

EXECUTIVE LEADERSHIP THAT AFFECTS THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS OF LAMPANG PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION

Natthanon THAVISIN¹, Theerapol KARNCHANAKAS¹ and Palika CHAECHANAUN^{2*}

1 Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

2 Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand; Palika.860@gmail.com
(Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 29 September 2023

Revised: 11 October 2023

Published: 27 October 2023

ABSTRACT

The objectives of this study to executive leadership that affects the performance of civil servants and relationship between the leadership of executives that affects the performance of civil servants in Lampang Provincial Administrative Organization, The results of the study revealed that; 1) executive leadership analysis the overall level was at high. 2) Performance of civil servants found that overall level was high. 3) relationship between executive leadership and civil service performance found that r had values of .716, .756, .703, .775, .838 and Sig value .00; this means that there is high degree statistically significant at .00; 4) correlation analysis were that the multiple correlation coefficient (R) was equal to .875; able explain the variation leadership statistically significant at .00; has predictive value 72.8% ($R^2 = .728$); 5) hypothesis testing found the leadership of executives affects the performance statistically significant at .00.

Keywords: Leadership, Efficiency, Performance

CITATION INFORMATION: Thavisin, N., Karnchanakas, T., & Chaechanaun, P. (2023). Executive Leadership that affects the Performance of Civil Servants of Lampang Provincial Administrative Organization. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(10), 54

ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

ณฐนนท ทวีสิน¹, ชีรพล กาญจนากาศ¹ และ ปาลิกา แฉนวน^{2*}

1 คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

2 คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข; Palika.860@gmail.com (ผู้ประพันธ์บทความ)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ พบว่า r มีค่า .716, 0.756, .703, .775, .838 และ Sig มีค่าเท่ากับ .00 หมายความว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 4) ความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ .875 สามารถอธิบายความผันแปรของภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าพยากรณ์ร้อยละ 72.8 ($R^2=.728$), 5) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน

ข้อมูลการอ้างอิง: ณฐนนท ทวีสิน, ชีรพล กาญจนากาศ และ ปาลิกา แฉนวน. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(10), 54

