

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วน
ตำบลท่าโรง จังหวัดเพชรบูรณ์¹

TRANSFORMATIVE LEADERSHIP FACTORS AFFECTING EFFECIENCY OF
PERSONNELS IN THE THA RONG SUBDISTRICT ADMINISTRATION,
PHETCHABUN PROVINCE

วิภาวี พึ่งพรม²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรง จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยพื้นฐานทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรง จังหวัดเพชรบูรณ์ 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลที่ได้รับหลังการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรง จังหวัดเพชรบูรณ์ และ 3) เพื่อศึกษาภาวะของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรง จังหวัดเพชรบูรณ์โดยใช้แบบสอบถามการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรคือ บุคลากรในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรง จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 101 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบ t-Test F-Test และ สมการถดถอยพหุคูณ

ผลที่ได้จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบคำถามส่วนมากเป็นเพศหญิง อายุ 30-39 ปี สถานภาพ โสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท ส่วนมากอยู่ในกองงานองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรง และส่วนมากมีอายุงาน 7-10 ปี ส่วนของภาวะของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลที่ได้รับหลังการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรง จังหวัดเพชรบูรณ์ต่างกัน นอกจากนี้ภาวะของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลต่อบุคลากรอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการคำนึงถึงรายบุคคล มีผลต่อประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรง จังหวัดเพชรบูรณ์ และด้วยกันพยากรณ์การส่งผลได้ร้อยละ 80.6

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโรง จังหวัดเพชรบูรณ์

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดเพชรบูรณ์

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในงาน, องค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบล,ภาวะของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

Abstract

An independent study on the factors that are effective in the work of personnel of the Tha Rong Local Administrative Organization. The purposes are 1) To study the demographic factors of the personnel of the Tha Rong Subdistrict Administrative Organization. 2) To study the effectiveness of the work of personnel of the Tha Rong Subdistrict Administrative Organization. and 3) to study effective transformative leadership for the work of personnel of Tha Rong Subdistrict Administrative Organization. Phetchabun province, using a questionnaire to collect data from the population group, is the personnel in the Tha Rong Subdistrict Administrative Organization. Phetchabun Province Statistics are used to analyze data, frequency values, percentages, average scores, standard deviations, and test hypotheses with t-Test F-Test and multiple regression equations.

The results showed that the majority of respondents were female, aged 30-39 years, single status, bachelor's degree, average monthly income of 15,000-25,000 baht, most of them were in the Tha Rong Division, and most were aged 7-10 years. Hypothetical test results showed that personnel of different working ages It affects the effectiveness of the personnel of the local administrative organization in Tha Rong subdistrict. Phetchabun province is different. In addition, transformative leadership, such as ideological influence, motivational aspects, and individualization, affect the effectiveness of the work of the personnel of the Tha Rong Local Administration Organization. And together, predict the outcome. 80.6 percent

Keywords: Efficiency, Subdistrict administration, Leadership

บทนำ

การบริหารจัดการส่วนท้องถิ่น เป็นรูปแบบของการปกครองที่จำเป็นในการปกครองการเมืองในพื้นที่ชุมชนต่าง ๆ โดยจะสังเกตได้ว่ารัฐบาลอันเป็นนโยบายในการบริหารการปกครองของรัฐนั้นมีความรับผิดชอบในการบริหารประเทศให้พลเมืองได้รับความสะดวกสบายในการดำเนินชีวิต และดูแลความมั่นคงของชาติทั้งในด้านการเมืองเศรษฐกิจ และสังคม การจัดการดูแลท้องถิ่น รูปแบบหนึ่งของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการเมืองการปกครองในระดับพื้นฐานของประเทศ การจัดการดูแลท้องถิ่นเกิดขึ้นเพื่อลดปัญหาและข้อจำกัดในการบริหารงานของรัฐบาลส่วนกลาง ที่ไม่สามารถดูแลพลเมืองทั้ง

ประเทศได้ทั่วถึง โดยยังมีความสำคัญในฐานะเป็นกลไก ในการกระจายทรัพยากรการพัฒนาของรัฐไปสู่ชนบท ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีการกระจายอยู่ทั่วทุกพื้นที่และมีอำนาจในการบริหารจัดการตนเอง และรูปแบบการจัดการดูแลท้องถิ่นเป็นรูปแบบการกระจายอำนาจการปกครองจาก ส่วนกลางมาสู่ท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองที่มีความทันสมัยนิยมนที่ประเทศพัฒนาแล้วใช้เป็นรูปแบบหลักในการบริหารและการพัฒนาประเทศ นอกจากนี้ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องมีความรู้ทักษะในการจัดการของ ท้องถิ่นให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังจะต้องเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม และ ดำเนินการบริหารท้องถิ่นโดยมีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นเครื่องกำกับด้วย การบริหารท้องถิ่นจึงจะก่อเกิด ประโยชน์สุขแก่ชุมชนและพลเมืองในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

นอกจากนี้หน้าที่ด้านการสนับสนุนการบริหารงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบไปด้วย 1) การสนับสนุนด้านการจัดการงบประมาณ โดยการจัดสรรส่วนแบ่งภาษีให้แก่ท้องถิ่นอย่างเป็นธรรม การ จัดสรรเงินอุดหนุน เงินช่วยเหลือ ตลอดจนเงินกู้ ในกรณีที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีงบประมาณไม่ พอเพียง หรือมีปัญหาด้านการจัดการงบประมาณ 2) การสนับสนุนด้านวิชาการ ซึ่งไปจนถึงเทคนิควิธีและ เทคโนโลยีด้านต่างๆ โดยการให้คำปรึกษาแนะนำ จัดการอบรมหรือการสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เผยแพร่ข่าวสารข้อมูลทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของท้องถิ่น 3) การสนับสนุนช่วยเหลือ องค์การปกครองในท้องถิ่นในเหตุการณ์วิกฤต ยกตัวอย่างเช่น วิกฤตภัย อุทกภัย การแพร่ระบาดของโรคร้าย หรือ ก่อการร้าย ซึ่งเป็นกรณีที่องค์การปกครองส่วน

ท้องถิ่นไม่สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้โดยลำพัง ย่อมเป็นหน้าที่ของรัฐบาลในการช่วยเหลือ สนับสนุน ทั้งนี้ทั้งนี้ในด้านการควบคุมการบริหารงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 1) การควบคุมก่อนการ กระทำการเป็นการควบคุมไม่ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินกิจการซึ่งอาจก่อให้เกิดความผิดพลาดเสียหาย 2) การควบคุมภายหลังการกระทำ เป็นการควบคุมการบริหารงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อนุรัตน์ อนันทนาธร, 2559)

นอกจากนี้เมื่อมีการถ่ายโอนภารกิจมากขึ้น นอกจากปัญหาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีไม่พอเพียง แล้ว ยัง ประสพปัญหาในเรื่องการปฏิบัติงานตามภารกิจถ่ายโอนด้วย เนื่องจากบุคลากรของ อปท. ไม่มีความรู้ความ ชำนาญในงานนั้น ยกตัวอย่างเช่น การถ่ายโอนภารกิจด้านชลประทาน ด้านขนส่ง ซึ่งจะต้องใช้เทคนิควิธีในการ ดำเนินงาน หรือขาดวัสดุอุปกรณ์ เครื่องจักรกลต่างๆ แนวทางแก้ไข ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายว่าด้วย การบริหารงานบุคคลท้องถิ่น เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรและจัดทำมาตรฐานด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปในแนวทางที่สอดคล้องกัน ที่สำคัญที่สุดซึ่งเป็นปัญหาเฉพาะหน้าก็คือการยกเลิกคำสั่ง คสช.ที่ 8/2560 ที่เป็นปัญหาจนมีคดีฟ้องร้องกันอย่างมากมาในปัจจุบัน ที่กล่าวมาเป็นเพียงหลักการใหญ่ๆ ซึ่งมี

รายละเอียดมากมายและจะต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ฝ่ายนิติบัญญัติที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมของประเทศเป็นที่ตั้ง ประกอบกับความเคลื่อนไหวของพลเมืองที่เข้มแข็ง (ชานาญ จันทรเรือง, 2565)

อย่างไรก็ตามรัฐบาลยังคงไม่สามารถดูแลและให้บริการให้กับพลเมืองได้ทั่วถึงทุกชุมชนของประเทศได้ เนื่องจากก่อให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินการที่ไม่เป็นไปตามความประสงค์ของพลเมืองในชุมชนต่างๆ รวมไปถึงเรื่องของงบประมาณ บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ดำเนินงานให้ทั่วถึง และเพื่อเป็นการลดภาระของรัฐบาล โดยการให้พลเมืองได้เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการตัวเองเพื่อการสนองตอบต่อความประสงค์ของชุมชน เพื่อเกิดความทันใจรวดเร็วสะดวก และตรงกับจุดประสงค์ของชุมชนต่างๆมากขึ้น จึงเป็นผลให้การจัดการดูแลท้องถิ่นมีหน้าที่และความสำคัญเกิดขึ้นการพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้กฎหมายต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารจัดการสนองตอบความประสงค์ของพลเมืองให้ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยที่การพัฒนาเป็นไปตามนโยบายที่สัมพันธ์กันกับความประสงค์ของพลเมืองในท้องถิ่น ซึ่งถือได้ว่าเป็นนโยบายของรัฐบาลที่ระบุให้หน่วยงานราชการท้องถิ่น บริหารราชการและการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้วิธีการบริหารดูแลบ้านเมืองที่ดี เพื่อเป็นประโยชน์ต่อพลเมือง ได้รับผลสำเร็จจากภารกิจของรัฐอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า ช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินกว่าควรจะเป็น พลเมืองได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการสนองตอบความประสงค์ รวมทั้งการกำหนดให้มีการวัดผลการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดการอำนวยความสะดวกและเป็นการสนองตอบความประสงค์ของพลเมืองในแต่ละพื้นที่ การบริหารราชการมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่าเพื่อประโยชน์สุขของพลเมือง

สิ่งที่ก่อให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพที่ดีนั้น อาจประกอบไปด้วย ภาวะของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารขององค์การ โดยทำการนำพาบุคลากรในองค์การ และความสามารถของตนเองอย่างที่สุด เพื่อให้การบริหารจัดการองค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง หนึ่งในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นที่สำคัญ ได้แก่ องค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบล ซึ่งการศึกษาวิจัยครั้งนี้เลือกศึกษาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรง จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของที่ว่าการอำเภอวิเชียรบุรี ห่างจากที่ว่าการอำเภอวิเชียรบุรีเป็นระยะทางประมาณ 3 กิโลเมตร ห่างจากศูนย์ราชการจังหวัดประมาณ 110 กิโลเมตร พื้นที่องค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรงมีพื้นที่ประมาณ 75.6 ตารางกิโลเมตร ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความห่างไกลจากศูนย์ราชการ อีกทั้งยังอยู่ในอำเภอวิเชียรบุรีที่มีขนาดใหญ่เป็นอันดับต้นๆของจังหวัดเพชรบูรณ์

ทั้งนี้ผู้วิจัยเลือกศึกษาภาวะของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง เนื่องจากเป็นรูปแบบผู้นำที่ผู้นำองค์การสามารถปรับใช้ได้อย่างครอบคลุมกับรูปแบบของผู้ถูกจ้างหรือพนักงาน และเพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการ

ประยุกต์ใช้สำหรับผู้บริหารในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบล เพื่อสะท้อนถึงการบริหารจัดการและช่วยพัฒนาในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรง จังหวัดเพชรบูรณ์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยพื้นฐานทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรง จังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลที่ได้รับหลังการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรง จังหวัดเพชรบูรณ์
3. เพื่อศึกษาภาวะของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรง จังหวัดเพชรบูรณ์

สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์ มีผลต่อประสิทธิผลที่ได้รับหลังการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรง จังหวัดเพชรบูรณ์ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ภาวะของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง มีผลต่อประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรง จังหวัดเพชรบูรณ์

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาเรื่องภาวะของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรง จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรง จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 101 คน ซึ่งพื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ องค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรง จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างตุลาคม - ธันวาคม 2565

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงาน

Peterson & Plowman (1953) การประเมินประสิทธิผลที่ได้รับหลังการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามแบบแนวคิดของ Peterson & Plowman (1953) ได้สรุปส่วนประกอบของประสิทธิผลไว้ 4 ข้อ ได้แก่

1. คุณภาพของงาน จำเป็นต้องมีประสิทธิภาพที่ดีคือผู้ที่สร้างและผู้ที่ได้ใช้ได้รับประโยชน์และรู้สึกคุ้มค่าและมีความรู้สึกพอใจในผลที่ได้รับหลังการปฏิบัติงานมีความถูกต้องได้เกณฑ์รวดเร็ว นอกจากนี้ผลของ

งานอันมีประสิทธิภาพอาจก่อให้เกิดผลดีกับองค์กรและสร้างความพอใจของผู้ได้รับการบริการ

2. ปริมาณของเนื้องาน งานที่ได้ต้องมีมาตรฐานตามที่องค์กรต้องการ โดยผลของงานที่ปฏิบัติได้นั้นต้องมีจำนวนอันสมควรเหมาะสมตามที่ตั้งไว้ในแผนการดำเนินงานหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรจะวางใจและอาจมีการจัดการเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณของเนื้องานตามวัตถุประสงค์ที่ระบุ

3. เวลา คือเวลาที่ต้องใช้ในการดำเนินการทำงานจะต้องอยู่ในรูปแบบที่ถูกต้องเป็นไปตามวิธีการเหมาะสมกับงานและทันตามสมัยนิยม มีการฝึกฝนวิธีการการปฏิบัติงานให้รวดเร็วสะดวกขึ้น

4. การจ่ายสำหรับการดำเนินงานทุกอย่างจะต้องสมควรกับงาน และมีวิธีคือพยายามลงทุนให้น้อยที่สุด และได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิผลในมุมมองของต้นทุนการใช้จ่าย หรือเงินทุนที่ต้องจ่าย ได้แก่การใช้สอยทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าประหยัดและเกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางประชากรศาสตร์

สุปัญญา ไชยชาญ (2551) รูปแบบทางประชากรศาสตร์เป็นศาสตร์ที่ให้ความรู้เกี่ยวข้องกับขนาด ส่วนประกอบ การกระจาย และการเปลี่ยนแปลงของประชากร โดยรูปแบบทางประชากรศาสตร์ประกอบไปด้วยเพศ อายุ สถานภาพ ทางการศึกษา ศาสนา เชื้อชาติ และอาชีพ รายละเอียดดังนี้

1) ปัจจัยด้านเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสาร ต่างกัน คือเพศหญิงมีแนวโน้มมีความประสงค์ที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความประสงค์ที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น

2) ปัจจัยด้านอายุ มีความสำคัญต่อลักษณะการสื่อสารของคน เพราะว่าอายุที่เพิ่มขึ้นบ่งชี้ถึงเกี่ยวข้องกับควมมีประสบการณ์ในเรื่องต่างๆของบุคคล ดังคำกล่าวที่ได้กล่าวไว้ว่าผู้ใหญ่มีประสบการณ์พบเจอมาก่อนเป็นต้นสิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงความคิดความเชื่อรูปแบบการมีปฏิกริยาในสภาวะการณ์หลายๆอย่างที่เกิดขึ้นกับตัวบุคคล

3) ปัจจัยด้านการศึกษา มีอิทธิพลต่อผู้รับสาร การที่คนที่ได้เรียนที่ต่างกัน ในแต่ละช่วงที่มีความต่างกัน ในหลักสูตรการเรียนการสอนที่ต่างกัน จึงย่อมมีความรู้สึกนึกคิดอุดมการณ์และความประสงค์ที่ต่างกัน คนทั่วๆไปมักจะสนใจหรือยึด แนวความคิดในแนวสาขาของตนเป็นสำคัญและบุคคล

4) ปัจจัยด้านอาชีพ นำไปสู่ความจำเป็นและความประสงค์สินค้าและบริการที่ต่างกัน ยกตัวอย่างเช่น เกษตรกร หรือชาวนาก็จะซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพ และสินค้าที่เป็น ปัจจัยการผลิตเป็นส่วนใหญ่ ส่วนพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทต่าง ๆ

5) ปัจจัยด้านรายได้ สถานภาพทางเศรษฐกิจของบุคคลจะกระทบต่อตราสินค้าและบริการที่ตัดสินใจ สถานภาพเหล่านี้ประกอบไปด้วย รายได้ การออมทรัพย์ อำนาจการซื้อและทัศนคติเกี่ยวข้องกับการจ่ายเงิน

