

ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนในองค์การ กรณีศึกษาสำนักงานเทศบาล
เมืองลพบุรี อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี¹

Leadership Influences employees' efficiency in The Organization. Case study
Lopburi Municipality Office Mueang Lopburi District, Lopburi Province²

เตชินท์ อัสวงสงคราม²

Tachin Asawasongkram²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองลพบุรี 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองลพบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในเทศบาลเมืองลพบุรี จำนวน 83 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือสร้างบารมี ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่งผลกระทบบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสำนักงานเทศบาลเมืองลพบุรี ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลาในการปฏิบัติงานมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือสร้างบารมี สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองลพบุรีในภาพรวม ได้ร้อยละ 76.10

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการทำงาน, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Abstract

The research on Leadership Influences employees' efficiency in The Organization. Case study Lopburi Municipality Office Mueang Lopburi District, Lopburi Province aimed to 1) to study transformational leadership and employees' efficiency of Lopburi Municipality Office Mueang Lopburi. 2) to study the influence of transformational leadership on employees' efficiency of Lopburi Municipality Office Mueang Lopburi. The samples used in study were 83 employees.

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองลพบุรี

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

The statistics used for data analysis were Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation and Multiple Regression Analysis. The result of research were 1) Transformational Leadership was at highest level in all aspects were idealized influence of charisma leadership, intellectual stimulation, individualized consideration and inspiration, respectively. 2) Employees' efficiency of Lopburi Municipality Office Mueang Lopburi was at highest level in all aspects were quality of work quantity, workload, cost, and time period, respectively. 2) The influence of transformational leadership influenced the employees' efficiency of Lopburi Municipality Office Mueang Lopburi in all aspects were time period, quality of work quantity, workload and cost found that transformational leadership in influencing in terms of idealized influence of charisma leadership was able to predict the employees' efficiency of Lopburi Municipality Office Mueang Lopburi in overall was 76.10 percent.

Keywords: Keywords: Employees' Efficiency, Transformational Leadership.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ทุกยุคทุกสมัยที่ผ่านมามององค์กรที่ประสบความสำเร็จนั้นล้วนแล้วแต่มีผู้นำที่มีความสามารถซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้นำเป็นศูนย์กลางที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างคนกับงานให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและสามารถผลักดันอุปสรรคต่าง ๆ สำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรต่าง ๆ มีการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน ผู้นำถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะกำหนดกลยุทธ์ วัตถุประสงค์ สามารถวางแผน รวมถึงการบริหารด้วยจริยธรรมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในองค์กร (Business Dictionary, 2013)

ในการบริหารหน่วยงานหรือองค์กร ไม่ว่าจะ เป็นหน่วยงานของรัฐบาลหรือเอกชนปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในองค์กรคือการมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่จะสามารถนำพาองค์กรให้มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันที่ปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันได้ภาวะผู้นำเปรียบเสมือนอาวุธประจำกายของผู้บริหารและผู้นำที่เป็นนักบริหารมืออาชีพที่จะสามารถสร้างอำนาจชักนำและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น. ตัวชี้วัดกานำของผู้บริหารที่ได้ชื่อว่ามืออาชีพคือผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน ภาวะผู้นำจึงเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ และประสิทธิภาพของงานจำเป็นต้องมีบุคคลที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารซึ่งเราเรียกว่า หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (Superior) หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาจึงมีความสำคัญในฐานะเป็นคนดูแลรับผิดชอบในการบริหารให้ประสบความสำเร็จ หัวหน้าบางที่ก็เรียกผู้บริหารหรือผู้นำแต่ละคนจะมีความ

สำคัญต่อหน่วยงานเพราะความสำเร็จของการบริหารที่ส่งผลไปสู่ความสำเร็จขององค์การจะขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำที่จะใช้ศักยภาพที่มีใช้ทรัพยากรทางการบริหาร อันได้แก่ คนงบประมาณวัสดุอุปกรณ์ และวิธีการให้ประสบความสำเร็จได้อย่างไร ความสามารถของผู้นำในการใช้ทรัพยากรบุคคลมาร่วมทำงานด้วยกันจนสำเร็จจะเกิดจากภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำของผู้นำจึงถือว่าเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ การพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าควรเริ่มต้นที่การสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับผู้นำผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำองค์การ จะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน นั่นคือผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำ (Leader) ผู้นำจะต้องมีความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำ ดังนั้น ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการเป็นผู้ชี้แนะและช่วยเหลือให้กลุ่มปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (อัคพงษ์ สุขมาตย์ และคณะ, 2560)

ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญของผู้นำที่จะให้องค์กรประสบความสำเร็จ องค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ ประกอบด้วย ด้านคุณลักษณะ อำนาจ และพฤติกรรมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและความพร้อมสำหรับรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรซึ่งให้เห็นว่าการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงองค์การในรูปแบบใด ๆ ก็ตามให้ประสบความสำเร็จได้นั้น องค์การต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถให้กับบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การ (สุปัญญา สุนทรนนท์ และคณะ, 2558)

จากการที่องค์กรต่างต้องการการบริหารจัดการที่ดี และต้องการบุคลากรที่มีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความสามารถในการสื่อสารทั้งภายในองค์กรและ ระหว่างองค์กร ในขณะที่เดียวกันก็ต้องสามารถสร้างความสัมพันธ์ ให้เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ เพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้าและลดปัญหาความขัดแย้งในการประสานงานกับบุคคลรอบข้าง ปัญหาของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือต้องมีสามารถทำให้ผู้ร่วมงานทำงานได้อย่างมีคุณภาพและเต็มความสามารถ ในภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่สามารถแก้ปัญหาอันอาจจะเกิดขึ้นได้อีกในอนาคตโดยการกระตุ้นให้บุคคลอื่น เชื่อถือและยอมรับวิธีการทำงานของตน ทำหน้าที่ประสานการทำงานของทีมให้ประสบความสำเร็จ มีความสามารถในการช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ขจัดปัญหาและ อุปสรรคต่าง ๆ ประสานการทำงานเพื่อการบรรลุเป้าหมาย โดยทำให้วัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ (Lussier and Achua, 2009) ที่ว่าการสร้างแรงจูงใจต่อผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานจนประสบความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้เมื่อผู้นำมีภาวะผู้นำ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงมีความสัมพันธ์กันและผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นหัวใจของความสำเร็จในทุกองค์กร

จากกล่าวปัญหาดังกล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนในองค์กร กรณีศึกษาสำนักงานเทศบาลเมืองลพบุรี อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี” เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดการพัฒนา หรือช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของผู้นำภายในองค์กร รวมถึงนำไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของคนภายในองค์กร ให้เกิดเป็นมาตรฐานใหม่ของผู้นำที่จะต้องมีความเป็นผู้นำเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร สามารถชักจูงหรือชักนำบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติงาน สำเร็จตามเป้าหมาย บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองลพบุรี
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองลพบุรี

สมมุติฐานการวิจัย

อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองลพบุรี

วิธีการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานเทศบาลเมืองลพบุรี อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานในเทศบาลเมืองลพบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมโดยใช้สูตรของยามาเน่ Yamane (1973, P.1088) ที่ความคลาดเคลื่อนที่ 0.01 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 83 คน ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย ระหว่างในช่วง เดือนกันยายน 2563 ถึงวันที่ 31 พฤศจิกายน 2563

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ส่วนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะเป็นคำถามปลายเปิดให้อิสระในการตอบ

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ

Katz และ Kahn (2008) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำหมายถึงการใช้อิทธิพลเพิ่มที่สูงกว่าและมากกว่ากลไกการทำงานปกติที่ใช้กำกับงานประจำองค์การอำนาจ ชนระวงศ์ (2555 : 38) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

Milton (2001) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำหมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่คณะใน

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership theory)

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนี้กล่าวถึงการศึกษาผู้นำที่กระตุ้นบุคคลให้เกิดความเชื่อมั่นและร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ โดย ผู้ศึกษาได้ศึกษาภาวะผู้นำตามทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของแบสส์ปี 1985 แบสส์ได้เสนอแนวความคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง โดยได้พัฒนามาจากแนวคิดเริ่มต้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของเบิร์น โดย (Bass, 1985,

cite by Yukl, 1994, pp. 351) ได้ให้ความหมายของขอบเขตผู้นำที่เป็นผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงว่าเป็นการมองในส่วนของผลกระทบที่ผู้นำมีต่อพนักงาน โดยผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะทำให้พนักงานรู้สึกไว้วางใจ (Trust) นิยมชมชอบ (2557).