บทนำ

คำว่า "ผู้บริหาร" กับ "ผู้นำ" ผู้บริหาร คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นแบบทางการที่องค์กรได้กำหนดไว้ ส่วน ผู้นำ เป็นผู้แสดงบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงกับบรรดาสมาชิกในองค์กรเข้าด้วยกันโดยไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหาร ดังนั้น ภาวะผู้นำที่สำคัญต้องมีคุณลักษณะของผู้นำมี 2 ประการคือ 1) To Lead is to Serve การจะเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ขึ้นอยู่กับการบริการ การให้การช่วยคนอื่น เพราะถ้าใครคิดช่วยเหลือคนอื่นก่อน โดยเฉพาะเกิดมาต่ำต้อยด้อยโอกาสยิ่งต้องช่วยเหลือเขา และใครที่เกิดมามีน้อยในชีวิต ควรจะได้มากๆ โดยกฎหมาย ซึ่งศิลปะของการเป็นผู้นำต้องเป็นผู้ให้ ไม่จำเป็นต้องเป็นเงินหรือสิ่งของเสมอไป 2) To Lead is to Follow การที่จะนำต้องรู้จักตาม คำว่า Follow ก็คือ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิต จิตใจ ความรู้สึก อารมณ์ และเหตุผลของเขา สุภาวิชิตจินได้สอนคนจีนมาหลายร้อยปีแล้ว ได้บอกว่า "ผู้นำที่ดีเยี่ยม นั่นคือ คนที่ทำงานสำเร็จแล้วจะหายตัวไป หากเกิดปัญหาขึ้นอีกเมื่อใด เขาจะปรากฏตัวขึ้นอีกครั้งหนึ่ง" Leadership ไม่ใช่อยู่ที่ป้ายตำแหน่งหน้าห้อง แต่ผู้นำ คือ คนที่พูดอะไร คิดอะไร ทำอะไร แล้วมีคนอยากมาร่วมทำงานและสนับสนุน ซึ่งภาวะผู้นำนี้จะมีการผสมผสานกันอยู่หลายอย่าง บางอย่างเกิดจากการมีฐานะดี ดูแลคนอื่นได้ เกิดจากการมีความรู้ดีสามารถช่วยเหลือคนอื่นได้ หรืออาจเกิดจากการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างสม่ำเสมอ แล้วเกิดการยอมรับ อย่างไรก็ตาม ในโลกสมัยใหม่ ผู้นำต้องเป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานแบบทุ่มเท หมดสมัยแล้วที่จะควบคุมสั่งการบังคับบัญชาให้ทำตามแบบพิมพ์เขียว ซึ่งจะทำให้คุณภาพงานออกมาไม่ดีรวมทั้งจะไม่มีใครทำตามในสิ่งที่ไม่เชื่อ ไม่ศรัทธา และไม่ได้มีส่วนร่วมอีกต่อไป (ศิริภัสสร ไถฤทธิ, 2555) กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะใช้อำนาจเพื่อมีอิทธิพลโดยผ่านภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่งต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นศูนย์กลางของข้าราชการหรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดทั้งเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานซึ่งต้องมีความสามารถและคุณลักษณะของผู้นำ ผู้นำที่มีความสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างขยันขันแข็ง มีความสามัคคี มุ่งมั่นเต็มใจ และมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2564) องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางเป็นหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในจังหวัดลำปาง โดยพื้นที่รับผิดชอบทั้งจังหวัดได้ให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร มีอำนาจอิทธิพลในการบังคับบัญชา มอบหมายงานในกำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร มีศักยภาพในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน ผู้นำจึงต้องรู้จักเข้าใจที่จะมอบหมายงาน กระตุ้นให้กำลังใจ คำปรึกษาหารือ ช่วยเหลือแนะนำ ช่วยตัดสินใจ และสั่งการได้อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารย่อมมีวิธีการนำ หรือภาวะผู้นำที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะวิธีการทำงาน บุคลิกภาพ นิสัยใจคอ ปรัชญาหรือความเชื่อของแต่ละคน แต่ละงาน และแบบภาวะผู้นำที่ผู้บริหารเลือกใช้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางแตกต่างกัน การเลือกแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมจะทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความร่วมมือในการทำงานสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย ตรงกันข้ามถ้าหากเลือกไม่เหมาะสมจะทำให้กระทบกระเทือนต่อเป้าหมาย และสภาพจิตใจของผู้ร่วมงาน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีทักษะในการใช้รูปแบบการนำหลายรูปแบบ และมีการใช้ที่แตกต่างกันออกไปให้เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชา

จากความเป็นมาข้างต้นสรุปได้ว่า การเป็นผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะแบบภาวะผู้นำหลายแบบ และสามารถเลือกใช้ได้อย่างเหมาะสม ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง จึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำมุงงาน ด้านภาวะผู้นำมุ่งความสัมพันธ์ ด้านภาวะผู้นำมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านภาวะผู้นำสั่งการ ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง อีกทั้งผลของการศึกษายังใช้เป็น

