธรรมส่องหล้า กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตร รม.ม. (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ). สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะสำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรทัย นนทะโชติ. (2562). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรแขวงทางหลวงอุดรดิถีที่ 1 และ 2 กรมทางหลวง*. การค้นคว้าอิสระวิชาเอกบริหารธุรกิจ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อังคณา ทีฎเียง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับทีมงานที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา เลข: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2542). *หลักสูตรและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อุทัย หิรัญโต. (2523). *การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- เอื้อพร ดิศักดิ์สัน และ กนกวรรณ มะโนรมย์. (2558.) *ความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่และแนวทางการแก้ไขปัญหาของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจที่ 1 กองกำลังสุรนารี*. *วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*. 11(1).
- Cartwright, susan, & Cooper, CaryL. (1997). *Managing workplace stress*. California: sage Publication Inc.
- Clements, E. (1983). A study of the relationship between intrinsic and extrinsic variables and job satisfaction among student personnel workers in community colleges. *Dissertation Abstracts International*, 43(8), 2567–A.
- Cooper, C.L., & Marshall, J. (1976). Occupational source of stress. *Journal of Occupational Psychology*, 5(495), pp.11–28.
- Daniel, Wit. (1967). *A Comparative Survey of Local Govt. and Administration*. Bangkok: Kurusapha Press.

- Georges L. (1953). "Local Government and Democracy", *Public Administration*. Vol. 31, p. 26.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1991). *Educational Administration : Theory, Research, and Practice* (4th ed). Singapore: McGraw-Hill.
- Ivancavich, John M., and Matteson, Michael T. (1993). *Organizational Behavior and Management*. 5 th.ed. Texas: McGraw-hill.
- Jacobs, T.O., & Jaques, E. (1990). *Military executive leadership*. New Jersey: West Orange.
- Keith. P. (1953). "Local Government and Democracy – A Rejoinder", *Public Administration*. Vol.31, p. 344.
- Sharpe, L.J. (1981). "Theories of Local Government", in L.D. Fledman (ed.), *Politics and Government of Urban Canada*, p. 34
- Millet, J. D. (1954). *Bureaucracy and the Public*. New York: Basic Book.
- Moorhead G. and Griffin, R. W. (2001). *Organizational Behavior, Managing people and Organization*. 5th ed. U.S.A.: Houghton Mifflin Company.
- Moorhead, G. and Griffin, R.W. (2001). *Organizational Behavior. Managing People and Organization*. New York: Houghton Mifflin Company.
- Parker, D. F., & Decotiis, T. A. (1983). *Organizational determinants of job stress. Organizational Behavior and Human Performance*, 32, pp.160–177.
- Richards, D., & Engle, S. (1986). *After the Vision : Suggestions to Corporate Visionariesand Vision Champions*. VA: Miles River.
- Ross, Randall R., & Altmaier, Elizabeth M. (1994). *Intervention in occupational stress*. Iowa: sage Publication Ltd.
- Schein, E. H. (2008). *The role of the founder in creating organizational culture. Organizational Dynamics* , Summer, pp.13–28.
- Selye, H. (1983). *Selye's guide to stress research*. New York: Van Northland Reinhold.
- Steers, R. (1977). *Introduction to Organization Behavior*. California: Goodyear Publishing.

William B, & Douglas M. (2012) "Organizational Change and Development :
The Efficacy of Transformational Leadership Training," *Journal of
Management Development*. 31(6) : 520 – 536.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญและหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ชรินทร์ วัฒนันท์
รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล
กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สามารถ อัยกร
คณบดี คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. นายอุรุยศ เขียวสกุล นายกเทศมนตรีเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
5. นางสาวอนงค์ ตั้งตระกูล หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล จังหวัดหนองคาย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๔๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ชนินทร์ วะสินนท์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย สิบตำรวจโททศพล จักสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญากรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน สิบตำรวจโททศพล จักสาน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๙๔๗ ๖๖๐๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๔๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย สิบตำรวจโททศพล จักสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โรสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน สิบตำรวจโททศพล จักสาน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๙๔๗ ๖๖๐๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๔๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย สิบตำรวจโททศพล จักสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน สิบตำรวจโททศพล จักสาน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๙๔๗ ๖๖๐๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๔๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายอุฤษศ เอียสกุล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย สิบตำรวจโทศพล จักสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน สิบตำรวจโทศพล จักสาน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๙๔๗ ๖๖๐๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๔๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวอนงค์ ตั้งตระกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย สิบตำรวจโททศพล จักสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โรสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน สิบตำรวจโททศพล จักสาน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๙๔๗ ๖๖๐๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๓๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย สิบตำรวจโทศพล จักสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟิงสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน สิบตำรวจโทศพล จักสาน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๙๔๗ ๖๖๐๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๓๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย สิบตำรวจโททศพล จักสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์โรสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน สิบตำรวจโททศพล จักสาน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๙๔๗ ๖๖๐๓

