

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอบึงสามพัน จังหวัดศรีสะเกษ¹

INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ADMINISTRATORS ON OPERATIONAL
EFFICIENCY OF PHOKRASANG SUBDISTRICT MUNICIPALITY KHUNHAN DISTRICT,
SISAKET PROVINCE

เพ็ญศรี ชุ่มกลาง²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารเทศบาล ตำบลโพธิ์กระสังข์ จังหวัดศรีสะเกษ 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ จังหวัดศรีสะเกษ และ 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาล ตำบลโพธิ์กระสังข์ จังหวัดศรีสะเกษ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนในเขตพื้นที่ เทศบาล ตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอบึงสามพัน จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 385 คน มีระเบียบวิธีวิจัย เชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.10) 2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.07) 3. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาล ตำบลโพธิ์กระสังข์ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ พบว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) เป็นปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอบึงสามพัน จังหวัดศรีสะเกษ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอบึงสามพัน จังหวัดศรีสะเกษ

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ

ABSTRACT

The purposes of this research included the following: 1) to study the transformational leadership rating of Phokrasang subdistrict municipality Sisaket province, 2) to study the operational effectiveness of Phokrasang subdistrict municipality Sisaket province and 3) to study the transformational leadership of municipal administrators on the operational effectiveness of Phokrasang subdistrict municipality Sisaket province. The samples consisted of 385 people in Phokrasang subdistrict municipality Khunhan district, Sisaket province. This research uses a quantitative research methodology. The tool for data collection is questionnaire. Use frequency, percentage, mean, standard deviation, and Multiple Linear Regression analysis to analyze the data.

The study revealed these results:

1) Transformational leadership rating in general of Phokrasang subdistrict municipality Sisaket province was high level ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.10).

2) The operational effectiveness in general of Phokrasang subdistrict municipality Sisaket province was high level ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.07).

3) The operational effectiveness and transformational leadership was statistically significant linear relationship at the 0.05 level. The multiple regression analysis found Ideological Influence (X_1) influenced the operational effectiveness of Phokrasang subdistrict municipality.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปกครองของประเทศไทย เป็นระบบการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข ในปัจจุบันได้มีการแบ่งการปกครองออกเป็น 3 ส่วนคือ ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น เพื่อมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคงในทุก ๆ ด้าน อาทิ ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนอยู่ดีมีสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นภารกิจหลักของรัฐ เพื่อวางรากฐานในการพัฒนาประเทศให้สามารถพึ่งตนเองได้ในระยะยาว และมุ่งสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาในทุก ๆ ด้านอย่างยั่งยืน ซึ่งการปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยในปัจจุบันแบ่งออกเป็นรูปแบบทั่วไป ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และรูปแบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร (กทม.) และเมืองพัทยา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยการปกครองที่เกิดตามหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มีความเป็นอิสระ (Autonomy) ในการปกครองตนเอง โดยได้รับการจัดแบ่งกรอบการให้บริการสาธารณะออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ (วุฒิสาร ตันไชย, 2557, 43)

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
5. ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม
6. ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีการดำเนินงานเป็นอิสระจากส่วนกลาง ทำหน้าที่บริหารจัดการกิจการต่าง ๆ ในท้องถิ่นของตน โดยผู้บริหารองค์กรจะเป็นบุคคลในท้องถิ่นที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่น การที่ภาครัฐยอมให้ อปท. ดำเนินงานได้อย่างมีอิสระ หมายความว่า การที่ภาครัฐกระจายอำนาจลงมาสู่ระดับท้องถิ่น ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการใช้อำนาจรัฐดูแลตนเองมากขึ้น และถือเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้จ่ายของรัฐ เนื่องจากผู้บริหารเป็นคนในท้องถิ่นที่รู้ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น มากกว่ารัฐบาลกลาง จึงสามารถตัดสินใจใช้งบประมาณได้ตรงตามความต้องการของประชาชนมากกว่า นอกจากนี้ งบประมาณท้องถิ่นที่รัฐบาลกลางจัดสรรให้ อปท. จะขึ้นอยู่กับจำนวนประชากรในท้องถิ่น ซึ่งวิธีจัดสรรงบประมาณลักษณะนี้ จะช่วยให้เกิดการแข่งขันกันระหว่างท้องถิ่น และจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของ อปท. และเกิดนวัตกรรมบริการสาธารณะต่าง ๆ มากขึ้น