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

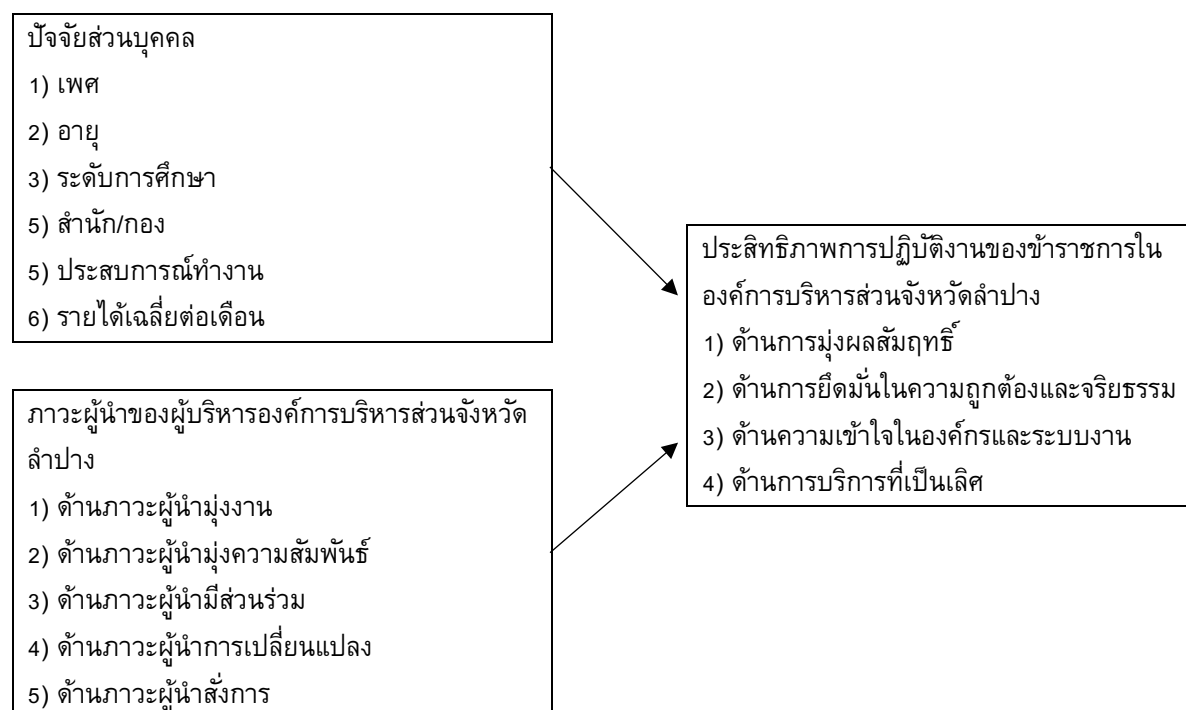
รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Gold) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Follows) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes) หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ แบส (Bass, 1981) ได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำ ตามที่มีผู้ให้ไว้ และได้จำแนกความหมายของภาวะผู้นำ ออกเป็น 11 กลุ่ม คือ 1) ภาวะผู้นำในฐานะที่เน้นกระบวนการของกลุ่ม (Group Process) ภาวะผู้นำเป็นผลของการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มและกิจกรรมของกลุ่ม 2) ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพ ภาวะผู้นำเป็นการผสมผสานคุณลักษณะต่างๆ (Traits) ที่ช่วยให้สามารถจูงใจบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ 3) ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมตาม (Compliance) ภาวะผู้นำที่จะทำให้สมาชิกกลุ่มทำตามตามผู้นำต้องการ 4) ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล เป็นการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่างๆ ของสมาชิกกลุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นไปตามความสมัครใจมิใช่การขู่เข็ญบังคับ 5) ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นพฤติกรรม ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมสั่งการกิจกรรมของกลุ่ม 6) ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นรูปแบบของการจูงใจ (Persuasion) ภาวะผู้นำเป็นศิลปะในการเกลี้ยกล่อม จูงใจ หรือตลใจ สมาชิกของกลุ่มให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามภารกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นการจูงใจให้บุคคลอื่นทำตามมิใช่การขู่เข็ญบังคับขู่เข็ญ หรือใช้อำนาจ 7) ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นความสัมพันธ์ของอำนาจ (Power Relation) ภาวะผู้นำเป็นความแตกต่างระหว่างอำนาจของผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำยอมใช้อำนาจทางหนึ่งทางใดให้ผู้ตามปฏิบัติตาม 8) ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมาย ตามแนวคิดนี้ ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือที่สำคัญและจำเป็นเพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม 9) ภาวะผู้นำ ในฐานะที่เป็นผลของการปฏิสัมพันธ์ ภาวะผู้นำเป็นผลของการกระทำของกลุ่ม ซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ตามด้วยกัน 10) ภาวะผู้นำที่เป็นความแตกต่างของบทบาท บทบาทของผู้นำแตกต่างจากบทบาทของผู้นำ บทบาทของภาวะผู้นำเป็นการประสานสัมพันธ์บทบาทต่างๆ ในกลุ่ม และควบคุมชี้นำกิจกรรมของกลุ่มเพื่อการบรรลุเป้าหมาย 11) ภาวะผู้นำ ในฐานะที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้นำทำหน้าที่กำหนดขอบข่ายและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กำหนดช่องทางและเครือข่ายของการติดต่อสื่อสาร ตลอดจนกระบวนการของการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม ภารดี อนันต์นาวิ (2551) และ ชีรดา สืบวงศ์ชัย (2553) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการได้แก่ 1) เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่างๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความคือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่างๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าวก็จะได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ 2) ช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆ ภายในหน่วยงานหน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงานบุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลายๆ เรื่อง เช่น การศึกษาประสบการณ์ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์การหนึ่งมักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้ว ก็มักจะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้โดยการชักจูง ประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคล 3) ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ ซึ่งองค์การจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่ง