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๓๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหนองคาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย สิบตำรวจโทศพล จักสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟิงสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน สิบตำรวจโทศพล จักสาน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๙๔๗ ๖๖๐๓

ภาคผนวก ค

- เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
- การหาคุณภาพของเครื่องมือ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย คำตอบจากแบบสอบถามฉบับนี้จะเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบ แบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำและความเครียดในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบประเมินความเครียดสวนปรุง (SPST-20) ของโรงพยาบาลสวนปรุง

ตอนที่ 4 เป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดี

สืบทำรวจโททศพล จักสาน

ผู้เก็บข้อมูล

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. อายุ

- ไม่เกิน 30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

4. อัตราเงินเดือน

- ไม่เกิน 10,000 บาท 10,001- 20,000 บาท
 20,001- 30,000 บาท 30,001- 40,000 บาท
 มากกว่า 40,000 บาท

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

- 1-5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี มากกว่า 15 ปี

6. ตำแหน่งงาน

- ข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา
 ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

7. หน่วยงานที่สังกัด

- | | | |
|---|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> อบจ.หนองคาย | <input type="checkbox"/> ทม. หนองคาย | <input type="checkbox"/> ทต. กวนวัน |
| <input type="checkbox"/> ทต. บ้านเดื่อ | <input type="checkbox"/> ทต. ปะโค | <input type="checkbox"/> ทต. โพธิ์ชัย |
| <input type="checkbox"/> ทต. วัดธาตุ | <input type="checkbox"/> ทต. เวียงคุก | <input type="checkbox"/> ทต. หาดคำ |
| <input type="checkbox"/> ทต. หนองสองห้อง | <input type="checkbox"/> อบต. โพนสว่าง | <input type="checkbox"/> อบต. หินโงม |
| <input type="checkbox"/> อบต. หนองกอมเกาะ | <input type="checkbox"/> อบต. ค่ายบกหวาน | <input type="checkbox"/> อบต. สีกาย |
| <input type="checkbox"/> อบต. เมืองหมี่ | <input type="checkbox"/> อบต. พระธาตุบังพวน | |

**ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง
หนองคาย จังหวัดหนองคาย**

คำชี้แจง : ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคายอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด
โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
ดังนี้

ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ 5 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมากที่สุด
ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ 4 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นระดับมาก
ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ 3 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นระดับปานกลาง
ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ 2 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นระดับเล็กน้อย
ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ 1 คะแนน หมายถึง มีความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำ	ความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำ				
		5	4	3	2	1
ผู้นำแบบเผด็จการ						
1.	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้กำหนด วางนโยบายและวัตถุประสงค์ของการทำงาน โครงการต่าง ๆ ด้วยตนเอง					
2.	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะชม วิจารณ์ หรือตำหนิโดยตัวบุคคลไม่ใช่ตำแหน่ง					
3.	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะแยกตนเอง ออกห่างจากบุคลากรอื่น ๆ					
4.	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตัดสินใจ สั่งการทุกชนิดโดยลำพัง					
5.	บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติ ตามคำสั่ง ไม่มีทางเลือกหรือทางออกใด ๆ ทั้งสิ้น					

ข้อที่	ภาวะผู้นำ	ความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำ				
		5	4	3	2	1
ผู้นำแบบประชาธิปไตย						
6.	ผู้นำและบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกันกำหนด วางนโยบายและวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน					
7.	บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิเลือกงานที่เห็นว่าเหมาะสมกับความถนัดและความสามารถของตน					
8.	บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิเลือกบุคคลมาร่วมงานที่คิดว่าน่าจะร่วมกันทำงานได้ดีในขณะเดียวกัน					
9.	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแบ่งงานและมอบหมายงานด้วยเสมอ					
10.	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมดำเนินการและร่วมรับผิดชอบในงานต่าง ๆ ด้วยเสมอ					
ผู้นำแบบตามสบาย						
11.	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบอำนาจเต็มที่และเสรีภาพอย่างกว้างขวางในการวินิจฉัยสั่งการ กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ตลอดจนแบ่งงานและกำหนดคนทำงานให้กับบุคลากรอื่นทั้งหมดโดยตนเองไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว					
12.	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสนับสนุนโดยการจัดหาวัสดุต่าง ๆ เพื่อให้ความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน					

