

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

พระนครศรีอยุธยา

ปภพพล เต็มธีรกิจ¹

Received: 29 June 2023; Revised: 13 July 2023; Accepted: 20 July 2023

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม เพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และอายุ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 400 คน โดยการคำนวณจากตารางสำเร็จรูป (Yamane, 1973) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ ตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ทที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม และใช้สถิติ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้น ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffé)

ผลการวิจัย พบว่า ค่าความถี่ ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศชายร้อยละ (82.8%) มีสถานภาพสมรสร้อยละ (47.2%) มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าร้อยละ (34.0 %) มีอายุอยู่ระหว่าง 51-60 ปี ร้อยละ (37.5%) กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ที่ระดับ 3.638 (S.D. = 0.515) ซึ่งอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด 3.690 (S.D.= 0.847) รองลงมา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ที่ระดับ 3.677 (S.D.= 0.664) ส่วนด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญาอยู่ที่ระดับ 3.657 (S.D.= 0.609) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับสุดท้าย 3.530 (S.D. = 0.742)

¹ อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต , คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

E-mail: pope2555@yahoo.com, โทร.081-492-2666

สำหรับผลการวิจัยผลทดสอบ t-test ของตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม นั้นไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ .696 และมีค่าทดสอบ $t = 392$ สำหรับการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้เทคนิคการทดสอบแบบ One - Way ANOVA ตัวแปรต้น ด้านสถานภาพ ด้านระดับวุฒิทางการศึกษา และด้านอายุ ส่วนตัวแปรตามนั้นคือด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็ไม่พบความแตกต่างของตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Leadership for Change of Local Administration Organization in Ayudhaya Province

Papopepon Termtrirakij¹

Abstract

The purpose of studying leadership for change of local administration Organization in Ayudhaya province was to survey the perceptions of administrators of local administration towards their leadership for change in Ayudhaya province and to compare their perceptions having different personal characteristics which are categorized by gender, marital status, education levels, and maturity. A purposive sampling of 400 respondents was calculated from Yamane tabulation (Yamane, 1973). The tool of the study was a questionnaire with a five point Likert scale, of which the reliability was 0.94. The statistics for the study presented the values of frequency, the arithmetic mean, and the standard deviation. The statistical test used the t-test for two mean differences, whereas the One-way ANOWA for three independent variables. If there is a statistical significance, Scheffe test results will be provided.

The study revealed that the majority 82.8 percent of the respondents was male, 47.2 percent was married, 34 percent attained the baccalaureate degrees or equivalent. Thirty seven percent was in the group of 51-60 years of age. Respondents overall gave high mean score levels of opinion on leadership for change at 3.638 (S.D.=0.515). Among the change leadership components, the individualized consideration was rated the highest with the mean score 3.69 (S.D. 0.847) followed by inspirational motivation the mean score 3.677 (S.D.=0.664), intellectual stimulation 3.657 (S.D.=0.609) and lastly the idealized influence 3.53 (S.D.=0.742) On testing two independent variables, the t-test, the results showed no statistical difference. The One-Way ANOVA tests the

¹ Lecturer, Doctor of Philosophy Program, Public and Business Administration Jurisprudence, School of Law, Sripatum University.

E-mail: pope2555@yahoo.com, Tel. 081-492-2666

independent variables of marital status, education levels, and the age groups on change leadership, the results were insignificant at the level of .05.

Keywords : leadership for change

บทนำ

การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นหน้าที่หนึ่งของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และขึ้นอยู่กับทักษะการบริหารงานข้อดีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่าย เปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำแบบจริยธรรม คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและจะกระตุ้นตามให้เกิดความสำนึกและยกระดับความต้องการของผู้ตาม (Burns, 1978)