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership theory)

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงนี้กล่าวถึงการศึกษาผู้นำที่กระตุ้นบุคคลให้เกิดความเชื่อมั่นและร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ โดย ผู้ศึกษาได้ศึกษาภาวะผู้นำตามทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของแบสส์ปี 1985 แบสส์ได้เสนอแนวความคิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง โดยได้พัฒนามาจากแนวคิดเริ่มต้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของเบิร์น โดย (Bass, 1985, cite by Yukl, 1994, pp. 351) ได้ให้ความหมายของขอบเขตผู้นำที่เป็นผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงว่าเป็นการมองในส่วนของผลกระทบที่ผู้นำมีต่อพนักงาน โดยผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะทำให้พนักงานรู้สึกไว้วางใจ (Trust) นิยมชมชอบ (2557) พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของแบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) มีองค์ประกอบ 4 ประการ

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) แบ่งออกเป็น 4 แบบดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) โดยผู้นำจะปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่าง (Role Model) ที่ดีต่อพนักงาน ต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถสื่อสารไปยังพนักงานได้ ยึดถือความต้องการของผู้อื่นมากกว่าตนเองหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตัว มีการแบ่งความเสี่ยงร่วมกับพนักงาน กระทำด้วยความหนักแน่นมากกว่าการกระทำที่ไม่มีเหตุผล และจะทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นแบบอย่างของมาตรฐานทางเรื่องของจริยธรรม ศีลธรรมที่สูง ซึ่งทำให้ผู้นำได้รับความนิยมชมชอบ ความเคารพนับถือ และความไว้วางใจ ซึ่งมีผลทำให้พนักงานมีภาพของผู้นำที่ชัดเจนมีความเป็นพวกเดียวกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน และเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานด้วยซึ่งทำให้พนักงานเกิดความต้องการที่จะเลียนแบบผู้นำ

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) โดยผู้นำจะมีการจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ทำให้พนักงานมีความรู้สึกวางงานนั้นท้าทายความสามารถ และผู้นำก็จะสร้างความรู้สึกของพนักงานให้มองโลกในแง่ดี ผ่านการสื่อสารที่ชัดเจน ทำให้พนักงานมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมีการจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) โดยผู้นำอาจจะมีการตั้งคำถามหรือข้อสมมุติฐานของปัญหาเพื่อกระตุ้นให้พนักงานใช้ความคิดสร้างสรรค์และเกิดความพยายามในการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ ๆ ที่ต่างไปจากเดิม ซึ่งการกระตุ้นทางปัญญานั้นเป็นการเน้นกระบวนการที่มุ่งในตัวปัญหา และการหาวิธีการในการแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากความคิดของผู้นำ

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) โดยผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับพนักงานในแต่ละคนซึ่งผู้นำจะมีสถานะเหมือนเป็นโค้ช และเป็นที่ปรึกษา ผู้นำจะมีการเอาใจใส่ในปัญหา และความต้องการของพนักงานแต่ละบุคคล ผู้นำจะมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (Management by Walking Around) มีการมอบหมายงานเพื่อเป็น

เครื่องมือในการพัฒนาพนักงานและเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่และถือเป็นการได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ซึ่งผู้นำจะทำการดูแลพนักงานว่าพนักงานต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนในการช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยที่พนักงานจะไม่รู้สึกว่าตนเองกำลังถูกตรวจสอบ

พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของเบส และอวลิโอ(Bass and Avolio,1994) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) แบ่งออกเป็น 4 แบบดังนี้

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) โดยผู้นำจะปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่าง (Role Model) ที่ดีต่อพนักงาน ต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถสื่อสารไปยังพนักงานได้ ยึดถือความต้องการของผู้อื่นมากกว่าตนเองหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตัว มีการแบ่งความเสี่ยงร่วมกับพนักงาน กระทำด้วยความหนักแน่นมากกว่าการกระทำที่ไม่มีเหตุผล และจะทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นแบบอย่างของมาตรฐานทางเรื่องของจริยธรรม ศีลธรรมที่สูง ซึ่งทำให้ผู้นำได้รับความนิยมชมชอบ ความเคารพนับถือ และความไว้วางใจ ซึ่งมีผลทำให้พนักงานมีภาพของผู้นำที่ชัดเจนมีความ