ข้อที่	ภาวะผู้นำ	ความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำ				
		5	4	3	2	1
ผู้นำแบบตามสบาย (ต่อ)						
13.	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสั่งการอยู่ห่าง ๆ จะเข้ามามีส่วนร่วมต่อเมื่อบุคคลากรเรียกหาหรือเชิญให้มา					
14.	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ชอบตำหนิ ไม่ชอบชม ไม่ขัดขวางการปฏิบัติงานใดๆของผู้อื่นทั้งสิ้น					
15.	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะอนุมัติประเด็นที่เสนอเรื่อยไปโดยไม่ค่อยพิจารณาเหตุผลใด ๆ					

ตอนที่ 3 เป็นแบบประเมินความเครียดสวนปรุง (SPST-20) ของโรงพยาบาล

สวนปรุง

คำชี้แจง : ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเครียดโดยในระยะ 6 เดือนที่ผ่านมา เหตุการณ์ในข้อใดเกิดขึ้นกับตัวท่านบ้างและท่านมีความรู้สึกอย่างไรต่อเหตุการณ์นั้น ถ้าข้อไหนไม่ได้เกิดขึ้นให้ข้ามไปไม่ต้องตอบ โดยมีเกณฑ์ 5 ระดับดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง รู้สึกเครียดมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง รู้สึกเครียดมาก
- 3 คะแนน หมายถึง รู้สึกเครียดปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง รู้สึกเครียดเล็กน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ไม่รู้สึกเครียด

ข้อที่	อาการ ความรู้สึก หรือพฤติกรรม	คะแนนระดับความเครียด				
		5	4	3	2	1
ด้านร่างกาย						
1.	กล้ามเนื้อตึงหรือปวด					
2.	ปวดหัวจากความตึงเครียด					
3.	ปวดหลังจากความตึงเครียด					
4.	ปวดศีรษะข้างเดียว					
5.	รู้สึกเหนื่อยง่าย					
6.	เป็นหวัดบ่อย ๆ					
ด้านจิตใจ						
7.	เป็นกังวลกับเรื่องสารพิษหรือมลภาวะในอากาศน้ำเสียงและดิน					
8.	รู้สึกว่าต้องแข่งขันหรือเปรียบเทียบ					
9.	รู้สึกวิตกกังวล					
10.	รู้สึกคับข้องใจ					
11.	รู้สึกโกรธหรือหงุดหงิด					
12.	รู้สึกเศร้า					
13.	รู้สึกสับสน					
ด้านพฤติกรรม						
14.	ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้					
15.	กลัวทำงานผิดพลาด					
16.	ครอบครัวมีความขัดแย้งกันในเรื่องเงินหรือเรื่องงานในบ้าน					
17.	เงินไม่พอใช้จ่าย					
18.	ความอยากอาหารเปลี่ยนแปลง					
19.	ความจำไม่ดี					
20.	ตั้งสมาธิลำบาก					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง : ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของ
 ภาวะผู้นำและความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครอง
 ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย อย่างไรบ้าง
 โปรดระบุ

ขอขอบคุณทุกท่านที่เสียสละเวลา

ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

สibtสำรวจโทยศพล จักสาน

นักศีกษาหลักสุตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณชิต รุ่นที่ 13

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

ตอนที่ 2

ข้อที่	แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
ผู้นำแบบเผด็จการ			
1.	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้กำหนด วางนโยบายและวัตถุประสงค์ของการทำงาน โครงการต่าง ๆ ด้วยตนเอง	.916	ใช้ได้
2.	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะชม วิจารณ์ หรือตำหนิโดยตัวบุคคลไม่ใช่ตำแหน่ง	.919	ใช้ได้
3.	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะแยกตนเอง ออกห่างจากบุคลากรอื่น ๆ	.925	ใช้ได้
4.	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตัดสินใจ สั่งการทุกชนิดโดยลำพัง	.932	ใช้ได้
5.	บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติ ตามคำสั่ง ไม่มีทางเลือกหรือทางออกใด ๆ ทั้งสิ้น	.928	ใช้ได้
ผู้นำแบบประชาธิปไตย			
6.	ผู้นำและบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ร่วมกันกำหนด วางนโยบายและวัตถุประสงค์ ของการทำงานร่วมกัน	.930	ใช้ได้
7.	บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิ เลือกงานที่เห็นว่าเหมาะสมกับความถนัดและ ความสามารถของตน	.937	ใช้ได้
8.	บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิ เลือกบุคคลมาร่วมงานที่คิดว่าน่าจะร่วมกัน ทำงานได้ดีในขณะเดียวกัน	.918	ใช้ได้