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้บริหารองค์กรยังต้องเป็นผู้มีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงและสามารถแสดงพฤติกรรมผู้นำในการบริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลที่จะบริหารองค์กรของตนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายซึ่งผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้นำหรือแสดงพฤติกรรมในการบริหารเป็นผู้นำด้วยการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุขผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมการเป็นผู้นำให้เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ร่วมงาน ประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมในการบริหารงานอันจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร ทำให้ผู้ตามทุ่มเทให้แก่งาน ผู้นำต้องสร้างความผูกพันรักใคร่ให้แก่บุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดความรักและความศรัทธาในตัวผู้นำพร้อมที่จะร่วมมือกันทำงานให้หน่วยงานของตนประสบผลสำเร็จ (ปริญญ์ ตันสกุล, 2550)

ภาวะผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างมากต่อการปรับเปลี่ยนขั้นตอนและกระบวนการทำงาน เพื่อให้บรรลุประสิทธิผลและประสบความสำเร็จในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำ ในการบริหารจัดการการประสานงานของคนในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารต้องให้ความสนใจต่อบุคลากรในองค์กรทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้น ปลุกฝังและสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามความคาดหวัง ผู้นำที่ดีจึงต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะเรื่องของการสื่อสารในองค์กรต้องมีความชัดเจน และมีประสิทธิภาพสูง เนื่องจากการสื่อสารในองค์กรที่ดีถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างความมั่นใจ

และการยอมรับซึ่งจะนำไปสู่ความไว้วางใจระหว่างผู้ร่วมงานในองค์กรมีความจงรักภักดี และอุทิศตนเพื่อองค์กร ผู้บริหารจึงต้องสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ โนมน้าวความคิดเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องความเชื่อ ทศนคติ และเสริมสร้างคุณค่าขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกองค์กร เนื่องจากส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร (Mohsen, A. & Mohammad, R. D., 2011)

ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรมีอำนาจมีอิทธิพล ในการบังคับบัญชามอบหมายงานในกำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรประสานความต้องการของบุคคลความต้องการของงาน และความต้องการขององค์กรเข้าด้วยกัน ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถสร้างค่านิยมที่ชัดเจนให้เป็นกรอบพฤติกรรมของบุคคลต่าง ๆ ในองค์กรได้ดีทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์ขององค์กรพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้นมีศักยภาพมากขึ้นจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานการสร้างเจตคติและกระตุ้นวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ ปฏิบัติตนเอาใจใส่ดูแลคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคลมีการแนะนำและการมอบหมายงานมีความยืดหยุ่น เปิดกว้างให้ทุกคนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ มีทักษะด้านความคิดมีความเชื่อในวิสัยทัศน์ที่รอบคอบต่อการวิเคราะห์ปัญหาและเป็นนักวิสัยทัศน์ที่สามารถมองปัญหาต่าง ๆ ได้ทุกมุมมอง (นิธิตา บุรณจันทร์, 2550) ผู้นำที่ดีที่มีความรู้ความสามารถในการมองเห็นปัญหาขององค์กรหรือชุมชนวิเคราะห์ได้ ผู้นำควรมีความสามารถในการระดมการมีส่วนร่วมของคนและองค์กรชุมชนในการแก้ปัญหาและความต้องการของชุมชนได้ (คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, สำนักงาน, 2555)

ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นหน้าที่หนึ่งของผู้บริหาร เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และขึ้นอยู่กับการบริหารงาน ข้อดีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) คือ ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่ายเปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำแบบจริยธรรมกล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและจะกระตุ้นตามให้เกิดความสำนึกและยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นและทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์ยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อีสรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพและสิทธิมนุษยชน (Burns, 1978)

