

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร
องค์การส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม
Effect of Leadership Changes on the Efficacy of
Local Administrative Organizations in Nakhon Pathom Province

ณัฐกานต์ ปิ่นเกษร และ มะดาโอ๊ะ สุหลง

Nattakarn Pinkasorn and Madaoh Sulong

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Master of Business Administration Program, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

Received: March 7, 2018

Revised: March 26, 2018

Accepted: March 27, 2018

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร องค์การส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม (2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารองค์การส่วนท้องถิ่น จังหวัด นครปฐม และ (3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารองค์การส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 340 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็นประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การ วิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นเชิงเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน และการวิจัย เชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ จดบันทึก และข้อมูลเอกสารทำการวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอผลการวิจัย เป็นแบบพรรณนา ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศอายุระดับการศึกษาหน้าที่รับผิดชอบระยะเวลาปฏิบัติ ราชการ มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐมและปัจจัยส่วน บุคคลด้าน อายุหน้าที่ความรับผิดชอบระยะเวลาปฏิบัติราชการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหาร องค์การส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 นอกจากนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหาร องค์การส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ประสิทธิภาพ, การบริหารองค์การส่วนท้องถิ่น

Abstract

The research objectives of the study were to examine (1) the personal factors that affected the leadership changes on local administration in Nakhon Pathom province (2) the personal factors that affected the efficacy of local administration in Nakhon Pathom province and (3) the correlation between the leadership changes and the efficacy of local government administration in Nakhon

Pathom province. The sample size in the study was 340 persons. The research instruments included a set of questionnaires with 5 different levels. The statistics used for data analysis were percentage, median, deviation, coefficient, simple linear regression analysis, Pearson correlation and inferential statistics analysis. In addition, the qualitative research was carried out by interviewing, note-taking, and documentation collection. Then, content analysis was done and descriptive research presentation was presented. The findings revealed that the personal factors in terms of gender, age, educational level, responsibilities, and working duration had a correlation with the leadership changes with the local administration in Nakhon Pathom province. The personal factors in terms of age, responsibilities and working duration had a correlation with the efficacy of local administration in Nakhon Pathom province at statistical significance of 0.05. Moreover, the leadership changes in terms of ideological influences and inspiration creation had a correlation with the efficacy of local administration in Nakhon Pathom province in the same direction at statistical significance of 0.05, as did the leadership changes in terms of individual differences in the same direction at statistical significance of 0.01.

Keywords: leadership in changes, efficacy, local administration



บทนำ

ยุคปัจจุบัน เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็น เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อองค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์การจึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด การเปลี่ยนแปลงของบุคคลสำคัญที่มีส่วนผลักดันและสนับสนุนให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลง และบรรลุเป้าหมายในการทำงานได้อย่างราบรื่น คือ ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารงาน ทั้งนี้ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้พนักงานในองค์กรเกิดความมั่นใจ และการยอมรับ อันจะนำไปสู่ความไว้วางใจระหว่างกัน และทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารองค์การส่วนท้องถิ่น จ.นครปฐม

2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารองค์การส่วนท้องถิ่น จ.นครปฐม

3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหาร ของผู้บริหารองค์การส่วนท้องถิ่น จ.นครปฐม

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

Burns (1978) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดขึ้นได้ใน 3 ลักษณะ

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้รางวัลเพื่อตอบสนองความต้องการและเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กัน ก่อให้เกิด

การเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่าย คือเปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้ตามแบบจริยธรรม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและจะกระตุ้นตามให้เกิดความสำนึกและยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และทำให้ผู้เกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์ยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อีสรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน

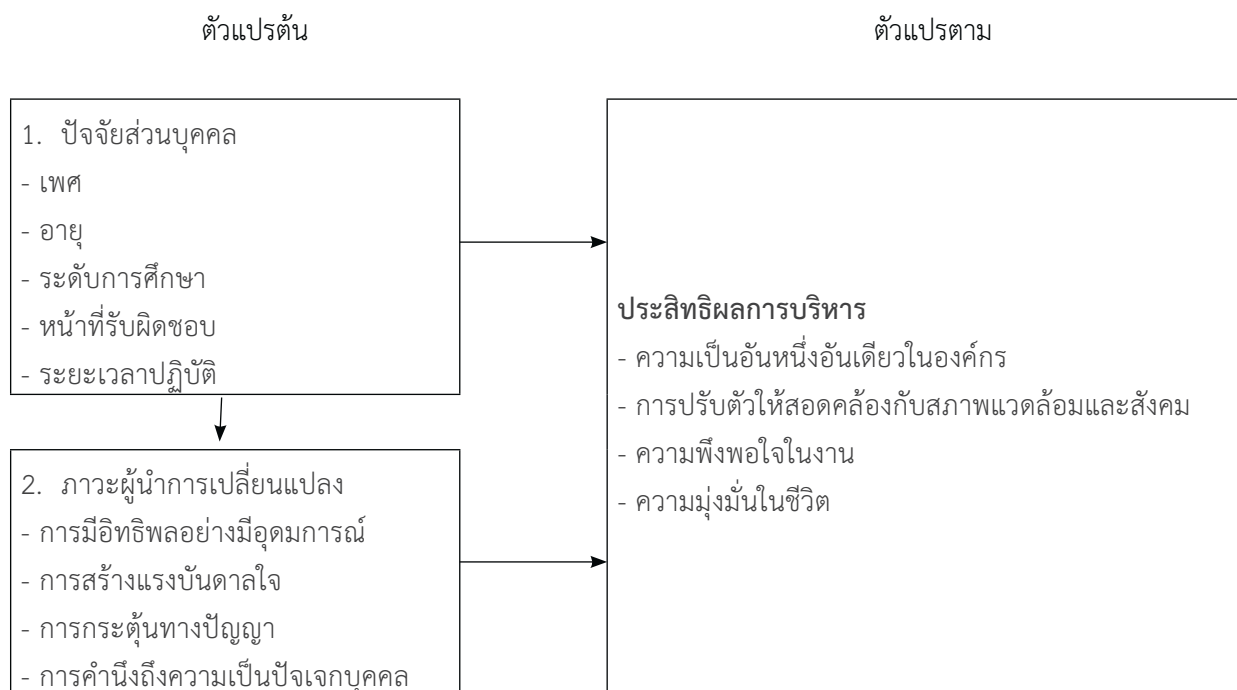
3. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (moral leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนเป็นผู้ตามแบบจริยธรรมอย่างแท้จริง เมื่อได้ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิมตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ หรือระดับการพัฒนาจริยธรรมของคาลเบิร์ก และจึงดำเนินการเปลี่ยนสภาพทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุด

มุ่งหมายที่สูงขึ้น

ผู้นำทั้งสามลักษณะตามทฤษฎีของเบอร์น มีลักษณะเป็นแกนต่อเนื่อง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน อยู่ปลายสุดของแกน ซึ่งตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมุ่งเปลี่ยนสภาพไปสู่ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

Bass (1985) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้น แบลกล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่าบารมี (charisma) แบลเห็นว่าความมีบารมีมีความจำเป็น แต่ไม่เพียงพอสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่นอกเหนือจากความมีบารมี คือการกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการสร้างแรงบันดาลใจ แบลได้ให้คำนิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางที่กว้างกว่าเบอร์น และแบสยังมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน แบลยอมรับว่าในผู้นำคนเดียวกัน อาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบ แต่ในสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารองค์การส่วนท้องถิ่น จ.นครปฐม
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารองค์การส่วนท้องถิ่น จ.นครปฐม
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหาร ของผู้บริหารองค์การส่วนท้องถิ่น จ.นครปฐม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานระหว่าง การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ในการบริหารองค์การส่วนท้องถิ่น จ.นครปฐม จำนวน 340 คน โดยกำหนดให้สัดส่วนของประชากร เท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง จะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 181 ตัวอย่าง ในการทำวิจัยครั้งนี้ได้เก็บเพิ่มเติมเป็นจำนวน 200 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของบุคคลทั่วไป เป็นการตรวจสอบข้อมูลพื้นฐานประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน้าที่รับผิดชอบ ระยะเวลาปฏิบัติราชการ จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด (closed-ended question) โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรก คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (3) การกระตุ้นทางปัญญา (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนที่สองคือ ประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหาร แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ (1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวในองค์กร (2) การปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสังคม (3) ความพึงพอใจในงาน (4) ความมุ่งมั่นในชีวิต จากนั้นนำมาวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร โดยใช้สูตร คำนวณความกว้างของอัตราภาคชั้น