ขาดเสียมิได้ คือ ผู้บริหารขององค์การจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่า ผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์การให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจเกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์การด้วย 4) เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้นเพราะในสภาพเช่นนั้น ผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบครอบความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลง

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง จำนวนทั้งสิ้น 210 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง, 2565) การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีบังเอิญ ตามจำนวนตัวอย่างที่กำหนด ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 136 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีการตรวจสอบเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อวัดผลความสอดคล้อง และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามจำนวน 40 ชุด ไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลจากแบบสอบถามเข้าระบบคอมพิวเตอร์ ทำการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความเชื่อถือ และค้นหาข้อบกพร่องของข้อคำถามที่ใช้วัดตัวแปร แล้วนำข้อมูลเข้าสู่โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เมื่อทดสอบแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าความเชื่อมั่นเฉลี่ย .788

การเก็บรวบรวมข้อมูล 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source) เป็นการใชแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุโขทัย ด้วยการส่งตัวอย่างอย่างง่ายจากข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง และนำข้อมูลเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลทางสถิติ 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) เป็นการศึกษาข้อมูลจากแหล่งพื้นที่ศึกษา และเก็บรวบรวมเอกสารทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย หนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ การสืบค้นจากสารสนเทศและข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต แนวคิดและทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสนับสนุนงานวิจัยฉบับนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำมีส่วนร่วม รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำสั่งการ ด้านภาวะการเปลี่ยนแปลง ด้านภาวะผู้นำมุ่งสัมพันธ์ และด้านภาวะผู้นำมุ่งงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1) ด้านภาวะผู้นำมุ่งงาน	3.60	0.729	มาก	5
2) ด้านภาวะผู้นำมุ่งความสัมพันธ์	3.69	0.828	มาก	4
3) ด้านภาวะผู้นำมีส่วนร่วม	3.89	0.705	มาก	1
4) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	3.70	0.757	มาก	3
5) ด้านภาวะผู้นำสั่งการ	3.82	0.629	มาก	2
รวม	3.72	0.722	มาก	

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริการที่เป็นเลิศ รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม เท่ากัน และด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการใน องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.94	0.606	มาก	2
2) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	3.94	0.577	มาก	3
3) ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	3.93	0.538	มาก	4
4) ด้านการบริการที่เป็นเลิศ	4.34	0.952	มาก	1
รวม	3.99	0.450	มาก	

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) พบว่า ด้านภาวะผู้นำมุ่งงาน ด้านภาวะผู้นำมุ่งความสัมพันธ์ ด้านภาวะผู้นำมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านภาวะผู้นำสั่งการ โดย r มีค่า 0.716, 0.756, 0.703, 0.775, 0.838 และ Sig มีค่าเท่ากับ 0.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

ตัวแปรอิสระ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	
	Pearson's Correlation	Sig. (2-tailed)
1) ด้านภาวะผู้นำมุ่งงาน	0.716***	0.000
2) ด้านภาวะผู้นำมุ่งความสัมพันธ์	0.756***	0.000
3) ด้านภาวะผู้นำมีส่วนร่วม	0.703***	0.000
4) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.775***	0.000
5) ด้านภาวะผู้นำสั่งการ	0.838***	0.000

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำมุ่งงาน ด้านภาวะผู้นำมุ่งความสัมพันธ์ ด้านภาวะผู้นำมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านภาวะผู้นำสั่งการ ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ .875 และสามารถอธิบายความผันแปรของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 ได้ร้อยละ 72.8 ($R^2 = .728$) โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4X_4 + B_5X_5$$

$$\text{Decision} = 1.624 + .004\text{Orie} + .005\text{Rela} + .107\text{Part} + .056\text{Tran} + .449\text{Order}$$

$$(.052) \quad (.060) \quad (1.503) \quad (.719) \quad (7.324)$$

จากสมการพยากรณ์พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ได้ดีที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อันดับรองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำมุ่งงาน ด้านภาวะผู้นำมุ่งความสัมพันธ์ ด้านภาวะผู้นำมีส่วนร่วม และอันดับสุดท้ายคือ ด้านภาวะผู้นำสั่งการ

ผลการทดสอบสมมติฐาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .004, .005, .107, .056 และ .449 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารแสดงทัศนคติให้ข้าราชการและบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ทราบอย่างชัดเจน ตรงไปตรงมา มีความคาดหวังในผลสำเร็จของการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของข้าราชการ มีมาตรฐานสูง และมีการกำหนดระเบียบแบบแผน และวิธีปฏิบัติงานเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการและบุคลากรด้วยตนเองเพื่อบรรลุเป้าหมายตามแผนงานที่วางไว้ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง มีการกำหนด การวางแผน วิธีปฏิบัติ และผลการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงไว้ให้บุคลากรได้ปฏิบัติและมีการติดตาม ประเมินผล มีการสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการและบุคลากรได้ใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เอาใจใส่ดูแลเรื่องสวัสดิการต่างๆ เติมใจให้ความช่วยเหลือแก่ข้าราชการและบุคลากร ใช้คำพูดในเชิงสร้างสรรค์เพื่อ สร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ และก่อให้เกิดกำลังใจแก่ข้าราชการและบุคลากรในการทำงาน ผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง มีการเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือข้าราชการและบุคลากร ทำให้มีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานมีการร่วมมือกันทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน กระตุ้นให้ข้าราชการแสดงความคิดเห็นในการ พัฒนาการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ศิริพร นาทันริ และคณะ (2561) พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบ มุ่งผลสำเร็จ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานกว้างไกล ความเป็นไปได้ ในการปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ กระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง นำข้อบกพร่อง มาปรับปรุงผลงานของตนและนำไปปรับปรุงแก้ไข และกระตุ้นความสนใจให้บุคลากรปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ โชติกา แสงอรุณ (2560) พบว่า 1) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจใน การทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ จิตราวดี วังกานนท์ (2564) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำแบบชี้แนะ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่ง ความสำเร็จ และด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และสอดคล้องกับ เนตรนภา เจตน์จำนงค์ (2564) พบว่า ระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านภาวะผู้นำสั่งการ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีการปฏิบัติงานบนพื้นฐานที่เกินมาตรฐานที่มีอยู่ ทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานที่ทำหายความสามารถได้ เป็นเพราะข้าราชการ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เติมใจที่จะ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายไม่ว่าจะเป็นงานด่วนหรืองานที่ต้องปฏิบัติงานเกินเวลาทำงานปกติ ได้รับความช่วยเหลือ จากผู้บังคับบัญชาในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวเนื่องกับงานที่รับผิดชอบ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยถูกต้องตามหลักกฎหมาย มีจรรยาบรรณในการทำงาน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามระเบียบวินัย ข้าราชการ บุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดลำปาง มีระเบียบวินัย มีความภูมิใจในอาชีพของตนเอง มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ บุคลากรมีการพัฒนาปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการ และพัฒนาระบบงานในการทำงานได้ดี สอดคล้องกับ โชติกา แสงอรุณ (2560) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญและตอบสนองความต้องการของครู ทำให้ครูมีความรู้สึกดีก่อให้เกิดการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน รวมทั้งครูมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างตั้งใจ และเต็มความสามารถ ทั้งงานในหน้าที่การสอนและงานที่ได้รับมอบหมาย งานที่ได้รับมอบหมายมีความน่าสนใจและ ทำหายความสามารถของครูเพราะต้องคิดค้นสิ่งใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ ตลอดเวลา รวมถึงการได้รับการ ส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารโรงเรียนให้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สอดคล้องกับ วิษณุกร แดงแก้ว. (2562) พบว่า การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในศตวรรษที่ 21 เพื่อรองรับองค์การแห่งยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ที่พบว่า การพัฒนา คุณธรรมและจริยธรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัล องค์การที่มีความพร้อมและมีความปรารถนาที่จะก้าวไป ข้างหน้าอย่างมั่นคง ควรจะกำหนดคุณธรรมและจริยธรรมหลักก่อน ตามด้วยแนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ที่เหมาะสมกับวัฒนธรรม องค์การโดยพิจารณาสถานการณ์ภายนอกควบคู่ไปด้วยความสำเร็จที่ต้องการจึงจะเกิดขึ้นได้ และสอดคล้องกับ สิริวิดี ชูเชิด (2564) พบว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ พบว่า องค์การจะต้องมีการนำเอากิจกรรมต่างๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสมรรถนะด้านต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การ สอนงาน การเปลี่ยนงาน หรือแม้กระทั่งการให้บุคลากรไปศึกษาต่อทั้งในประเทศหรือต่างประเทศ ซึ่งจะส่งผลให้

บุคลากรภายในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้ตามที่องค์การกำหนดและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถบรรลุตามเป้าหมายของตนเองและขององค์การได้

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) พบว่า ด้านภาวะผู้นำมุ่งงาน ด้านภาวะผู้นำมุ่งความสัมพันธ์ ด้านภาวะผู้นำมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านภาวะผู้นำสั่งการ โดย r มีค่า 0.716, 0.756, 0.703, 0.775, 0.838 และ Sig มีค่าเท่ากับ 0.00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 สอดคล้องกับ นฤมล สุวรรณรงค์ (2564) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำมุ่งงาน ด้านภาวะผู้นำมุ่งความสัมพันธ์ ด้านภาวะผู้นำมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านภาวะผู้นำสั่งการ ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ .875 และสามารถอธิบายความผันแปรของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 ใต้ร้อยละ 72.8 ($R^2 = .728$) สอดคล้องกับ เนตรนภา เจตนจำนงค์ (2564) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกและในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .857 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการทดสอบสมมติฐาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .004, .005, .107, .056 และ .449 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 สอดคล้องกับ นฤมล สุวรรณรงค์ (2564) ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ (X_2) ภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_5) และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_4) ซึ่งสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้ $Y' = 1.50 + 0.33 X_2 + 0.32 X_5 + 0.30 X_3 + 0.23 X_4$ $Z' = 0.42 ZX_2 + 0.41 ZX_5 + 0.29 ZX_3 + 0.23 ZX_4$ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน เสนอแนะไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจที่ดีให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ 2) ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และชื่นชมความสำเร็จจากการปฏิบัติงาน 3) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสวงหาความรู้และเทคโนโลยีวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ 4) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการนิเทศกำกับติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