ในการบริหารองค์กรปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ และความเจริญก้าวหน้าขององค์กร คือ ผู้บริหาร หรือผู้นำในองค์กร เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้นำการบริหารให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามหลักการสากลที่จะสร้าง ประสิทธิภาพ ความเจริญก้าวหน้า ความสะดวกด้วยการบริการ การให้ความปลอดภัยต่อชุมชน การสนับสนุน การศึกษาศิลปวัฒนธรรม การสร้างและการปรับปรุงถนนหนทาง การรักษาพื้นที่สีเขียวสวนสาธารณะ แหล่ง สันทนาการ แสงสว่าง สาธารณะสุข การจัดเก็บขยะมูลฝอย และทางระบายน้ำ โดยนำงบประมาณที่ได้จาก การอุดหนุนจากส่วนกลาง และรายได้ท้องถิ่นมาใช้ในการบริการประชาชนในเขตเทศบาลให้เป็นไปตามความ มุ่งหวังของประชาชน ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความสำคัญในการบริหารจัดการงบประมาณที่มี อยู่อย่างจำกัดร่วมกับฝ่ายการเมืองระดับรัฐบาล ฝ่ายการเมืองท้องถิ่น รวมถึงข้าราชการประจำ และลูกจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อระดมความรู้ ความสามารถ และความร่วมมือจากทุกฝ่าย ในการทำงาน ร่วมกันเป็นทีม เพื่อบริการประชาชน ตามที่กฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นกำหนดไว้ (ชยาภาภรณ์ ทองบ่อ, 2562, 3)

เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ เป็นเทศบาลระดับตำบลมีพื้นที่ รับผิดชอบจำนวน 14 หมู่บ้าน มีประชากรในความดูแลจำนวน 9,157 คน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ได้มี การกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงาน 5 ยุทธศาสตร์เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาท้องถิ่นบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ได้แก่ 1. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน 2. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ 3. การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต 4. การ พัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการพลังงาน และ 5. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ ดี โดยมีการตั้งงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ.2563 จำนวน 62,800,000 บาท และมีผลการเบิกจ่ายงบประมาณตามเทศบัญญัติ จำนวน 53,531,864.87 บาท ซึ่งคิดเป็น ร้อยละ 85.24 ถือว่าเป็นค่าเป้าหมายการเบิกจ่ายที่สูงพอสมควร (เทศบาล ตำบลโพธิ์กระสังข์, 2563, 18)

จากข้อมูลภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผลการดำเนินงานของเทศบาลตำบลโพธิ์ กระสังข์ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรี สะเกษ เนื่องจากผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องสามารถบริหารงานให้นำพาองค์กรของตนบรรลุ เป้าหมายพร้อมที่จะรับมือกับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ซึ่งงานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ให้กับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการนำไปพัฒนาประสิทธิภาพการบริการสาธารณะให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ระดับใด
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาหรือไม่

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

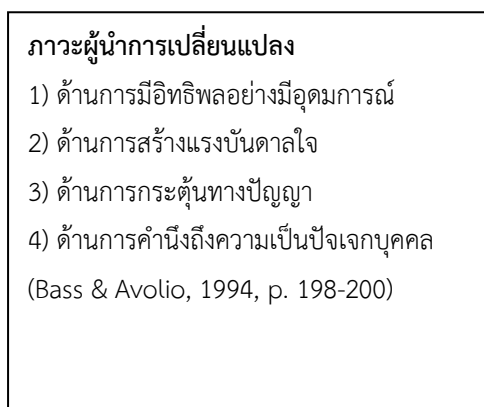
การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้พัฒนาเป็นตัวแปรในการวิจัยดังนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

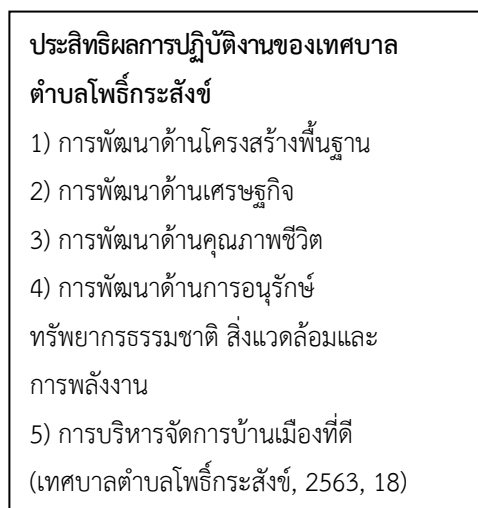
กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งตัวแปรอิสระมาจากทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass & Avolio (1994, p.198-200) และตัวแปรตามมาจากประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์การดำเนินงานเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์, 2563, 18) โดยสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ ทางผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อสรุปงานวิจัย โดยทางผู้วิจัยได้มีการกำหนดรูปแบบ และดำเนินการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
2. การสร้างเครื่องมือและเครื่องมือในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