ในปัจจุบันรัฐบาลจึงได้มอบอำนาจให้ท้องถิ่นปกครองตนเองซึ่งวิธีการกระจายอำนาจทางการปกครองไปสู่ท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 จะเห็นว่าเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ที่เป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดองค์กรหนึ่ง โดยมีคณะผู้บริหารที่มาจาก การเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งแสดงออกถึงอำนาจการกำหนดเจตจำนงในการปกครองตนเองของคนในพื้นที่การออกเสียงเลือกตั้งโดยตรงของราษฎรในท้องถิ่น จะทำให้ได้มาซึ่งบุคคลที่ทราบปัญหา และเป็นตัวแทนอย่างแท้จริงของคนในท้องถิ่นนั้น ๆ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายย่อมมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงาน บุคคล การเงิน การคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ ซึ่งแสดงให้เห็นอย่าง ชัดเจนว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้ให้ความสำคัญกับการปกครองส่วนท้องถิ่นโดยวางหลักการอย่างชัดเจนไว้ในหมวด 14 มาตรา 249 - 254 ของรัฐธรรมนูญ ซึ่งแสดงเจตนารมณ์ให้มีการกระจายอำนาจให้กับท้องถิ่น โดยเน้นให้ท้องถิ่นมีสิทธิปกครองตนเอง มีอิสระในการกำหนดทิศทางในการบริหารท้องถิ่นของตนเอง รวมทั้งมีอิสระในการบริหารงานทั้งทางด้านการบริหารกำลังคนและงบประมาณโดยเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560)

ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญของผู้นำที่จะให้องค์กรประสบความสำเร็จองค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำประกอบด้วยด้านคุณลักษณะอำนาจและพฤติกรรมและภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงองค์การในรูปแบบใด ๆ ก็ตามให้ประสบความสำเร็จได้นั้น องค์การต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถให้กับบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร (สุปัญญาดา สุนทรนนท์ และคณะ, 2558)

การปรับเปลี่ยนสมรรถนะของข้าราชการไทยเพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันนอกจากนั้นการบริหารงานในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ จะต้อง มีผู้นำในการดำเนินการ ซึ่งผู้นำถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารทุกระดับควรมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน และสอดคล้องกับพันธกิจหลักในส่วนราชการนั้น ๆ และควรมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจในการบริหารไปสู่ข้าราชการระดับต่าง ๆ ภายในส่วนราชการเพื่อให้ทุกคนสามารถทำงานได้บรรลุผลต่อไป (พิทักษ์ณา วงศาโรจน์, 2557) องค์การต่าง ๆ จึงต้องเร่งวางแผนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวและปรับตัวเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ องค์การต้องมีการเตรียมความพร้อม

โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรที่จำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำองค์กรมีความจำเป็นต้องปรับตัว องค์กรต้องสร้างบุคลากรและผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ให้มีความเป็นภาวะผู้นำที่เก่งและดีเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร (Anuroj, 2014)

สำหรับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารจัดการหรือปกครองตนเองเป็นอย่างมาก ดังนั้น การบริหารจัดการเรื่องบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อแก้ไขปัญหาหรือตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น จากที่กล่าวมานั้นจะเห็นได้ว่าบุคคลสำคัญจะขับเคลื่อนหรือเป็นผู้บริหารจัดการให้เป็นไปตามแนวทางดังกล่าว คือ ผู้บริหารซึ่งจะต้องดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้ครบทุกด้าน เพื่อความเจริญก้าวหน้า โดยหัวใจหลักในการพัฒนาอยู่ที่การบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละแห่งผู้บริหาร จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะสามารถเป็นผู้นำที่ดีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน นำมาซึ่งการเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานและทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ในเขตพื้นที่ของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (โกวิทย์ พวงงาม, 2553) ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการริเริ่มโครงสร้างกระบวนทัศน์ใหม่ และภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับผู้อื่นเพื่อสร้างความสมบูรณ์ให้กับส่วนรวมมีการร่วมคิด และร่วมรับผิดชอบเป็นคุณลักษณะของผู้นำที่พยายามใช้เหตุผลเพื่อให้ผู้ตามยินยอมทำตามผลการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นผลจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำ (อังกร เกาวัลย์, 2562)

ภาวะผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างมากต่อการปรับเปลี่ยนขั้นตอนและกระบวนการทำงาน เพื่อให้บรรลุประสิทธิผลและประสบความสำเร็จในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ การประสานงานของคนในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสนใจต่อบุคลากรในองค์กรทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนกรหรือพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้น ปลุกฝังและสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามความคาดหวัง ผู้นำที่ดีจึงต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะเรื่องของการสื่อสารในองค์กรต้องมีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพสูง เนื่องจากการสื่อสารในองค์กรที่ดีถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างความมั่นใจ และการยอมรับซึ่งจะนำไปสู่ความไว้วางใจระหว่างผู้ร่วมงานในองค์กร (Steve, 2011) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือกระบวนกรที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นจากความพยายามที่

คาดหวังเป็นผลให้ปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง โดยผู้นำแสดงบทบาททำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดีจงรักภักดีและนับถือ ทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้มีศักยภาพเป็นนักพัฒนาเป็นผู้เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้นำจะต้องยกระดับความรู้สึกความสำนึกของผู้ตามให้มีความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการ และวิธีการที่จะบรรลุผลลัพธ์ได้ตามที่ต้องการทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อองค์กร (Bass, 1999)

เพราะฉะนั้น ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยนำแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ (Bass, 1999) มาใช้เป็นแนวทางของการวิจัยของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานและการประสานงานของผู้นำกับพนักงานภายในองค์กร เนื่องจากต้องการทราบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญ ที่จะเป็นผู้กำหนดทิศทางการพัฒนาขององค์กร ตลอดจนเป็นผู้ดำเนินการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการขององค์กรส่วนท้องถิ่นที่ได้กำหนดไว้ให้บรรลุผลสำเร็จ ทั้งนี้ผลของการวิจัยครั้งนี้จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุง และพัฒนาการทำงานการให้บริการงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยาว่า ผู้นำที่มีความสามารถต้องตระหนักถึงเรื่องใดบ้างเป็นหลักการบริหารงานการบริหารคนภายในองค์กรต้องทำอะไร การเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถต้องคำนึงถึงเรื่องใดบ้าง เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขปัญหาทางปัญหาคอนภายในองค์กรและการทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ต่อไป

คำถามการวิจัย

- 1) ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ระดับใด
- 2) ระดับความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีความแตกต่างกันหรือไม่โดยจำแนกตาม เพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และอายุ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม เพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และอายุ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ได้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน โดยทำการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร (Yamane, 1973) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 400 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนด ขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณของทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973) ได้มา โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเทียบสัดส่วน (Proportional Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูล ตั้งแต่เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2565 ถึงเดือน มกราคม พ.ศ. 2566

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ One-way ANOVA

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

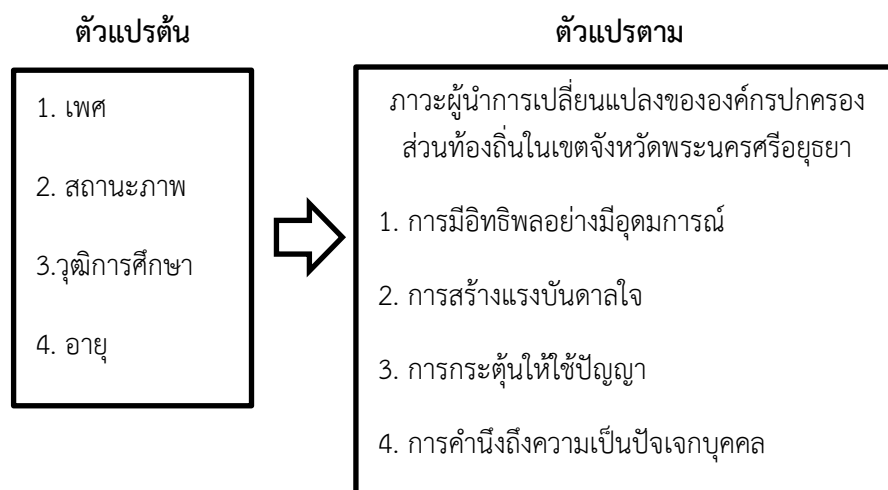
1) เพื่อศึกษาการทำงานของผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3) เพื่อศึกษาและนำผลการวิจัยไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดไว้ โดยได้นำแนวคิดและทฤษฎีของของแบส (Bass, 1999) การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยนำแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ (Bass, 1999) มาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นให้ใช้ปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังต่อไปนี้



นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง บุคคลซึ่งมีอำนาจหน้าที่เป็นผู้นำในการบริหารงาน โดยอาศัยอำนาจจากตำแหน่ง ประกอบด้วยการทำงานที่มีอิทธิพล ที่มีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นให้ใช้ปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระ และโครงสร้างของคำถามรูปแบบของแบบสอบถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.8-1.0 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามทุกข้อที่ได้ดัชนีมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.947 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง สามารถนำไปใช้ในการวิจัยจริงได้

สรุปผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างจากเชิงสำรวจ (Survey Research) จำนวน 400 คน สรุปผลดังนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชายร้อยละ (82.8%) มีสถานภาพสมรสร้อยละ (47.2%) มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ (34.0%) มีอายุระหว่าง 51-60 ปี ร้อยละ (37.5%)

ตาราง ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และองค์ประกอบ (n = 400)

ตัวแปร (Variable)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับปฏิบัติ (Practice Degree)
1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.530	.742	มาก
2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.677	.664	มาก
3) ด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญา	3.657	.609	มาก
4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.690	.847	มาก
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	3.638	.515	มาก

จากตารางพบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และองค์ประกอบกลุ่มตัวอย่างมีระดับปฏิบัติการในระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับ 3.638 (S.D. 0.515) ซึ่งอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด 3.690 (S.D. 0.847) รองลงมาด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ระดับ 3.677 (S.D. 0.664) ส่วนด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญาอยู่ระดับ 3.657 (S.D. 0.609) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับสุดท้าย 3.530 (S.D. 0.742) ตามลำดับ

ผลทดสอบ t-test การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของลักษณะกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกัน

ค่าเฉลี่ยตัวแปรด้านความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพศต่างกันไม่มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลทดสอบนัยสำคัญมากกว่าเกณฑ์ .05 โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ .696 และมีค่าทดสอบ $t = 392$

ดังนั้นสรุปว่า ผลทดสอบค่า t-test ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพศต่างกันไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

การทดสอบ One - Way ANOVA

สำหรับการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไปด้วยเทคนิคการทดสอบแบบ One - Way ANOVA สำหรับงานวิจัยนี้เกี่ยวข้องกับตัวแปรต้น ด้านสถานภาพ ด้านวุฒิการศึกษา และด้านอายุ ตัวแปรตาม คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยผลการทดสอบตัวแปรตาม ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ดังนั้นสรุปว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมากโดยอยู่ที่ระดับ 3.638 (S.D. 0.515) ซึ่งอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด 3.690 (S.D. 0.847) รองลงมาด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ที่ระดับ 3.677 (S.D.

0.664) ส่วนด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญาอยู่ที่ระดับ 3.657 (S.D. 0.609) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับสุดท้าย 3.530 (S.D. 0.742) ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผู้บริหารนั้นต้องมีความเสียสละ มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสในการทำงาน ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบอย่างเคร่งครัด ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่น และสร้างอุดมการณ์กลุ่มร่วมกันให้กับสมาชิก ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารนำเอาความรู้ที่ได้มาจากการอบรม การศึกษาดูงานมาแลกเปลี่ยนถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้บริหารกลุ่มด้วยกัน เพื่อเสริมทักษะปัญญาในการบริหารจัดการกลุ่ม โดยการเรียนรู้แบบปฏิบัติการจริงมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารอยู่ตลอดเวลา คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ อันดับแรก องค์ประกอบด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านการกระตุ้นให้ใช้ปัญญาอยู่ที่ระดับรองลงมา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับสุดท้ายตามลำดับ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ จิตสำนึกที่สูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานอย่างมุ่งมั่นที่จะให้งานบรรลุสู่จุดหมายตามที่ผู้บังคับบัญชาได้สั่งการ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานของจุฑาทิพย์ สุจริตกุล (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดภูเก็ต การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดภูเก็ต 2) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่ยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดภูเก็ต ใช้การวิจัยแบบผสมผสาน เก็บรวบรวมข้อมูลจากจากแบบสอบถาม จำนวน 345 คน และแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 22 คน วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวน การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) เพศและตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับองค์กรสู่ยุคประเทศไทย 4.0 โดยเฉพาะการกระตุ้นเขาวนปัญญาที่มีความสัมพันธ์กับด้านมีขีดสมรรถนะสูง และทันสมัยพบว่าอยู่ในระดับสูง

ในยุคของการบริหารองค์กรสมัยใหม่ จำเป็นที่ผู้นำที่เป็นผู้บริหารภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการบริหารองค์กร สามารถวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกจุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กรนำมาวางแผนกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารองค์กรที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะมีการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์คิดค้นหานวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนาองค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคลากรได้เป็นอย่างดีมีมนุษยสัมพันธ์ สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งได้สอดคล้องกับผลงานของ สมยศ รัตนปริยานุช (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบล ที่ส่งผลประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา 2) วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลที่ส่งผลประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา 3) เสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิผลของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา ให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเป็นการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้ง มีทะเบียนบ้านอยู่ในเขตเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 400 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบง่าย และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน ซึ่งคัดเลือกโดยการจับสลาก จำนวน 5 คน และเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึกนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านภาวะผู้นำวิบุรุษ รองลงมา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำที่ใช้ปัญญา ด้านภาวะผู้นำนักปฏิรูป ด้านภาวะผู้นำการปฏิบัติ ตามลำดับ 2) ภาวะผู้นำกับลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมาด้านภาวะผู้นำ

นักปฏิรูป ด้านภาวะผู้นำการปฏิบัติ ด้านภาวะผู้นำวิบุรุษ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ดังนั้น การเสริมสร้างการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นควรนำไปเป็นส่วนในการฝึกอบรมในระดับบริหาร เป็นการเพิ่มศักยภาพให้กับผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในทุกสถานการณ์ และยังสอดคล้องกับผลงานของ สุทธิพงษ์ พันวิสัย (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ต่อคุณภาพการบริการภาครัฐขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตอำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) และ คุณภาพการบริการภาครัฐขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีอิทธิพลต่อคุณภาพการบริการภาครัฐขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวแปร สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพการบริการภาครัฐขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 86.70

ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งนี้

1) ผู้นำที่เป็นผู้บริหารควรมีการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ควรมีการสร้างขวัญ และกำลังใจยกย่องเชิดชูบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันกับทีมบริหารสร้างความสุขและความพึงพอใจสร้างพลังเชิงบวก สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้การช่วยเหลือบุคลากรที่ทำงานร่วมกันตลอดจนประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรทางองค์กร

2) ผู้นำที่เป็นผู้บริหารควรจัดทำนโยบาย และแผนงานส่งเสริมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานนั้น ได้มีแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยการกระตุ้นให้ผู้ใช้ได้บังคับบัญชาได้แสดงปัญญาความสามารถที่มีอยู่ภายในออกมาเต็มความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงปัจเจกบุคคลเป็นหลัก

3) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรหาวิธีการในการกระตุ้นเขาวนปัญญาของผู้ได้บังคับบัญชาให้หลากหลายวิธีการและสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถสร้างความร่วมมือกับประชาชน เพื่อให้สามารถเข้าถึงประชาชนได้มากยิ่งขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับด้านยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และประชาชนมีทัศนคติที่ดีกับการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามนโยบาย

4) ควรมีการส่งเสริมโดยใช้คุณสมบัติของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การบริหารจัดการด้านการบริหารที่มีประสิทธิภาพโดยการกำหนดทางเลือกที่ดีที่สุดหรือกลยุทธ์ในการบริหารที่หลากหลาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการกระตุ้น และใช้แรงจูงใจให้บุคลากรคิดหากิจกรรมและโครงการใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งนี้

1) ผู้นำที่เป็นผู้บริหารควรมีการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ควรมีการสร้างขวัญ และกำลังใจยกย่องเชิดชูบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันกับทีมบริหารสร้างความสุข และความพึงพอใจสร้างพลังเชิงบวก สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้การช่วยเหลือบุคลากรที่ทำงานร่วมกัน ตลอดจนประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรทางองค์กร

2) ผู้นำที่เป็นผู้บริหารควรจัดทำนโยบาย และแผนงานส่งเสริมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นได้มีแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยการกระตุ้นให้ผู้ใช้ได้บังคับบัญชาได้แสดงปัญญาความสามารถที่มีอยู่ภายในออกมาเต็มความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงปัจเจกบุคคลเป็นหลัก

3) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรหาวิธีการ ในการกระตุ้นเขาวนปัญญาของผู้ได้บังคับบัญชาให้หลากหลายวิธีการ และสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถสร้างความร่วมมือกับประชาชน เพื่อให้สามารถเข้าถึงประชาชนได้มากยิ่งขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับด้านยึดประชาชน

เป็นศูนย์กลาง และประชาชนมีทัศนคติที่ดีกับการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามนโยบาย

4) ควรมีการส่งเสริมโดยใช้คุณสมบัติของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การบริหารจัดการด้านการบริหารที่มีประสิทธิภาพโดยการกำหนดทางเลือกที่ดีที่สุดหรือกลยุทธ์ในการบริหารที่หลากหลาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ กระตุ้นและใช้แรงจูงใจให้บุคลากรคิดหากิจกรรมและโครงการใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานภายใน

5) ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยจิตใจอันมุ่งมั่น ผู้บริหารควรจริงจังต่อการปฏิบัติงานทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรกระตุ้นความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้กับลูกน้องผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

6) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในองค์กร ผู้นำที่เป็นผู้บริหารควรแต่งตั้งคณะกรรมการทางด้านวิชาการให้เหมาะสมกับงานนั้น ๆ มีการพัฒนาองค์ความรู้ของพนักงานตลอดเวลา เพื่อให้มีการระดมสมองในการปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความพร้อมทำงานในทุกด้านให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อไป

7) ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2556). ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. สืบค้นจาก: <http://www.dla.go.th/work/abt/>.

โกวิท พวงงาม. (2553). การสังเคราะห์และถอดบทเรียนนวัตกรรมท้องถิ่นและการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ต้นแบบการบริหารจัดการ การกิจถ่ายโอน). สำนักงานคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ดอกเบญ.

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น, สำนักงาน. (2555). รายงานประจำปี

2555. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น.

- จุฑาทิพย์ สุจริตกุล. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดภูเก็ต. สถาบัน รัชต์ภาคย์ วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์. 6(10),4930-4943.
- ธวัช บุญยมนิ. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- นิธิตา บุณจันทร. (2550). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิจักษณา วงศาโรจน์. (2557). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์: กรณีศึกษา กรมกำลังพล ทหารบก. ในสารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สมยศ รัตนปริยานุช. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์. 9(8).
- สุทธิพงษ์ พันวิสัย (2563). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ต่อคุณภาพการบริการภาครัฐขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุปัญญา สุนทรนนท์ และคณะ. (2558). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในประเทศไทย. วารสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 9(2), 133-146.
- อังกูร เถาว์ลัย. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Anuroj, K. (2014). Leadership: Tips for Successful Sustainable Development. Royal Thai Air Force Medical Gazette, 60(3), 53-56.
- Bass, B.M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. European Journal of Work and Organizational Psychology, 8(1), 9-32.

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

Mohsen, A. & Mohammad, R. D. (2011). **Considering Transformational Leadership Model in Branches of Tehran Social Security Organization**. Social and Behavioral Sciences, 15 (2011); 3131-3137.

Steve, N. (2011). **Preparing Our Leaders For The Future**. Strategic HR Review, 11(1), 5-12.

Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis, Third edition**. New York : Harper and Row Publication.