ข้อที่	แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
9.	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแบ่งงานและมอบหมายงานด้วยเสมอ	.920	ใช้ได้
10.	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมดำเนินการและร่วมรับผิดชอบในงานต่าง ๆ ด้วยเสมอ	.920	ใช้ได้
ผู้นำแบบตามสบาย			
11.	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบอำนาจเต็มที่และเสรีภาพอย่างกว้างขวางในการวินิจฉัยสั่งการ กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ตลอดจนแบ่งงานและกำหนดคนทำงานให้กับบุคลากรอื่นทั้งหมดโดยตนเองไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว	.917	ใช้ได้
12.	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสนับสนุนโดยการจัดหาวัสดุต่าง ๆ เพื่อให้ความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน	.919	ใช้ได้
13.	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสั่งการอยู่ห่าง ๆ จะเข้ามาร่วมงานต่อเมื่อบุคลากรเรียกหาหรือเชิญให้มา	.918	ใช้ได้
14.	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ชอบตำหนิ ไม่ชอบชม ไม่ขัดขวางการปฏิบัติงานใดๆของผู้อื่นทั้งสิ้น	.917	ใช้ได้
15.	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะอนุมัติประเด็นที่เสนอเรื่อยไปโดยไม่ค่อยพิจารณาเหตุผลใด ๆ	.919	ใช้ได้
ภาพรวมทั้งฉบับ		.927	ใช้ได้

ตอนที่ 3

ข้อที่	แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
ด้านร่างกาย			
1.	กล้ามเนื้อตึงหรือปวด	.948	ใช้ได้
2.	ปวดหัวจากความตึงเครียด	.946	ใช้ได้
3.	ปวดหลังจากความตึงเครียด	.939	ใช้ได้
4.	ปวดศีรษะข้างเดียว	.945	ใช้ได้
5.	รู้สึกเหนื่อยง่าย	.940	ใช้ได้
6.	เป็นหวัดบ่อย ๆ	.939	ใช้ได้
ด้านจิตใจ			
7.	เป็นกังวลกับเรื่องสารพิษหรือมลภาวะ ในอากาศน้ำเสียงและดิน	.945	ใช้ได้
8.	รู้สึกวาทองแข่งขันหรือเปรียบเทียบ	.941	ใช้ได้
9.	รู้สึกวิตกกังวล	.941	ใช้ได้
10.	รู้สึกคับข้องใจ	.940	ใช้ได้
11.	รู้สึกโกรธหรือหงุดหงิด	.942	ใช้ได้
12.	รู้สึกเศร้า	.945	ใช้ได้
13.	รู้สึกสับสน	.940	ใช้ได้
ด้านพฤติกรรม			
14.	ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้	.944	ใช้ได้
15.	กลัวทำงานผิดพลาด	.942	ใช้ได้
16.	ครอบครัวมีความขัดแย้งกันในเรื่องเงินหรือเรื่อง งานในบ้าน	.939	ใช้ได้
17.	เงินไม่พอใช้จ่าย	.945	ใช้ได้
18.	ความอยากอาหารเปลี่ยนแปลง	.942	ใช้ได้
19.	ความจำไม่ดี	.941	ใช้ได้
20.	ตั้งสมาธิลำบาก	.940	ใช้ได้
ภาพรวมทั้งหมด		.945	ใช้ได้

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม
เรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำและความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
ตอนที่ 2

ข้อที่	แบบสอบถาม	ค่าอำนาจจำแนก
ผู้นำแบบเผด็จการ		
1.	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้กำหนด วางนโยบายและวัตถุประสงค์ของการทำงาน โครงการต่าง ๆ ด้วยตนเอง	.540
2.	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะชม วิจารณ์ หรือตำหนิโดยตัวบุคคลไม่ใช่ตำแหน่ง	.440
3.	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะแยกตนเอง ออกห่างจากบุคลากรอื่น ๆ	.740
4.	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตัดสินใจ สั่งการทุกชนิดโดยลำพัง	.640
5.	บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติ ตามคำสั่ง ไม่มีทางเลือกหรือทางออกใด ๆ ทั้งสิ้น	.542
ผู้นำแบบประชาธิปไตย		
6.	ผู้นำและบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ร่วมกันกำหนด วางนโยบายและวัตถุประสงค์ ของการทำงานร่วมกัน	.645
7.	บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิ เลือกงานที่เห็นว่าเหมาะสมกับความถนัดและ ความสามารถของตน	.545