เป็นพวกเดียวกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน และเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานด้วยซึ่งทำให้พนักงานเกิดความต้องการที่จะเลียนแบบผู้นำ

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) โดยผู้นำจะมีการจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่างานนั้นท้าทายความสามารถ และผู้นำก็จะสร้างความรู้สึกร่วมกันให้มองโลกในแง่ดี ผ่านการสื่อสารที่ชัดเจน ทำให้พนักงานมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมีการจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) โดยผู้นำอาจจะมีการตั้งคำถามหรือข้อสมมุติฐานของปัญหาเพื่อกระตุ้นให้พนักงานใช้ความคิดสร้างสรรค์และเกิดความพยายามในการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ ๆ ที่ต่างไปจากเดิม ซึ่งการกระตุ้นทางปัญญานั้นเป็นการเน้นกระบวนการที่มุ่งในตัวปัญหาและการหาวิธีการในการแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากความคิดของผู้นำ

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) โดยผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับพนักงานในแต่ละคนซึ่งผู้นำจะมีสถานะเหมือนเป็นโค้ช และเป็นพี่ปรึกษา ผู้นำจะมีการเอาใจใส่ในปัญหา และความต้องการของพนักงานแต่ละบุคคล ผู้นำจะมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (Management by Walking Around) มีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาพนักงานและเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่และถือเป็นการได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ซึ่งผู้นำจะทำการดูแลพนักงานว่าพนักงานต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนในการช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยที่พนักงานจะไม่รู้สึกว่าตนเองกำลังถูกตรวจสอบ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน

Millet (1954 : 4) ให้ความหมายประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานซึ่งความพึงพอใจหมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับ

ประชาชน โดย พิจารณาจาก 1. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely Service) 2. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable Service) 3. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progression Service) 4. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service)

ชลดดา อักษรศิริวิทยา (2559) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง แต่ละบุคคลที่มีความสามารถ และความพร้อมได้พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบมีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ และมาตรฐานจึงสรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และภักดีต่อองค์กรงานจะประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

ทฤษฎีประสิทธิภาพการทำงาน

ทฤษฎีประสิทธิภาพการทำงาน

Peterson & Plowman (1989) ได้ให้แนวคิดและสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ 3 ข้อ ดังนี้ (จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล)

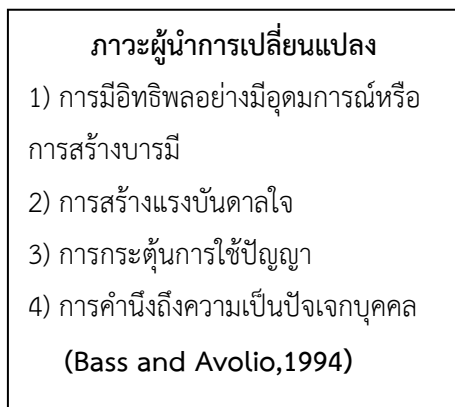
1. คุณภาพของงานต้องมีคุณภาพสูงคือผลผลิตจะต้องคุ้มค่าได้ประโยชน์สูงสุดและน่าพึงพอใจต่อการลงทุน
2. ปริมาณงานงานที่ได้รับจะต้องเป็นไปที่องค์กรคาดหวัง
3. เวลา คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสม และได้ผลกำไรมากที่สุด
4. ค่าใช้จ่าย คือการใช้จ่ายงบประมาณที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าที่สุด

จากการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองลพบุรี สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองลพบุรี

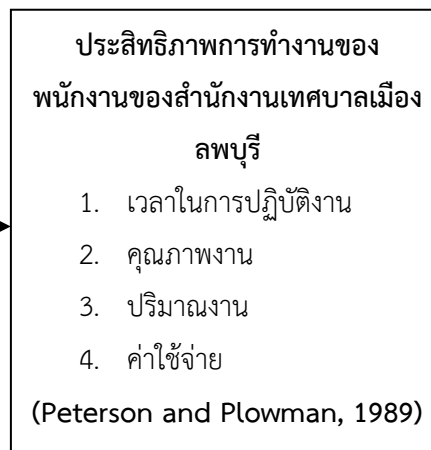
กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนในองค์กรกรณีศึกษาสำนักงานเทศบาลเมืองลพบุรี อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ได้ทำการศึกษาภายใต้ แนวคิดหลักการแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำแนวคิดประสิทธิภาพในการทำงานข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเทศบาลเมืองลพบุรีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีของ Bass and Avolio (1994) เป็นตัวแปรต้นและใช้แนวคิดและทฤษฎีของ Peterson and Plowman เป็นตัวแปรตามในการสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย มีอายุ 25-35 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งพนักงาน และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือสร้างบารมี	4.46	.405	มากที่สุด
2.ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.29	.424	มากที่สุด
3.ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	4.42	.394	มากที่สุด
4.ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.34	.395	มากที่สุด
รวม	4.38	.390	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38) และมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดทุกด้านเรียงตามลำดับ คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือสร้างบารมี (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34) และ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมือง

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสำนักงานเทศบาลเมืองลพบุรีในภาพรวม

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1.ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน	4.36	.358	มากที่สุด
2.ด้านคุณภาพงาน	4.47	.465	มากที่สุด
3.ด้านปริมาณงาน	4.41	.425	มากที่สุด
4.ด้านค่าใช้จ่าย	4.38	.378	มากที่สุด
รวม	4.41	.381	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสำนักงานเทศบาลเมืองลพบุรีในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านคุณภาพงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47) รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41) ด้านค่าใช้จ่าย (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38) และด้านเวลาในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองลพบุรีในภาพรวม (Y) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	B	SEE	β	t	Sig
ค่าคงที่	0.792	0.250		3.166	.002*
ภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือสร้างบารมี (X_1)	0.625	0.124	0.664	5.053	.000*
ภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.179	.158	0.199	1.129	.262
ภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3)	-0.215	0.175	-0.222	-1.227	.223
ภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.232	0.187	0.241	1.241	.218
R = 0.873 R ² = 0.761 Adjusted R ² = 0.749 SEE.= 0.19066 F= 62.261 Sig. = .000*					

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองลพบุรีในภาพรวม (Y) พบว่า อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือสร้างบารมี (X_1) สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของ

พนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองลพบุรี (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือสร้างบารมี (X₁) สามารถอธิบายความผันแปรประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานของสำนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองลพบุรี (Y) ได้ร้อยละ 76.10 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

$$y = 0.792 + 0.625 (X_1)$$

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานของสำนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (Y₁) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	B	SEE	β	t	Sig
ค่าคงที่	0.845	0.222		3.800	.000*
ภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือสร้างบารมี (X ₁)	0.360	0.110	0.408	3.279	.002*
ภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	0.245	0.141	0.290	1.739	.086
ภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X ₃)	-0.011	0.155	-0.012	-.069	.945
ภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₄)	0.209	0.166	0.231	1.258	.212
R = 0.887 R ² = 0.786 Adjusted R ² = 0.776 SEE.= 0.16947 F=71.829 Sig. = .000*					

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานของสำนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (Y₁) พบว่า อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือสร้างบารมี (X₁) สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานของสำนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองลพบุรีด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (Y₁) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือสร้างบารมี (X₁) สามารถอธิบายความผันแปรประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานของสำนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองลพบุรี ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (Y₁) ได้ร้อยละ 78.60 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_1 = 0.845 + 0.360 (X_1)$$

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองด้านคุณภาพงาน (Y₂) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	B	SEE	β	t	Sig
ค่าคงที่	0.329	0.361		0.911	.365
ภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือสร้างบารมี (X ₁)	1.001	0.179	0.872	5.598	.000*
ภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	0.037	0.229	0.034	0.162	.872
ภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X ₃)	0.105	0.253	0.089	0.413	.680
ภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₄)	-0.218	0.271	-0.185	-0.807	.422
R = 0.816 R ² = 0.665 Adjusted R ² = 0.648 SEE.= 0.27565 F=38.786 Sig. = .000*					