ส่วนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม แบบสอบถามได้รับตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ทำวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruency)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) เป็นข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสอบถาม
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากหนังสือ ตำรา บทความผลงานวิจัยที่ได้มีการทำมาก่อน และแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตที่มีความเกี่ยวข้องกับความคิด และประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อใช้ประกอบการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และใช้อ้างอิงในการเขียนรายงานผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นเชิงเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารองค์การส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 98 เป็นเพศหญิงจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 หน้าที่รับผิดชอบของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 39 ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการส่วนใหญ่ อยู่ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 41

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า รายด้านระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ระดับความคิดเห็นมากรองลงมา คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 การสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหาร

ประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหาร ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็น ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็น มาก คือ ความพึงพอใจในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ระดับความคิดเห็น ปานกลาง คือ ความมุ่งมั่นในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 การปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การส่วนท้องถิ่น จ.นครปฐม แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จ.นครปฐม จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จ.นครปฐม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จ.นครปฐม จำแนกตามหน้าที่รับผิดชอบ พบว่า พนักงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จ.นครปฐม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติราชการ พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารองค์การส่วนท้องถิ่น จ.นครปฐม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารองค์การส่วนท้องถิ่น จ.นครปฐม จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารองค์การส่วนท้องถิ่น จ.นครปฐม จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในด้าน การปรับตัวให้ สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารองค์การส่วนท้องถิ่น จ.นครปฐม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไม่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารองค์การส่วนท้องถิ่น จ.นครปฐม จำแนกตามหน้าที่รับผิดชอบ พบว่า พนักงานที่มีหน้าที่รับ รับผิดชอบต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวในองค์กรและการปรับ ตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสังคม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารองค์การส่วนท้องถิ่น จ.นครปฐม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติราชการ พบว่า พนักงาน ที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการต่างกัน มีภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวม และด้านความเป็น อันหนึ่งอันเดียวในองค์กร กับด้านการปรับตัวให้สอดคล้อง กับสภาพแวดล้อมและสังคมแตกต่างกัน มีความแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความ สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหาร ของผู้บริหารองค์การ

ส่วนท้องถิ่น จ.นครปฐม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหาร

ประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารในภาพรวม มี ระดับความคิดเห็น ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็น มาก คือ ความพึงพอใจในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ระดับความคิด เห็น ปานกลาง คือ ความมุ่งมั่นในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 การปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน้าที่รับผิดชอบ,ระยะเวลา ปฏิบัติราชการ มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารองค์การส่วนท้องถิ่น จ.นครปฐม อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 และ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ หน้าที่ความรับผิดชอบ ระยะเวลาปฏิบัติราชการ มีความ สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารองค์การ ส่วนท้องถิ่น จ.นครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05 นอกจากนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ ,ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความ สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหาร ของผู้บริหารองค์การ ส่วนท้องถิ่น จ.นครปฐม ในทิศทางเดียวกันมีนัยทางสถิติที่ ระดับ 0.05 และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มี ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน มีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 1

แสดงความสัมพันธ์โดยภาพรวม ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารองค์การส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม ● หมายถึง ค่าที่มีความสัมพันธ์ ● หมายถึง ค่าที่ไม่มีความสัมพันธ์

ตัวแปร	ส่วนบุคคล					ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง				ประสิทธิผลการบริหาร			
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	หน้าที่รับผิดชอบ	ระยะเวลาปฏิบัติราชการ	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	การสร้างแรงบันดาลใจ	การกระตุ้นทางปัญญา	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร	การปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสังคม	ความพึงพอใจในงาน	ความมุ่งมั่นในชีวิต
เพศ	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
อายุ	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
ระดับการศึกษา	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
หน้าที่รับผิดชอบ	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
ระยะเวลาปฏิบัติราชการ	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
การสร้างแรงบันดาลใจ	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
การกระตุ้นทางปัญญา	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
การปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสังคม	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
ความพึงพอใจในงาน	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
ความมุ่งมั่นในชีวิต	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

การอภิปรายผล

ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การส่วนท้องถิ่น จ.นครปฐม แตกต่างกัน

1. พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจักษ์ ผิวงาม (2554) เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่ อำเภอสครีระตะ จังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ในการทำงานไม่ว่าจะอาชีพใดๆ ก็ตามต่างก็ให้สิทธิ

เสรีภาพเท่าเทียมกันระหว่างเพศชายและเพศหญิง ซึ่งมุมมองของผู้บริหารจะมองว่าในการปฏิบัติหน้าที่นั้นๆ ทุกคนต่างมีหน้าที่รับผิดชอบที่เท่าเทียมกันตามภาระหน้าที่ของตนเอง ในปัจจุบันงานที่ทำในทุกพื้นที่จะมีทั้งเพศหญิงและเพศชาย งานบางประเภทที่คิดว่าผู้หญิงจะทำได้น้อยกว่าผู้ชาย หรือผู้ชายจะทำได้น้อยกว่าผู้หญิง สำหรับยุคปัจจุบันแล้วมันไม่ใช่อย่างที่คิด ทุกประเภทของงานจะมีทั้งชายและหญิงทำงานในประเภทนั้นๆ ทุกคนมีความสามารถเท่าเทียมกัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เหมือนกัน ภาวะผู้นำสามารถเกิดขึ้นทั้งทั้งเพศหญิงและเพศชาย

2. พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตินันท์ แสงสกล (2556) เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ในการทำงานสำหรับการเป็นผู้นำ เมื่อเราก้าวเข้ามา มีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบแล้ว หากเรามาแบบคนรุ่นใหม่ไฟแรงการทำงานของเราจะเป็นในลักษณะตันทุ้งในการทำงาน ยึดติดกับความคิดของตัวเองเป็นหลัก มีภาวะผู้นำสูง มองแค่สิ่งที่อยู่ตรงหน้า ใช้หลักการการทำงานตามทฤษฎีที่ได้เรียนมา การทำงานของผู้นำจะมาในฐานะของเจ้านายกับลูกน้อง แต่หากมองกลับกันถ้าผู้นำที่มีอายุมากขึ้น มีความเป็นผู้ใหญ่มากขึ้น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทำงานด้วยความถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน มักจะประสบผลสำเร็จในการทำงานที่สูง หรือแม้บางครั้งในการทำงานหากมีล้มเหลวบ้างแต่ก็จะมีคนรอบข้างคอยช่วยให้กำลังใจ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าในการทำงานหากเรามีอายุมากขึ้น ประสบการณ์ที่เราได้ ที่เราจะมีเป็นตัวช่วยในการทำงานมากขึ้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีอายุต่างกันจึงมีความแตกต่างกัน

3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัจฉิสสา เพชรหนองชุม (2547) เรื่องภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด สุราษฎร์ธานี ซึ่งจากการศึกษาพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานนั้น เกิดจากครอบครัวหรือการมีอุดมการณ์ การรัก การชอบในภาระหน้าที่ของตนเอง ในการทำงานอันดับแรกคนเราเมื่อเลือกที่จะทำงานอย่างน้อยต้องมีความชอบในด้านนั้นๆก่อน โดยเฉพาะการเป็นผู้นำของคนในหมู่บ้านที่เดินไปตรงไหนก็จะมีแต่คนรู้จัก เป็นมิตร ทักทายกันอยู่เป็นประจำ เพราะการทำงานของคนที่จะมาเป็นกำนัน หรือผู้ใหญ่บ้านในแต่ละครั้งจะเกิดจากความศรัทธาของคนในหมู่บ้านที่คัดเลือกมาเพื่อให้มาดูแล และนำพาหมู่บ้านของตนเองไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง

4. พนักงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหามานะ พุทธิวิ

โย (2556) เรื่องภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ จากผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในการทำงานหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละอย่าง ต่างก็อิทธิพลที่แตกต่างกัน นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ก็ต้องมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือแม้แต่ผู้ใหญ่บ้าน หากมองถึงภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบแล้ว นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะต้องเป็นผู้ควบคุมดูแลทุกตำบลในจังหวัดนั้นๆ แต่ความรับผิดชอบของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะมีความรับผิดชอบเพียงแคในตำบลของตนเองเท่านั้น ซึ่งเป็นการทำงานภายใต้ของส่วนจังหวัด ยิ่งไปกว่านั้นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ใหญ่บ้านก็จะมีเพียงแคดูแลควบคุมภายในหมู่บ้านของตนเองเท่านั้น จะมองเห็นว่าความรับผิดชอบในหน้าที่ต่างก็มีวาระที่แตกต่างกันออกไป ด้วยภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต่างกันนี้ จะส่งผลต่อภาวะความเป็นผู้นำด้วยเช่นกัน หากมองถึงอำนาจและหน้าที่แล้วนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องมีภาวะความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีมากกว่าตำแหน่งอื่นๆ เนื่องจากการปฏิบัติตัวจะต้องเป็นแบบอย่างที่น่ายกย่อง ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน

5. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการต่างกัน มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน จะเห็นได้ว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้นำนั้นเกิดจากประสบการณ์ที่ได้ทำหน้าที่นั้นๆ เป็นระยะเวลานาน หากมีประสบการณ์ในการทำงานที่น้อย ผู้นำก็จะมีวิธีการสร้างแรงบันดาลใจเพื่อให้ผู้ที่อยู่ในความดูแลของตนเอง เกิดความไว้วางใจ และยินยอมให้ผู้นำได้สร้างผลงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับตนเอง แต่เมื่อมีประสบการณ์มากขึ้น คนรอบข้างได้เห็นถึงการเป็นผู้นำที่ดี ว่าตนเองสามารถดำเนินการได้ตามคาดหวัง ผู้นำจะมีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและกระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดความผูกพัน เกิดความไว้วางใจ ต่อคนรอบข้าง สร้างศักยภาพให้กับตนเอง เพื่อให้คนอื่นได้เห็นว่าคุณมีความรู้ความสามารถ และพร้อมที่จะช่วยเหลือทุกคน สอดคล้องกับหลักแนวคิดของ Burns (1978) ที่ว่า ผู้นำจะนึกถึงความต้องการของผู้ตามและจะกระตุ้นให้เกิดความสำนึก เพื่อยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูง

ขึ้นและทำให้ผู้ตามมีอุดมการณ์ยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารองค์การส่วนท้องถิ่น จ.นครปฐม แตกต่างกัน

1. พนักงานที่มีเพศต่างกันประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระธีระพงศ์ ธีรบุญ (2556) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช จะเห็นได้ว่า ความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์นั้นสามารถเกิดขึ้นได้ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย เนื่องจากว่าในการทำงานทั้งเพศหญิงและเพศชายต่างมุ่งมั่น และพยายามที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดความชำนาญ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ เพื่อนำมาปรับปรุงยุคที่ใช้ในการทำงาน สิ่งเหล่านี้สามารถดำเนินการได้ทั้งเพศหญิงและเพศชาย ที่มีความเท่าเทียมกันในสังคม จึงเห็นได้ว่า เพศต่างกันมีประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

2. พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐนันท์ มั่นตะพงศ์ (2555) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์จังหวัดนนทบุรี พบว่า ช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี เป็นช่วงของผู้นำที่เป็นหนุ่มจนถึงวัยกลางคน ผู้นำในระดับช่วงอายุนี้นี้จะมีความคิดเห็นและมีพฤติกรรมเป็นของตัวเอง มีเหตุผลในการเลือก การคิดที่จะพัฒนาในลักษณะที่คล้ายกัน ไม่ค่อยยึดติดกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่จะใช้หลักและเหตุผลในการพิจารณาว่าสิ่งใดถูก หรือสิ่งใดผิด สิ่งใดที่มีประโยชน์มากที่สุด อาจเนื่องจากว่าด้วยอายุที่มากขึ้นและประสบการณ์ความเป็นผู้นำที่มีมานานจึงทำให้ผู้นำมีความคิดแบบเดียวกัน จึงเป็นเหตุผลที่ว่าอายุต่างกัน มีประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหาร แตกต่างกัน

3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืองอุไร ช่วยชู (2540) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดปทุมธานี การศึกษาถือได้ว่าเป็นส่วนประกอบที่มีความสำคัญน้อย

มากหากเมื่อพิจารณาถึงความสามารถ ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหาร เนื่องจากว่า หากมองถึงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านในบางหมู่บ้านผู้ใหญ่บ้านจบการศึกษาระดับประถมศึกษา แต่มีความสามารถในการบริหารงานแบบผู้บริหาร ที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีได้ ภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้มองว่าผู้นำคนใดจบการศึกษาในระดับที่สูงมากแค่ไหน แต่กลับมองว่าผู้นำคนใดที่จะสามารถสร้างความเชื่อใจให้กับคนในชุมชน และสามารถผลักดันให้ชุมชนสามารถสร้างตนเองได้ เป็นผู้นำที่สามารถนำความรู้ที่หาได้จากประสบการณ์ หรือแม้แต่แสวงหามาจากที่อื่นๆ เพื่อนำมาพัฒนาชุมชนของตนเอง สิ่งเหล่านี้ต่างหากที่มีความสำคัญต่อการเป็นผู้นำ จึงเป็นเหตุผลที่ว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน

4. พนักงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกัน มีประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Etzioni (1964, p. 8) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ (organization effectiveness) กำหนดจากระดับความมากน้อยในการบรรลุเป้าหมาย หรือการทำให้เป้าหมายให้เป็นจริง ขององค์การสรุปได้ว่า หน้าที่ความรับผิดชอบที่มีนั้น จะวัดประสิทธิผลของผู้นำ วัดจากการบรรลุเป้าหมาย วัดจากวัตถุประสงค์ในการบริหารจัดการโดยพิจารณาจากความสามารถของตัวบุคคลและความสามารถในการพัฒนาชุมชน ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอกชุมชน และสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวม ผู้นำจะมีหน้าที่รับผิดชอบที่แตกต่างกันออกไป โดย นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะมีภาระหน้าที่ดูแลส่วนงานที่เกี่ยวข้องทั้งจังหวัดและมีผู้ใต้บังคับบัญชาคือ กำนัน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้ใหญ่บ้าน ดังนั้นหน้าที่ความรับผิดชอบจึงมีมากกว่า การบริหารงานก็แตกต่างไปด้วย เมื่อเทียบกับผู้ใหญ่บ้านจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบแค่นี้ในหมู่บ้านของตนเอง จึงเป็นที่มาว่า หน้าที่ความรับผิดชอบต่างกัน มีประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหาร แตกต่างกัน

5. พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติราชการต่างกัน มีประสิทธิผลการบริหารของผู้บริหารในภาพรวมและราย

ด้าน แตกต่างกัน การทำงานในแต่ละพื้นที่ด้วยตำแหน่งงานที่มีความเหมือนนั้น ไม่ว่าจะปฏิบัติงานระยะเวลาที่นานแค่ไหนก็ตามต่างก็จะมีอุปสรรคและการดำเนินการที่เหมือนกัน เนื่องจากการรับนโยบายที่เหมือนกันในทุกๆ ปี มีงบประมาณที่เหมือนกันทุกปี มีจำนวนคนบริหารที่เท่ากัน และมีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในทุกๆ เดือน ทำให้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานจึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับแนวคิดของ ภรณ์ มหามนต์ (2529) ที่กล่าวว่าประสิทธิภาพขององค์กรจะมีขึ้นได้ย่อมขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ว่าองค์กรสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดที่อยู่เบื้องหลังควบคู่กับประสิทธิภาพคือความมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงการมีสมรรถนะสูงสามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูง โดยได้ผลผลิตที่มีมูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ไป

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหาร ของผู้บริหารองค์การส่วนท้องถิ่น จ.นครปฐม

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหาร ของผู้บริหารองค์การส่วนท้องถิ่น จ.นครปฐม พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหาร ของผู้บริหารองค์การส่วนท้องถิ่น จ.นครปฐม พบว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ในทิศทางเดียวกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบไปด้วย การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งนำไปสู่การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และมีการกระจายอำนาจและการเสริมสร้างแรงจูงใจ เป็นผู้ที่มีความคุณธรรม และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ และจะส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร ดังนั้น ผู้นำควรมีบทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีลักษณะเป็นผู้ที่กระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ตาม เพื่อให้เกิดแง่มุมใหม่ๆ ในการทำงาน ทำให้ผู้ตามเกิดการตระหนักถึงปัญหาต่างๆ เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหา เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม

และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับแนวความคิดของ Bass & Avolio (1991) แต่ทั้งนี้ผู้นำองค์กรเอง ควรมีบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่คำนึงถึงการกระตุ้นการใช้ปัญญาของผู้ตามให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Yukl (1994) ที่ผู้นำต้องสร้างพันธะต่อกลุ่มเป้าหมายขององค์กร และปฏิบัติให้เป้าหมายที่วางไว้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น งานวิจัยครั้งนี้พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กร ตัวแปรที่ร่วมพหุการณ คือ การกระจายอำนาจ และการให้อำนาจในการตัดสินใจ การกระตุ้นปัญญา การสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และการปลูกฝังค่านิยม

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการสัมภาษณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารองค์การส่วนท้องถิ่น จ.นครปฐม