ข้อที่	แบบสอบถาม	ค่าอำนาจจำแนก
8.	บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิเลือกบุคคลมาร่วมงานที่คิดว่าน่าจะรวมกันทำงานได้ดีในขณะเดียวกัน	.560
9.	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแบ่งงานและมอบหมายงานด้วยเสมอ	.455
10.	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมดำเนินการและร่วมรับผิดชอบในงานต่าง ๆ ด้วยเสมอ	.522
ผู้นำแบบตามสบาย		
11.	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบอำนาจเต็มที่และเสรีภาพอย่างกว้างขวางในการวินิจฉัยสั่งการ กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ตลอดจนแบ่งงานและกำหนดคนทำงานให้กับบุคลากรอื่นทั้งหมดโดยตนเองไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยว	.545
12.	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสนับสนุนโดยการจัดหาวัสดุต่าง ๆ เพื่อให้ความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน	.665
13.	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสั่งการอยู่ห่าง ๆ จะเข้ามาร่วมงานต่อเมื่อบุคลากรเรียกหาหรือเชิญให้มา	.642
14.	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ชอบตำหนิ ไม่ชอบชม ไม่ขัดขวางการปฏิบัติงานใดๆของผู้อื่นทั้งสิ้น	.525
15.	ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะอนุมัติประเด็นที่เสนอเรื่อยไปโดยไม่ค่อยพิจารณา	.542

	เหตุผลใด ๆ	
--	------------	--

ตอนที่ 3

ข้อที่	แบบสอบถาม	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านร่างกาย		
1.	กล้ามเนื้อตึงหรือปวด	.632
2.	ปวดหัวจากความตึงเครียด	.752
3.	ปวดหลังจากความตึงเครียด	.535
4.	ปวดศีรษะข้างเดียว	.725
5.	รู้สึกเหนื่อยง่าย	.542
6.	เป็นหวัดบ่อย ๆ	.451
ด้านจิตใจ		
7.	เป็นกังวลกับเรื่องสารพิษหรือมลภาวะ ในอากาศน้ำเสียงและดิน	.442
8.	รู้สึกวาทองแข่งขันหรือเปรียบเทียบ	.742
9.	รู้สึกวิตกกังวล	.542
10.	รู้สึกคับข้องใจ	.682
11.	รู้สึกโกรธหรือหงุดหงิด	.535
12.	รู้สึกเศร้า	.542
13.	รู้สึกสับสน	.435
ด้านพฤติกรรม		
14.	ไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้	.642
15.	กลัวทำงานผิดพลาด	.525
16.	ครอบครัวมีความขัดแย้งกันในเรื่องเงินหรือเรื่อง งานในบ้าน	.528
17.	เงินไม่พอใช้จ่าย	.432
18.	ความอยากอาหารเปลี่ยนแปลง	.673

19.	ความจำไม่ดี	.531
20.	ตั้งสมาธิลำบาก	.732

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๗๗๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลปงไฮ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย สิบตำรวจโทศพล จักสาน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๒๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสงค์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน สิบตำรวจโทศพล จักสาน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๙๔๗ ๖๖๐๓

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ลืบตำรวจโททศพล จักสาน
วัน เดือน ปีเกิด	23 กุมภาพันธ์ 2537
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	122 หมู่1 ตำบลน้ำจั้น อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ รหัสไปรษณีย์ 38150
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักจัดการงานเทคนิค
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเทศบาลเมืองหนองคาย หมู่ที่ 3 ตำบลในเมือง อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย 43000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2559	ปริญญารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2559	สำเร็จการฝึกอบรมตามหลักสูตรนักเรียนนายสิบตำรวจ (นสต.7) รุ่นที่ 40 ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4
พ.ศ. 2565	ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2558	รองผู้บังคับหมู่ ประจำ ศฝร.ภ.4 ฝ่ายปกครองและการฝึก ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 4
พ.ศ. 2559	ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจนครบาล นิมิตใหม่ กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 กองบัญชาการ ตำรวจนครบาล
พ.ศ. 2559-2562	ผู้บังคับหมู่งานจราจร สถานีตำรวจนครบาลบางรัก กอง บังคับการตำรวจนครบาล 6 กองบัญชาการตำรวจนครบาล
พ.ศ. 2562	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เทศบาลเมืองหนองคาย อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย
พ.ศ. 2562 ถึงปัจจุบัน	นักจัดการงานเทคนิค เทศบาลเมืองหนองคาย อำเภอ เมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย