

ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทพ

อำเภอโนนนารายณ์ จังหวัดสุรินทร์¹

Leadership and Effectiveness of Nong Thap Subdistrict Administrative Organization, Non Narai District, Surin Province

รัตนาภรณ์ พองนวล²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทพ อำเภอโนนนารายณ์ จังหวัดสุรินทร์ (2) ศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทพ อำเภอโนนนารายณ์ จังหวัดสุรินทร์ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลด้านการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทพ อำเภอโนนนารายณ์ จังหวัดสุรินทร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรและประชากร

ผู้รับบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทพ จำนวน 307 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทพ อำเภอโนนนารายณ์ จังหวัดสุรินทร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ (2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทพ อำเภอโนนนารายณ์ จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณภาพของ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่องภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทพ อำเภอโนนนารายณ์ จังหวัดสุรินทร์

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บุคคล ด้านการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติของบุคคล ด้านการขาดงาน และด้านการตั้งใจจะลาออก ตามลำดับ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลด้านการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน ตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทพ อำเภอโนนนารายณ์ จังหวัดสุรินทร์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็น บัณฑิตบุคคล มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล หนองเทพ อำเภอโนนนารายณ์ จังหวัดสุรินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study the leadership of the administrators of Nong Thep Subdistrict Administrative Organization. Non Narai District Surin Province (2) To study the effectiveness in the performance of sub-district employees of Nong Thep Subdistrict Administrative Organization. Non Narai District Surin Province (3) to study the relationship between leadership and effectiveness of Nong Thep Subdistrict Administrative Organization, Non Narai District, Surin Province The sample used in this study population, patients and staff of the Ministry of Nong's 307 people by questionnaire was used to collect the data used in the analysis were frequency percentage. Mean standard deviation and correlation was tested using Pearson's correlation coefficient.

The results of the study found that (1) the leadership of the administrators of Nong Thep Subdistrict Administrative Organization Non Narai District Surin Province as a whole was at a high level . Considering each aspect, it was found that it was at a high level in all aspects, prioritizing the average from highest to lowest as follows: inspiring The aspect of having an ideological influence and in regard to individuality, respectively; (2) the effectiveness of the performance of employees of Nong Thep Subdistrict Administrative Organization. Non Narai District Surin Overall, it was at a high level . Considering each aspect, it was found that it was at a high level in all aspects , arranged in order of importance from the highest to lowest average as follows. operational person's attitude absenteeism and the intention to resign respectively (3) Relationship between Leadership

and effectiveness of the performance of the employees of Nong Thep Subdistrict Administrative Organization, Non Narai District, Surin Province. Ideological Influence Transformation Leadership intellectual stimulation and in regards to individuality Affects the effectiveness of the performance of employees of Nong Thep Subdistrict Administrative Organization. Non Narai District Surin statistically significant at 0.05

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการบริหารองค์การในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ทุกๆ องค์การต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง ทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับสังคม ระดับองค์กร ระดับกลุ่มและระดับบุคคล ทั้งในด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจสังคม การเมือง วัฒนธรรม ค่านิยมและข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีอื่นๆ และผลจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลทั้งทางบวกและทางลบ สำหรับประเทศไทยที่ผ่านมาเราได้เผชิญกับสภาวะวิกฤติเศรษฐกิจอย่างรุนแรง และยังมีผลกระทบต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบันหากมองในระดับองค์กร ทุกองค์การทั้งในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน และในทุกระดับทุกกลุ่มขององค์การ มีความจำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ตนเอง หรืออาจจะต้องเปรียบเทียบกับคู่แข่งกันของตน ทั้งในจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคปัญหาต่างๆ ขององค์การเพื่อให้เห็นความสำคัญ

ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการเป็นผู้ชี้แนะและช่วยเหลือให้กลุ่มปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญของผู้นำที่จะให้้องค์การประสบความสำเร็จ องค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ ประกอบด้วยด้านคุณลักษณะอำนาจ และพฤติกรรม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรซึ่งให้เห็นว่าการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงองค์การในรูปแบบใด ๆ ก็ตามให้ประสบความสำเร็จได้นั้นองค์การต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถให้กับบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การ จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อผลปฏิบัติงานขององค์การในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วการได้รับผลผลิตที่สูงขึ้นในเชิงปริมาณและคุณภาพล้วนเป็นผลมาจากการบริหารงานที่มีประสิทธิผลในองค์การทั้งสิ้น องค์การที่มีประสิทธิผล (Effective Organization) เป็นองค์การที่ถือได้ว่ามีความมั่นคง มีประสิทธิภาพ และมีความเจริญอกงาม นั่นหมายความว่าองค์การที่มีประสิทธิผล คือองค์การที่สามารถผสมผสานความต้องการของบุคคล หรือความต้องการของสมาชิกในองค์การ กับความต้องการหรือเป้าหมายขององค์การ โดยสามารถให้บรรลุ

วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประสิทธิภาพมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานที่จะทำให้ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามความคาดหวังที่ได้กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะใช้อำนาจเพื่อการมีอิทธิพลที่มีโดยผ่านภาวะผู้นำซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง ที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทพให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำ โดยผู้บริหารขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ มีอำนาจอิทธิพลในการบังคับบัญชา มอบหมายงานในกำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ ประสานความต้องการของบุคคล ความต้องการของงานและความต้องการขององค์การเข้าด้วยกัน

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทพ อำเภอโนนนารายณ์ จังหวัดสุรินทร์หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

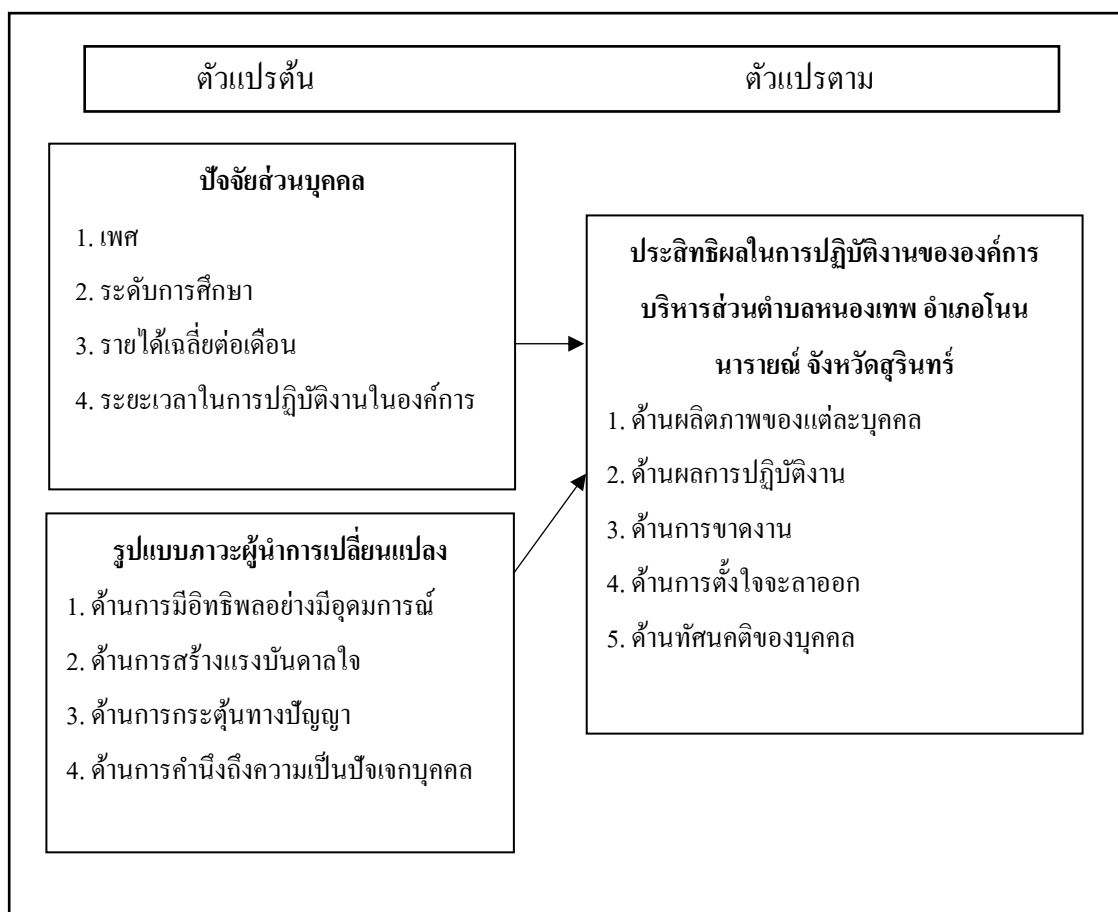
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทพ อำเภอโนนนารายณ์ จังหวัดสุรินทร์
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทพ อำเภอโนนนารายณ์ จังหวัดสุรินทร์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลด้านการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทพ อำเภอโนนนารายณ์ จังหวัดสุรินทร์

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทพ อำเภอนายนารายณ์ จังหวัดสุรินทร์ ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวความคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษา ดังนี้

- 1) แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง
- 2) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 3) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 4) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
- 5) ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทพ อำเภอโนนนารายณ์ จังหวัดสุรินทร์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) รวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยดังนี้

1. แหล่งที่มาของข้อมูล ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมจากแหล่งข้อมูลดังนี้

1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ที่ได้จากการวิจัยคือการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ รวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม

1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ(Secondary Data) จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารข้อมูลต่างๆ ได้แก่ บทความ วารสาร ตารา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเว็บไซต์และเอกสารอ้างอิงต่างๆ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย(population) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทพ อำเภอโนนนารายณ์ จังหวัดสุรินทร์ มีบุคลากรทั้งสิ้น 2,149 คน

2.2 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (sample) กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทพ อำเภอโนนนารายณ์ จังหวัดสุรินทร์ โดยสัดส่วนในการวิจัยในครั้งนี้ใช้การคำนวณโดยวิธีการของ Taro Yamane (1970) จากประชากร 2,149 ราย กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 สัดส่วนค่าความคลาดเคลื่อน (e) เท่ากับ 0.05 ซึ่งเมื่อแทนค่าในสูตรของ Yamane แล้วสัดส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีค่าเท่ากับ 307 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกจำนวนกลุ่มประชากรเพื่อทำการวิจัยในจำนวน 307 ราย โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ซึ่งประกอบไปด้วย 2 ปัจจัยดังนี้

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น
 - 1.1) เพศ
 - 1.2) ระดับการศึกษา
 - 1.3) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 - 1.4) ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร
- 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
 - 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
 - 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
 - 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

- 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทพ อำเภอโนน
นารายณ์ จังหวัดสุรินทร์
 - 1) ด้านผลิตภาพของแต่ละบุคคล
 - 2) ด้านผลการปฏิบัติงาน
 - 3) ด้านการขาดงาน
 - 4) ด้านการตั้งใจจะลาออก
 - 5) ด้านทัศนคติของบุคคล

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิดทฤษฎีผลงานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด จากนั้นได้สร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร แบบสอบถามลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทพ อำเภอโนนนารายณ์ จังหวัดสุรินทร์ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน มีข้อคำถามทั้งหมด 32 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทพ อำเภอโนนนารายณ์ จังหวัดสุรินทร์ โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน มีข้อคำถามทั้งหมด 24 ข้อ

โดยในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ(Rating Scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) ซึ่งมีคำตอบให้เลือกตาม ลำดับความคิดเห็นซึ่งเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวคือ มากที่สุดมาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และกำหนดระดับมาตราส่วนที่เป็นข้อความให้เป็นค่าน้ำหนักตัวเลข เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

5. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบประเมินที่ใช้ในการวิจัยมาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือดังนี้

5.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด ส่วนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและตรวจสอบความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อหลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

5.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ(Pilot test) กับกลุ่มทดสอบ โดยมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 30 ราย ก่อนการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงโดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557) และเพื่อตรวจสอบความแม่นยำและความเหมาะสมของแบบสอบถาม เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกันผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์Cronbach's Alpha ได้ค่าดังนี้

ตารางค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	Cronbach's Alpha	N of Items
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.920	8

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.872	8
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	.857	8
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	.947	8

ตารางค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของมาตรวัดตัวแปรประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	Cronbach's Alpha	N of Items
ด้านผลผลิตของบุคคล	.868	4
ด้านการปฏิบัติงาน	.830	4
ด้านการขาดงาน	.818	4
ด้านการตั้งใจจะลาออก	.939	4
ด้านทัศนคติของบุคคล	.825	4

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมีจำนวน 307 ราย โดยจะดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

6.1 ผู้วิจัยได้ทำการติดต่อเพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษา จากโครงการทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง เรือนนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตำบลหนองเทพ อำเภอโนนนารายณ์ จังหวัดสุรินทร์ เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทพ อำเภอโนนนารายณ์ จังหวัดสุรินทร์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย

6.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบประเมินชุดจริงที่ได้ตรวจสอบคุณภาพแล้วให้แก่กลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์ต่อไป

6.3 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

7. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเครื่องคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 2 ส่วนดังนี้

7.1 วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

7.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

7.1.2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้านสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.1.3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ด้านสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบสอบถาม แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปรผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่าๆ กันซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1981, p.78) ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด

7.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเป็นการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่มีอิทธิพลหรือสามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทพ อำเภอโนนนารายณ์ จังหวัดสุรินทร์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

การแปลค่าความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

- ค่าสัมประสิทธิ์ 0.01 – 0.20 หมายถึงมีค่าสัมพัทธ์ต่ำ

- ค่าสัมประสิทธิ์	0.21 – 0.40	หมายถึงมีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
- ค่าสัมประสิทธิ์	0.41 – 0.60	หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์	0.61 – 0.80	หมายถึงมีความสัมพันธ์สูง
- ค่าสัมประสิทธิ์	0.81 – 0.99	หมายถึงมีความสัมพันธ์สูงมาก

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทพ อำเภอ โนนนารายณ์ จังหวัดสุรินทร์ สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 55.0) การศึกษาระดับมัธยมศึกษา / ปวช. (ร้อยละ 61.6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท (ร้อยละ 51.5) และระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 42.7)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทพ อำเภอ โนนนารายณ์ จังหวัดสุรินทร์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (ร้อยละ 3.99) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (ร้อยละ 3.89) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (ร้อยละ 3.85) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (ร้อยละ 3.84)

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทพ อำเภอ โนนนารายณ์ จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านคุณภาพของบุคคล (ร้อยละ 3.83) ด้านการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 3.81) ด้านทัศนคติของบุคคล (ร้อยละ 3.70) ด้านการขาดงาน (ร้อยละ 3.49) และด้านการตั้งใจจะลาออก (ร้อยละ 3.33)

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\beta=0.13$, $t=2.09$, $sig=.04$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\beta=0.23$, $t=4.27$, $sig=.00$) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\beta=0.21$, $t=3.02$, $sig=.03$) มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทพ อำเภอ โนนนารายณ์ จังหวัดสุรินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทพ อำเภอ โนนนารายณ์ จังหวัดสุรินทร์ ตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ในที่นี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ผู้บริหารเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติตนมีวิสัยทัศน์ในการทำงานที่ชัดเจนสามารถควบคุมอารมณ์ กล่าวที่จะเผชิญปัญหาและใช้สติปัญญา ในการแก้ปัญหา เพื่อแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาท้องถิ่นและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างจริงจัง

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาได้ทดลองปฏิบัติโครงการใหม่ๆหรือทำงานที่ท้าทายความสามารถ และยกย่องผู้บังคับบัญชาที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา แสดงแนวคิดที่ทำให้ผู้บังคับบัญชารู้สึกว่าจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงการทำงานแบบเดิม เพื่อกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาที่มีความริเริ่มสร้างสรรค์

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยการเอาใจใส่ผู้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน โดยค้นหาว่าอะไรเป็นแรงจูงใจของผู้บังคับบัญชาแต่ละคน

5. ด้านผลิิตภาพของแต่ละบุคคล ผู้บังคับบัญชาควรวางวิธีการให้ผู้บังคับบัญชา รักษา มาตรฐานการทำงานที่ดีและรู้จักพัฒนาตนเองต่อไป ด้วยการมุ่งอบรมส่งเสริมความรู้ทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนางาน และให้รางวัลพิเศษเพื่อสร้างแรงจูงใจในการให้ความร่วมมือและเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้บังคับบัญชา

6. ด้านผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาอาจหากิจกรรมพิเศษเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในหน่วยงานให้มากขึ้นเพื่อส่งเสริมความสามัคคีและสร้างความสนุกสนานในหมู่คณะ เช่น กิจกรรมท่องเที่ยวภายในประเทศ กีฬาสี เป็นต้น

7. ด้านการขาดงาน ผู้บังคับบัญชาควรมุ่งส่งเสริมการใช้นวัตกรรมสมัยใหม่เข้ามาใช้ในกระบวนการทำงาน เช่นการรับส่งอีเมลล์ผ่านทางโทรศัพท์มือถือ การใช้ระบบไลน์ในการติดต่อสื่อสารระหว่างกลุ่มงาน การประชุมโดยผ่านวิดีโอคอนเฟอเรนซ์ เป็นต้น นอกจากนี้จะทำให้บุคลากรเกิดความสะดวกในการติดต่อแล้วยังสามารถปฏิบัติงานได้ทุกที่ทุกเวลา แม้จะไม่ได้อยู่ในหน่วยงานก็ตาม

8. ด้านการตั้งใจลาออก ผู้บังคับบัญชาต้องพยายามมอบสวัสดิการต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่บุคลากรเพิ่มเติม เช่น ด้านที่พัก เงินช่วยเหลือด้านการศึกษาของบุตร เป็นต้นซึ่งจะทำให้ผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงผลประโยชน์ที่ได้รับจนไม่คิดจะลาออกจากหน่วยงาน

9. ด้านทัศนคติของ ผู้บังคับบัญชาควรปลูกฝังค่านิยมในการรักและภักดีต่อองค์กร เพื่อหล่อหลอมความคิดของบุคลากรให้เห็นว่าจรรยาบรรณของของพนักงานที่ดีคือต้องรักองค์กรและพยายามปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม อาจจัดทำในรูปแบบของประมวลจริยธรรมของบุคลากร หรือการอบรมสัมมนาภายในหน่วยงาน

10. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเทพ อำเภอโนนนารายณ์ จังหวัดสุรินทร์ เท่านั้น ดังนั้น ในการศึกษา

ครั้งต่อไปควรทำการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบข้อมูลว่าข้อมูลขององค์การบริหารส่วนตำบลใดมีภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ซึ่งข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ ต่อไป

1. ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารส่วนตำบลหนองเทพ อำเภอโนนนารายณ์ จังหวัดสุรินทร์ เพื่อไต่ถามว่าปัจจัยใดมีอิทธิพลสัมพันธ์ต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร ให้สามารถเชื่อมโยงวิธีการวางรากฐานการพัฒนาภาวะผู้นำที่ดีในระดับประเทศอย่างเป็นระบบและเกิดความต่อเนื่อง

2. ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ และการวิจัยติดตามประเมินผลภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือและพื้นที่อื่นทั่วประเทศโดยการศึกษาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานความแตกต่างทางด้านบริบททางวัฒนธรรมของแต่ละพื้นที่เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

กวี วงศ์พุม. (2542) ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 5) กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพการบัญชี.

_____. (2550). การปกครองท้องถิ่น: ทฤษฎีแนวคิดและหลักการ. คณะกรรมการ

มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. นักงาน. (2555). รายงานประจำปี.

กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

เจษฎา บุญมาโฮม. (2546). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. นครปฐม: คณะครุศาสตร์

สถาบันราชภัฏนครปฐม.

ชุลีพร ชัยมา. (2550). ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่สำนัก

ทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน

แตกต่างกัน. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชนนันท์ ทะสุใจ. (2547) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักศาลยุติธรรม

ประจำภาค 5. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบัน

บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

รัชชชัย บุญยมน. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์

นิติย์ สัมมาพันธ์. ภาวะผู้นำ:พลังขับเคลื่อนองค์กร สู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร:

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.2549.

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectation*.
New York : Free Press.
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership:
learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18, 19-31.
- Bass, M. B. and Avolio, B. J. (1993). Transformational Leadership and
Organizational Culture. *Public Administration Quarterly*. Spring.
P.112 - 121.
- _____. (1994). *Improving Organization Effectiveness Through
Transformational Leadership*. Thousand Oaks : SAGE.
- Fiedler, F. E. (1995). *A theory of
leadership effectiveness*. New York : Mc Graw-Hill.
- Dessler, G. S. (1998). *Management: Leading people and organizations in the
21st Century*. New Jersey: Prentice-Hall International.
- DuBrin, A. J. (1998). *Leadership: Research Findings, Practice, and Skills*.
Boston: Houghton Mifflin.
- Fiedler, F.E. (1967) *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York :
McGraw-Hill. (1976) *Improving Leadership Effectiveness : The Leader Match Concept*. New
York : Wiley and Son
- Griffin, R. W. (1996). *Management (5th ed.)*. Boston: Houghton Mifflin.
- Hersey, P. and Blanchard, K. (1993). *Management of Organizational*