นักการตลาดต้องสนใจแนวโน้มของ รายได้ส่วนบุคคล เนื่องจากรายได้จะมีผลต่ออำนาจของการซื้อ คนที่มี รายได้ต่ำจะมุ่งซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อ การครองชีพ และมีความไวต่อราคามาก ส่วนคนที่มีรายได้สูง จะมุ่งซื้อ สินค้าที่มีคุณภาพดี และราคาสูง

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

Bass (1999) ได้เสนอโมเดลภาวะของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงแบบ Full Range ซึ่งประกอบไปด้วยภาวะ ของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง 3 ระบบ ได้แก่ ภาวะของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ภาวะของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) และภาวะของผู้นำแบบ เปลี่ยนแปลงแบบปล่อยตามสบาย (laissez-faire leadership) ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ภาวะของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) เป็นขั้นตอนที่ผู้บริหารมีผลต่อเพื่อน ร่วมงาน และผู้ถูกจ้างหรือพนักงาน โดยเปลี่ยนแปลงความมานะ และฝึกฝนทักษะของผู้ร่วมงาน และผู้ถูกจ้าง หรือพนักงานให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ถึงสิ่งที่ต้องทำและเป้าหมายของทีม และของ องค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงาน และผู้ถูกจ้างหรือพนักงานเล็งไปถึงสิ่งที่มีมากกว่าความสนใจของกลุ่มบุคลากรไปยัง ผลดีของทีม องค์กรหรือสังคม ซึ่งขั้นตอนผู้นำมีผลต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้ถูกจ้างหรือพนักงานนี้จะกระทำโดย ผ่านส่วนประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ คือ

1.1 การมีอิทธิพลต่อบุคลากรอย่างมีอุดมการณ์ (idealized influence) หมายถึง การปฏิบัติตัวของ ผู้บริหารให้เป็นต้นแบบกับบุคลากร หรือเป็น โมเดลสำหรับผู้ถูกจ้างหรือพนักงาน ผู้นำจะเป็นที่สรรเสริญ นับ ถือ สรรพคุณ ไว้วางใจ และทำให้ผู้ถูกจ้างหรือพนักงานเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน ผู้ถูกจ้างหรือพนักงาน จะมุ่งมั่นทำตัวเหมือนเป็นผู้บริหาร และต้องเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่ง que ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณรูปแบบ นี้ คือ ผู้นำจะต้องคำนึงความประสงค์ของผู้อื่นเหนือความประสงค์ของตนเอง ผู้นำจะต้องร่วมเสีงกับผู้ถูกจ้าง หรือพนักงาน ผู้นำจะมีความเสมอต้นเสมอปลายเกินกว่าความเอาแต่ใจตนเอง สามารถควบคุมสติอารมณ์ได้ใน เหตุการณ์การที่ผู้นำนั้นสามารถวางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง

1.2 การสร้างขวัญและกำลังใจ (inspiration motivation) หมายถึง การที่ผู้นำจะกระตุ้นให้ผู้ตามนั้นเกิด ขวัญและกำลังใจกับผู้ถูกจ้างหรือพนักงาน โดยให้ความหมาย และท้าทายในเรื่องงานกับผู้ถูกจ้างหรือพนักงาน ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (team spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความตื่นตัว และการมองโลกใน แง่ดี ผู้นำจะสร้าง และสื่อความประสงค์ที่ผู้นำประสงค์อย่างชัดเจน

1.3 การให้การกระตุ้นเชิงปัญญา (intellectual stimulation) หมายถึง ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ถูกจ้างหรือ พนักงานให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ถูกจ้างหรือพนักงานมีความประสงค์หา แนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์

1.4 การคำนึงถึงรายบุคคล (individualized consideration) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้ถูกจ้างหรือพนักงานในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ถูกจ้างหรือพนักงานเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ถูกจ้างหรือพนักงานรู้สึกมีคุณค่า และมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (coach) และเป็นทีปรึกษา (advisor) ของผู้ถูกจ้างหรือพนักงานแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ถูกจ้างหรือพนักงาน ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความสำเร็จของผู้ถูกจ้างหรือพนักงาน เพื่อความสามัคคี และเติบโตของผู้ถูกจ้างหรือพนักงานแต่ละคน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรง จังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นงานวิจัยที่ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรง จังหวัดเพชรบูรณ์แบบไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรง จังหวัดเพชรบูรณ์จำนวน 101 ตัวอย่าง ซึ่งได้มาโดยการสุ่มจากกลุ่มตัวอย่าง และไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่ชัด โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่(1973) โดยมีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

ทั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นมาเพื่อศึกษาภาวะของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรง จังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งแบบสอบถามแบ่งคำถามออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ยกตัวอย่างเช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กองงาน และอายุการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับภาวะของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในงานของบุคลากร

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้วิจัยทำการคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์นำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม สถิติสำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้วิเคราะห์ ข้อมูลเชิงปริมาณ(Quantitative Data Analysis) สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential statistic) ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

การเปรียบเทียบภาวะของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรง จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยจำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์ โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test) สำหรับสำหรับหาความแตกต่างของปัจจัยด้านเพศ และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับหาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นๆ ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กองงาน และอายุการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ภาวะของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรง จังหวัดเพชรบูรณ์ สรุปผลได้ดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรง จังหวัดเพชรบูรณ์ สรุปผลได้ดังต่อไปนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานทางประชากรศาสตร์ พบว่า ผู้ตอบคำถามส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 63 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 52.5 ส่วนมากมีช่วงอายุ 30-39 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 44.6 ส่วนมากมีสถานภาพ โสด จำนวน 64 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 63.4 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 81 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 80.3 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 24.7 ส่วนมากอยู่ในกองงานองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรง จำนวน 25 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 24.8 และส่วนมากมีอายุงาน 7-10 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นอัตราร้อยละ 34.7

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวข้องกับภาวะของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

ภาวะของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงรายบุคคล และด้านการรู้จักและเข้าใจผู้ได้รับการบริการ รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลต่อบุคลากรอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการให้การกระตุ้นเชิงปัญญา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยลำดับ สามารถทำการสรุปได้ดังนี้

1) ด้านการมีอิทธิพลต่อบุคลากรอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน และถ่ายทอดให้แก่ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติ รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความยุติธรรม และให้ความเสมอภาคแก่บุคลากรด้านการปฏิบัติงาน ผู้บริหารแสดงทักษะในการจัดการจนเป็นที่ไว้วางใจแก่บุคลากร ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน และครองงาน จนเป็นที่ยอมรับ โดยลำดับ

2) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรมีความกล้าแสดงออก รองลงมาคือ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจ โดยมีการยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลกับความสำเร็จของบุคลากร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นจิตสำนึก โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดบวกต่อการปฏิบัติงาน โดยลำดับ

3) ด้านการให้การกระตุ้นเชิงปัญญา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมในการกระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ และผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองในระดับสูงขึ้นด้วยวิธีการที่หลากหลาย รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงานภายในองค์กร และผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรเห็นว่าทุกปัญหาต้องมีวิธีการแก้ไข และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความมานะในการคิดและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยลำดับ

4) ด้านการคำนึงถึงรายบุคคล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารแสดงความสัมพันธ์กับบุคลากร โดยการดูแลเอาใจใส่บุคลากรเป็นรายบุคคล(รองลงมาคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความสามารถพิเศษของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับความต่างระหว่างบุคคลในทุกด้าน ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความเจริญก้าวหน้าของบุคลากร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ผู้บริหารเคารพและให้เกียรติบุคลากรในการแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน โดยลำดับ

ประสิทธิผลที่ได้รับหลังการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านปริมาณของเนื้องาน รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงาน ด้านต้นทุนการใช้จ่าย และด้านเวลา โดยลำดับ โดยแยกสรุปตามรายด้านดังนี้

1) ด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผลของงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติมีคุณภาพเหมาะสม มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย สามารถปฏิบัติงานเสร็จได้ตรงตามเวลาที่ระบุ และผลของงานได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร โดยลำดับ

2) ด้านปริมาณของเนื้องาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปริมาณของเนื้องานที่ได้รับการมอบหมายเหมาะสมกับความสามารถ รองลงมาคือ ปริมาณของเนื้องานมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่มีตำแหน่งเดียวกัน ปริมาณของเนื้องานที่ได้รับการมอบหมายมีความ

เหมาะสม งานที่ได้รับมีความชัดเจนในขอบเขตงาน และปริมาณของงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับ กำหนดการ โดยลำดับ

3) ด้านเวลาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีเวลาในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ยกตัวอย่างเช่น เวลาทำการขององค์กร รองลงมาคือ มีวิธีการปฏิบัติงานที่ทำให้งานสำเร็จ ได้อย่างรวดเร็ว มีวิธีการทำให้งานเสร็จ ได้อย่างรวดเร็ว เห็นว่าเวลาที่ได้รับพอเพียง สำหรับภาระงานที่ต้องทำ และสามารถปฏิบัติงานได้ตามกำหนดการของเวลาที่องค์กรตั้งไว้ โดยลำดับ

4) ด้านต้นทุนการใช้จ่ายอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หยิบยื่นของขวัญให้ผู้อื่น เมื่อถึงช่วงเวลาสำคัญ ยกตัวอย่างเช่น วันเกิด เทศกาลต่างๆ ฯลฯ รองลงมาคือ ขอมสละเงินบางส่วน เพื่อทุ่มเทให้งานสำเร็จได้ง่าย และขอมสละเงินบางส่วน เพื่อทุ่มเทให้งานสำเร็จได้ง่าย ขอมสละเงินบางส่วน เพื่อช่วยเหลือองค์กร ในกรณีจำเป็น และขอมสละเงิน เพื่อซื้อของเล็กๆน้อยๆดูแลเพื่อนร่วมงาน โดยลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1 พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย กองงานที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลที่ได้รับหลังการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรง จังหวัดเพชรบูรณ์ไม่ต่างกัน เนื่องจากมีค่า Sig มากกว่า 0.05 ในขณะที่อายุงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2 ภาวะของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลต่อบุคลากรอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการคำนึงถึงรายบุคคล มีผลต่อประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรง จังหวัดเพชรบูรณ์ และด้วยกันพยากรณ์การส่งผลได้ ร้อยละ 80.6

อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยพื้นฐานทางประชากรศาสตร์ของบุคลากรองค์กรบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรง จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ผู้ตอบคำถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีช่วงอายุ 30-39 ปี สถานภาพ โสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-25,000 บาท ส่วนมากอยู่ในกองงานองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรง และส่วนมากมีอายุงาน 7-10 ปี ทั้งนี้อาจเพราะว่างานเกี่ยวข้องกับงานขององค์กรบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรงเกี่ยวข้องกับเอกสาร งานการเงิน งานคลัง เอกสารสื่อสาร ที่ต้องอาศัยทักษะของผู้หญิง ที่มีช่วงวัย 30-39ปี ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมาอย่างน้อย 7-10 ปี โดยสัมพันธ์กันกับการศึกษาของณรงค์ฤทธิ์ ช่วยแก้ว (2564) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจ

เงินแผ่นดินส่วนกลาง พบว่า บุคลากรของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลางมีเพศ เพศ อายุอยู่ในช่วง 30-40 ปี มีประสบการณ์ปฏิบัติงานเฉลี่ย 6-10 ปี นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่า ปัจจัยพื้นฐานทางประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรง จังหวัดเพชรบูรณ์ ไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้สัมพันธ์กันกับ ระพีพรรณ อินทลี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความสามารถของหัวหน้างาน และปัจจัยนโยบายการบริหารจัดการที่มีต่อระดับประสิทธิผลที่ได้รับหลังการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัย พบว่า ความต่างของปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบไปด้วยด้านเพศ อายุสถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยสำนักงานใหญ่ ไม่ต่างกัน และอภิขญา ศักดิ์ศรีพิทักษ์ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานชาวไทยในอุตสาหกรรมบริการที่ปฏิบัติงานในประเทศสิงคโปร์ ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน ที่เป็นพนักงานชาวไทยที่ปฏิบัติงานในอุตสาหกรรมบริการที่ประเทศสิงคโปร์ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่ต่างกัน มีประสิทธิผลที่ได้รับหลังการปฏิบัติงานที่ต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

จากวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 2 เพื่อศึกษาประสิทธิผลที่ได้รับหลังการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรง จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ประสิทธิผลที่ได้รับหลังการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านปริมาณของเนื้องาน รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงาน ด้านต้นทุนการใช้จ่าย และด้านเวลา โดยลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรงนั้นเป็นหน่วยงานขนาดไม่ใหญ่มาก บุคลากรได้รับการดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดี จึงทำให้เกิดประสิทธิผลในงานอยู่ในระดับมากทั้งนี้สัมพันธ์กันกับเขวเรศ บัวขาว และคณะ(2560) เรื่อง ประสิทธิภาพการที่ผู้บริหารทำการบริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า ประสิทธิภาพการที่ผู้บริหารทำการบริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสัมพันธ์กันกับจตุรภัทร ประทุม (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ไปจนถึงจรักร หมวดเพชร (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะของผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสัมพันธ์กันกับสงวนพงศ์ ชวนชม (2557) ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการ กับประสิทธิผลของ

สถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาโดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน

จากวัตถุประสงค์การวิจัยที่ 3 เพื่อศึกษาภาวะของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรง จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ภาวะของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลต่อบุคลากรอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านการคำนึงถึงรายบุคคล มีผลต่อประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรง จังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารขององค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรงมีความรู้ความเข้าใจในปัญหา และการแก้ไขปัญหาขององค์กร ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น ทำให้มีภาวะของผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลท่าโรง จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยสัมพันธ์กันกับสุธินันท์ มawangค์ (2564)การศึกษาเรื่อง “ภาวะของผู้นำกับประสิทธิภาพในองค์การขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตำบลบางตาหงาย อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์” พบว่า ภาวะของผู้นำ มีผลต่อประสิทธิภาพในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตำบลบางตาหงาย อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ อีกทั้งยังสัมพันธ์กันกับ ณรงค์ฤทธิ์ ช่วยแก้ว (2564) ประสิทธิภาพในงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง พบว่า ปัจจัยด้านภาวะของผู้นำ มีผลต่อประสิทธิภาพในงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนกลาง และ Víctor J García-Morales et al. (2012) อิทธิพลของความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพในองค์การ ผลการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในองค์การในเชิงบวก

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

- 1) ผู้บริหารขององค์การควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน และครองงาน จนเป็นที่ยอมรับ ยกตัวอย่างเช่น การเข้า ออกงานอย่างตรงต่อเวลา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม
- 2) ผู้บริหารควรกระตุ้นจิตสำนึก โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดบวกต่อการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากร เพื่อให้เป็นความเข้าใจกัน โมงโลกในแง่ดีขึ้น
- 3) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความมานะในการคิดและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ ยกตัวอย่างเช่น การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ฯลฯ
- 4) ผู้บริหารควรเคารพและให้เกียรติบุคลากรในการแสดงความเห็น และการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน โดยการไว้ใจให้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดทักษะที่เพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ผู้วิจัยควรศึกษาเชิงลึก โดยการสัมภาษณ์บุคลากร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและแม่นยำถึงความเป็นผู้นำของผู้บริหาร เพื่อให้ทราบปัญหา และอุปสรรคที่แท้จริง และนำผลไปปรับปรุงต่อไป
- 2) ผู้วิจัยอาจระมัดระวังการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากการเก็บข้อมูลเป็นการถามเกี่ยวข้องกับผู้นำ ผู้ตอบอาจไม่กล้าพอที่จะต้องการบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลความเป็นจริงอย่างแท้จริง ดังนั้นอาจพิจารณาเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารขององค์กร เพื่อให้ทราบถึงอุปสรรคในการนำพาองค์กรไปยังวัตถุประสงค์

เอกสารอ้างอิง

- สุปัญญา ไชยชาญ. (2551). การบริหารการตลาด. (พิมพ์ครั้งที่6). กรุงเทพมหานคร : พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- องค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบลนาสวน.(2561).องค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบล (องค์การบริหารท้องถิ่นส่วนตำบล.).จาก <https://www.nasuan.go.th/>
- Peterson, E & Plowman, G. (1989). Business organization and management. Illinois : Irwin.
- Taro Yamane. (1970). Statistic : an Introductory Analysis. 2nd ed. New York : Harper & Row.