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในอุดมการณ์ของท่าน มีลักษณะอย่างไร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในอุดมคติ ควรจะมีวิสัยทัศน์ มีอุดมการณ์ มีความรู้ ความรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ สามารถแก้ไขปัญหาและวางแผนแก้ปัญหาพร้อมกันอย่างเป็นระบบ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ความเป็นธรรม มีความเป็นมิตรแท้กับผู้ที่บังคับบัญชา ไม่คิดแบ่งชนชั้น ผู้นำควรมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา กระตุ้นและส่งเสริมการพัฒนาความรู้ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆตลอดเวลา คำนึงถึงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา นำพาองค์กรไปสู่แผนที่วางไว้ได้ การจะเป็นผู้นำควรได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความศรัทธา ความเชื่อใจ ความไว้วางใจ พุดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงานกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ งานที่ทำร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จได้ ผู้บังคับบัญชาควรมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่และจงรักภักดีต่อองค์กร จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร จะเห็นได้จากเมื่อองค์กรเติบโตพนักงานก็จะเติบโตตามเช่นกัน ผู้บังคับบัญชาควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีบุคลิกความเป็นผู้นำ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดเชิงบวกและไม่คิดร้ายต่อผู้อื่น มุ่งมั่นในการทำงาน กล้าที่

จะตัดสินใจในแต่ละสถานการณ์ โดยคำนึงถึงและยึดถือเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก เข้าใจถึงปัญหาและแก้ไขปัญหามาตรฐาน เพื่อให้องค์กรผ่านอุปสรรคต่างๆ ไปได้ ขึ้นอยู่กับว่าผู้บังคับบัญชาจะใช้วิธีการบริหารจัดการแบบใดที่จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในอุดมคติของท่าน ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของท่านอย่างไร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน องค์กรจะเดินต่อไปได้นั้น ขึ้นอยู่กับผู้นำมีแนวความคิด มีทัศนคติในการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปในรูปแบบใด การทำงานที่มีความรู้ มีการวางแผน สามารถควบคุมสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้ มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร และการบริหารจัดการที่ดี มีผลต่อการทำงาน มีผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดี จงความรักภักดี มีประสิทธิภาพ ได้รับการยอมรับ ความเคารพนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ได้รับความร่วมมือกันทำงานที่ดีและสามารถนำพาองค์กรไปตามแผนที่วางไว้ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงาน เกิดขวัญและกำลังใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน พัฒนางค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3. ท่านได้มอบหมายงาน ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านอย่างไร

การมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การกระจายงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และอำนาจการตัดสินใจภายในขอบเขตของผู้บังคับบัญชาที่ได้มอบหมายงานให้ปฏิบัติ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน แสดงศักยภาพของตนเองเพื่อพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น เตรียมความพร้อมในการเลื่อนตำแหน่งในอนาคต แสดงถึงความไว้วางใจของผู้บังคับบัญชากับตัวผู้ใต้บังคับบัญชาในการมอบหมายงานให้รับผิดชอบ ตามความเหมาะสม และความสามารถของตัวผู้ใต้บังคับบัญชาเอง เพื่อเป็นการประเมินความสามารถ ศักยภาพในตัว การกล้าที่จะตัดสินใจ ความรับผิดชอบต่องานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำพาให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้ตั้งไว้ ที่ผู้นำต้องสร้างพันธะต่อกลุ่มเป้าหมายขององค์กร และปฏิบัติให้เป้าหมายที่วางไว้บรรลุวัตถุประสงค์

4. ท่านคิดว่าท่านสามารถนำพาองค์กรส่วนท้องถิ่นของท่าน

ของท่าน ไปตามแผนที่วางไว้ได้หรือไม่

สรุปผู้นำทุกท่าน สามารถนำพาองค์กรส่วนท้องถิ่นไปตามแผนที่วางไว้ได้ เพราะมีการวางแผน พุดคุย ประชุมร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ยอมรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำพาองค์กรไปในทิศทางที่ดี ตลอดจนมีการมอบหมายงานตามความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการติดตาม ตรวจสอบ ความคืบหน้าของงาน และการบริหารงานอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งนี้

1. จากการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหาร ของผู้บริหาร องค์กรส่วนท้องถิ่น จ.นครปฐม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารโดยรวม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r = .035$) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อเทียบกับด้านอื่น ดังนั้น ในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพผู้บริหารควรคำนึงถึงความสำคัญในการเป็นแบบอย่างด้านการคิดและแก้ไขปัญหา และมียุทธศาสตร์ในการคิด ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชากล้าที่จะแสดงความคิดเห็น โดยมีเหตุผลสนับสนุน โดยการหาแนวทางใหม่ๆ และความคิดสร้างสรรค์มาใช้ในการแก้ไขปัญหา กระตุ้นการสร้างกระบวนการทางความคิดที่เป็นระบบ และสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการพยายามแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เพื่อพัฒนากระบวนการทางความคิด และการใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหาร ของผู้บริหาร องค์กรส่วนท้องถิ่น จ.นครปฐม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารโดยรวม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($r = .106$) มีค่าเฉลี่ยต่ำ ดังนั้น ผู้นำต้องเชื่อมั่นในตนเอง และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองเห็นภาพอนาคต และสามารถสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา กระตือรือร้น มีความคิดในแง่บวก กระตุ้นทางปัญญา ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าเขาเองนั้นมีคุณค่า เสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

สามารถแก้ไขปัญหาที่ตัวเองกำลังเผชิญอยู่

3. จากการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหาร ของผู้บริหาร องค์การส่วนท้องถิ่น จ.นครปฐม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารโดยรวม ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r = .112$) มีค่าเฉลี่ยต่ำ ดังนั้น ผู้นำควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้อำนาจที่มีอยู่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ และร่วมกันแก้ไขปัญหาไปพร้อมกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีวิสัยทัศน์ สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ความเป็นธรรมสูง เป็นแบบอย่างที่น่ายกย่อง ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงานกัน ผู้นำแสดงความภาคภูมิใจ และความมั่นใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความจงรักภักดี โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารองค์กรมีประสิทธิภาพ และได้รับการยอมรับที่ดีจากผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่ง

ผลต่อประสิทธิผลการบริหารองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จังหวัดอื่นๆ หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับอื่น เพื่อนำมาเปรียบเทียบ และนำผลวิจัยที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่พึงประสงค์ ผู้การทำงานมาตรฐานสูงอย่างมีอาชีพ (high performance)

3. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร แยกแยะตำแหน่งความรับผิดชอบในหน้าที่แต่ละตำแหน่งว่ามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างไร และส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารอย่างไร

4. จากการวิเคราะห์ผลของการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จ.นครปฐม การสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จ.นครปฐม มีความสัมพันธ์ต่ำกว่าปัจจัยด้านอื่นๆ จึงควรนำไปศึกษาต่อไปเกี่ยวกับ การสร้างแรงบันดาลใจ มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารอย่างไร



References

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free.
- Bass, B. M., & Avolio, B. I. (1990). *Transformational leadership development: Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Palo Alto, CA.: Consulting Psychologist.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Chuychu, R. (1997). *Factors affecting the work performance of village headman: A case study of Pathum Thani province*. Master of Arts, National Institute of Development Administration. (in Thai)
- Daengsakul, C. (2013). *Transformational leadership of the governor in tambon Phatho administration organization Chumporn province*. Master of Public Administration Thesis, Burapha University. (in Thai)
- Etzioni, A. (1964). *Modern organizations*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

- Mahanon, P. (1986). *Organizational efficiency assessment*. Bangkok: Odean Store. (in Thai)
- Muntapong, N. (2012). *The management efficiency of Cholprathansongkroo school in Nonthaburi province*. Master of Arts. Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (in Thai)
- Petchnongchum, C. (2004). *Leadership of tambon administration organization governor: Case study of tambon administration organization in Suratthani province*. Master of Public Administration Thesis, Walailak University. (in Thai)
- Pewngam, P. (2011). *Transformational leadership of subdistrict headmen and village headmen in Sirattana district in Sisaket province*. Master of Public Administration Thesis, Ubon Ratchathani University. (in Thai)
- Phra Mahamana Phutwiriyo. (2013). *Leadership of governor in Nongkee tambon administration organization in Buriram province*. Master of Arts, Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (in Thai)
- Phra Theerapong Dhirapanno. (2013). *The effectiveness of administration of sub-district administrative organization of Cha-Uat district, Nakhonsithammarat province*. Master of Arts, Mahachulalongkornrajavidyalaya University. (in Thai)
- Yukl, G. A. (1994). *Leadership in organizations* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