1.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษา ได้แก่ ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 9,157 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1986, p. 345) ที่ค่าความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน

2. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ โดยผู้วิจัยได้ออกแบบเครื่องมือจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี รวมถึงทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน โดยแบบสอบถามมีลักษณะตรวจสอบรายการ (Check-List) เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-Ended questions)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะตรวจสอบรายการ (Check-List) เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-Ended questions) ซึ่งมีเกณฑ์ในการให้คะแนน 5 ระดับตามมาตราส่วนการประเมินค่า (Rating Scale) (Likert, 1932)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์

ศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน 2) การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ 3) การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต 4) การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการพลังงาน 5) การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งมีเกณฑ์ในการให้คะแนน 5 ระดับตามมาตราส่วนการประเมินค่า (Rating Scale) (Likert, 1932)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดให้กลุ่มตัวอย่างตอบคำถามเชิงพรรณนา โดยมีคำถามย่อยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารของเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ 2) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจึงเลือกใช้วิธีการแจกแบบสอบถามออนไลน์ Link เนื่องจากเป็นวิธีการที่กลุ่มตัวอย่างสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โควิด-19 (Covid-19) อีกทั้งยังเป็นการลดระยะเวลาและสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในการเก็บข้อมูล ซึ่งเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท ดังนี้

1) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ดำเนินการทบทวนแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับ ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ โดยการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ หนังสือ เว็บไซต์ บทความวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้กำหนดแนวคิดในการศึกษา และเพื่อนำมาสนับสนุนข้อมูลผลการศึกษา

2) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากความคิดเห็นความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ ที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย โดยการส่งแบบสอบถามให้กับประชาชนในเขตความรับผิดชอบของเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอ ขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 385 คน โดยเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างให้ครบทุกหมู่บ้านตอบแบบสอบถามที่แจกให้ และตรวจสอบแบบสอบถามให้มีข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติ

4. การวิเคราะห์และประมวลข้อมูล

เมื่อดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามได้ครบตามจำนวนแล้ว ผู้วิจัยวิเคราะห์และประมวลข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS (Statistical Package for Social science) โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ดังนี้

วิธีการในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์ จารุ, 2557, หน้า 77)

4.21 – 5.00	มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับน้อยที่สุด

วิธีการในการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์ จารุ, 2557, หน้า 77)

4.21 – 5.00	มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

เพื่อใช้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ โดยการอธิบายด้วยค่าร้อยละ (Percentage), ความถี่ (Frequency), ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และนำเสนอในรูปแบบตาราง และการพรรณนาความ ตามความเหมาะสม

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยในข้อที่ 3 ดังนี้

สมมติฐานเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ สถิติที่ใช้ทดสอบคือ สถิติวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 76.6 มีช่วงอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6 มีระดับการศึกษาประถมศึกษา จำนวน 301 คน คิดเป็นร้อยละ 78.2 มีอาชีพรับจ้าง จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 329 คน คิดเป็นร้อยละ 85.5

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.10) โดยแยกเป็นหัวข้อ ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.27) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.22) ด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.17) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.21) ตามลำดับ

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.07) โดยแยกเป็นหัวข้อ ดังนี้ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.20) การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการพลังงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.18) ด้านการเมืองและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.18) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.29) และการพัฒนาด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.27) ตามลำดับ

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งการวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณ พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1) เป็นปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1) ผลการวิจัยพบว่าประชาชนกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อผู้บริหารของเทศบาลในด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก ด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับมาก และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับมาก ดังนั้นจึงควรนำข้อมูลนำเสนอต่อผู้บริหารของเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์เป็นข้อพิจารณาในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเองให้มีระดับที่สูงขึ้น

2) ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาด้านเศรษฐกิจมีค่าประสิทธิผลน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์ควรนำผลการศึกษาวิจัยร่วมวางแผนทางในการพัฒนาเศรษฐกิจในชุมชนให้มีประสิทธิผลที่สูงขึ้น

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

โกวิทย์ พวงงาม. (2553). รายงานการวิจัย การสังเคราะห์และถอดบทเรียนนวัตกรรมท้องถิ่นและ การบริการ สาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ต้นแบบการบริหารจัดการภารกิจที่ถ่ายโอน) สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดนายกรัฐมนตรี.

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2556). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน เอกชน. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กันตยา เพิ่มผล. (2541). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency development). พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

การุณย์ คล้ายคลึง. (2550). ปัญหาการซับซ้อนของอำนาจหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะในเขต องค์การ บริหารส่วนตำบลสุเทพ จังหวัดเชียงใหม่. ภาคนิพนธ์ รม. (การเมืองและการ ปก ครอง). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ไคศิษฐ์ เปลรินทร์. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เขมมาวีร์ รัชชชูชีพ. (2553). ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพฯ: บริษัททริเพลท์ กรุ๊ปจำกัด.

ชยาภาภรณ์ ทองบ่อ. (2562). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการ สาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทිරัศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ. (2557). การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของ เทศบาลนครสงขลา. ค้นเมื่อ 22 กรกฎาคม 2564. จาก <https://www.songkhcity.go.th.pdf>.

เทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์. (2564). โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลตำบลโพธิ์กระสังข์. ค้นเมื่อ 26 กรกฎาคม 2564. จาก <https://phokrasang.go.th/public/person>.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. นนทบุรี: เอส.อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์.

นฤชล คุ่มกลาง. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การลักษณะเชิงสร้างสรรค์ ของ ผู้อำนวยการโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1: กรณีศึกษา โรงเรียนในเขตเทศบาลนครนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

- บรรจบ บุญจันทร์. (2554). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาขอนแก่น, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์
พับลิเคชั่นส์.
- พิมพร จิตรอาจ. (2564). ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา การ
รถไฟฟ้ามหานครแห่งประเทศไทย. เข้าถึงเมื่อ 5 ตุลาคม 2564. จาก http://www.ba-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2563-2-1_1617076536.pdf
- มนฤดี ม่วงรุ่ง ,อภิญาณา ศกุนตนาคลาภ และศรีสุตา แซ่ลี. (2553). การวิเคราะห์จำแนกประเภทปัจจัยที่มีผล
ต่อระดับผลการเรียนของนักศึกษามหาวิทยาลัยพายัพ.กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย พายัพ.
- รุ่งนภา จันทร์ลี (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร แห่ง
การเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา), จันทบุรี :มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วุฒิสาร ตันไชย. (2557). การกระจายอำนาจและประชาธิปไตยในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สถาบัน
พระปกเกล้า.
- สมยศ แยมเพื่อน. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ปฏิบัติการบริษัท
เอเชีย มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการ)
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สัมมา รณิธย์. (2556). หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี
จำกัด.
- สุทธิพงษ์ พันวิสัย. (2563). อิทธิพลของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลต่อ
คุณภาพการบริการภาครัฐขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร.
งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- สุนันทา ทายุกโก. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ
สถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุรพงษ์ เหมือนเผ่าพงษ์. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนใน
สถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล. วิทยานิพนธ์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์.

อัมพร อานุภาพแสนยากร, กิตติรัตน์ ฐานสุวรรณศรี, วัลลภา อารีรัตน์ และสมบัติ ทีฆทรัพย์. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดชัยภูมิ. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 13(1), 104-105.

อำนาจ บุญรัตน์ไมตรี (2560). นโยบายการจัดการขยะของรัฐและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้, 10(1), 107-109.

อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ภาษาอังกฤษ

Bass, B.M., & B.J. Avolio. (1994). Transformational Leadership Development. Palo Alto, California : Consulting Psychologists Press.

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

Daft, R.L. (1999). Leadership : Theory and practice. Fort Worth, TX: Dryden Press.

Dubrin, J.A. (1998). Leadership Research Findings, Practice, and Skills. Boston, MA. :Houghton Mifflin.

Fullan, M. (2006). Turnaround leadership. San Francisco, CA : Jossey-Bass.

Griffiths, D. W. (1956). Human relations in school administration. New York : Macmillan.

Harrington, H. (1996). James and James S. Harrington. High performance benchmarking – 20 steps to success. New York: McGraw-Hill.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1986). Determining sample sizes for research activities. Educational and Psychological Measurement.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000).

Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. Journal of Management, 26(3), 513-563.

Schermerhorn, J., R. (2005). Management. 8th ed. New York: John Wiley & Sons