- 1) ด้านภาวะผู้นำมุ่งงาน ผู้นำไม่ใช่เพียงแต่มุ่งให้เป้าหมายขององค์การสำเร็จเท่านั้น แต่ควรทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขใจด้วย นั่นคือผู้นำควรจะควบคุมอารมณ์ตนเองให้ได้แม้ว่าจะอยู่ในสถานการณ์ใดๆ ก็ตาม โดยการใช้เขาวนอารมณ์หรือความฉลาดทางอารมณ์
- 2) ด้านภาวะผู้นำมุ่งความสัมพันธ์ หากผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ในการปฏิบัติงานได้ ย่อมจะทำให้ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรเพิ่มตามไปด้วยในที่สุด

- 3) ด้านภาวะผู้นำมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรมีกระบวนการกลั่นกรองอย่างรอบคอบ และควรมีข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจ หรืออาจใช้กระบวนการกลุ่มช่วยในการตัดสินใจ เพราะการระดมสมองจากหลายฝ่ายหลายความคิดจะทำให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องมากขึ้น ซึ่งอาจทำให้ลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดจากความเร่งรีบได้
- 4) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพ การสร้างขวัญและกำลังใจโดยการกล่าวยกย่อง ชมเชย อย่างจริงใจ ทั้งนี้เพราะองค์กรจะสามารถขับเคลื่อนได้ บุคลากรในองค์กรต้องมีคุณภาพ หากบุคลากรได้รับการดูแลเอาใจใส่ที่ดีจากผู้บริหาร ได้รับการยอมรับ รู้สึกว่าตนมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กรย่อมจะส่งผลดีต่อประสิทธิผลขององค์กรไปด้วย
- 5) ด้านภาวะผู้นำสั่งการ ผู้บริหารที่ใช้อำนาจกฎระเบียบข้อบังคับการสั่งการและไม่เปิดโอกาสให้ซักถาม และมุ่งทำงานอย่างเต็มที่โดยไม่สนใจความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่ค่อยประสบความสำเร็จ
- 6) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานของตัวเองที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และบรรลุเป้าหมายขององค์กร ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ
- 7) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ยึดมั่นในความถูกต้อง จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติ ยึดกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ประพฤติปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี และทำงานด้วยจงรักภักดีและโปร่งใสต่อองค์กร
- 8) ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ต้องศึกษาหาความรู้ ทำความเข้าใจระบบงานราชการให้มากขึ้น และทำความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ขั้นตอนของการปฏิบัติงาน การติดต่อประสานงาน ให้มีความเข้าใจในกระบวนการทำงานของตนหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่ติดต่อประสานงานด้วยอย่างดี
- 9) ด้านการบริการที่เป็นเลิศ ให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค มีความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ เต็มใจแนะนำและบริการประชาชนให้ประทับใจ ใส่ใจการให้บริการประชาชนอย่างเต็มที่ เข้าใจอย่างเต็มที่ รวมถึงมีการปรับปรุงการบริการตลอดเพื่อให้บริการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และประชาชนได้รับความพึงพอใจสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำด้านอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง
- 2) ควรมีการศึกษาเชิงลึกภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2564). *แนวทางการปฏิบัติงานประจำปี 2564*. กรุงเทพฯ. ม.ป.ท.
- จิตราวดี วัฏกานนท์. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. *วารสารวิชาการ ครุศาสตร์สวนสุนันทา*, 5(2), 42-56.
- โชติกา แสงอรุณ. (2560). *แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- นฤมล สุวรรณรงค์. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ*. ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- เนตรนภา เจตน์จำนงค์. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา* โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาภาวะผู้นำและนวัตกรรมการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยสยาม.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวดี ชูเชิด. (2565). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 12(1), 223-238.
- วิษณุกร แดงแก้ว. (2562). *ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- ศิริพร นาทันทรี, ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์ และ วิเชียร วิทย์อุดม. (2561). ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. *วารสารการเมือง การบริหารและกฎหมาย*, 11(3). 279-297.
- ธีรดา สืบวงศ์ชัย. (2553). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของข้าราชการครู* โรงเรียนในอำเภอบ้านโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bass, B. M. (1981). *Stogdial's Handbook of Leadership: A Survey to the Art and Research*. New York: The Free.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2023 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).