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองด้านคุณภาพงาน (Y₂) พบว่า อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือสร้างบารมี (X₁) สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองลพบุรีด้านคุณภาพงาน (Y₂) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือสร้างบารมี (X₁) สามารถอธิบายความผันแปรประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองลพบุรี ด้านคุณภาพงาน (Y₂) ได้ร้อยละ 66.50 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

$$y_1 = 0.329 + 1.001 (X_1)$$

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองด้านปริมาณงาน (Y₃) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	B	SEE	β	t	Sig
ค่าคงที่	1.169	0.343		3.403	.001*
ภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือสร้างบารมี (X ₁)	0.586	0.170	0.558	3.447	.001*
ภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	0.542	0.217	0.541	2.492	.015*
ภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X ₃)	-0.830	0.240	-0.771	-3.455	.001*
ภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₄)	0.455	0.257	0.423	1.770	.081
R = 0.799 R ² = 0.638 Adjusted R ² = 0.620 SEE.= 0.26194 F=34.400 Sig. = .000*					

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองด้านปริมาณงาน (Y_3) พบว่า อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือสร้างบารมี (X_1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3) สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองลพบุรีด้านปริมาณงาน (Y_3) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองลพบุรีด้านปริมาณงานสูงเรียงตามลำดับคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือสร้างบารมี (X_1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2) และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3) ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองลพบุรีด้านปริมาณงาน (Y_3) ได้ร้อยละ 63.80 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_3 = 1.169 + 0.586 (X_1) + 0.542 (X_2) - 0.830 (X_3)$$

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองด้านค่าใช้จ่าย (Y_4) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบ Enter

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	B	SEE	β	t	Sig
ค่าคงที่	0.824	0.278		2.965	.004*
ภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือสร้างบารมี (X_1)	0.553	0.137	0.592	4.021	.000*
ภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	-0.109	0.176	-0.122	-0.617	.539
ภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X_3)	-0.122	0.194	-0.128	-0.628	.532
ภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.483	0.208	0.505	2.323	.023*
R = 0.837 R ² = 0.701 Adjusted R ² = 0.685 SEE.= 0.21191 F=45.617 Sig. = .000*					

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองด้านค่าใช้จ่าย (Y_4) พบว่า อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือสร้างบารมี (X_1) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองลพบุรีด้านค่าใช้จ่าย (Y_4) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองลพบุรีด้านค่าใช้จ่ายสูงเรียงตามลำดับคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือสร้างบารมี (X_1) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) ซึ่งสามารถอธิบายความผันแปรประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองลพบุรีด้านค่าใช้จ่าย (Y_4) ได้ร้อยละ 70.10 ($R^2 = 0.701$) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y_4 = 0.824 + 0.553 (X_1) + 0.483 (X_4)$$

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนในองค์กร กรณีศึกษา สำนักงานเทศบาลเมืองลพบุรี อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดทุกด้านเรียงตามลำดับคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือสร้างบารมี ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) เรื่องภาวะผู้นำที่ว่า ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบ 4 ด้านคือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ซึ่งผู้นำจะปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างต่อพนักงาน 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งผู้นำจะมีการตั้งใจ สร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นการทำงานเป็นทีม ทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่างานนั้นท้าทายความสามารถ มีการสื่อสารที่ชัดเจนและมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมีการจัดการกับอุปสรรคและเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการไปสู่เป้าหมายร่วมกัน 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งผู้นำอาจจะมีการตั้งคำถามหรือข้อสมมุติฐานของปัญหาเพื่อกระตุ้นให้พนักงานใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาด้วยแนวทางใหม่ ๆ ที่ต่างไปจากเดิม ใช้ความคิดที่เน้นกระบวนการที่มุ่งในตัวปัญหาและการหาวิธีการในการแก้ไขปัญหาที่ต่างไปจากความคิดของผู้นำ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร ทำหน้าที่ในลักษณะเป็นโค้ช เป็นที่ปรึกษา เอาใจใส่ในปัญหา และความต้องการของพนักงานแต่ละคน

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในสำนักงานเทศบาลเมืองลพบุรีในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านคุณภาพงาน รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ตามลำดับตามลำดับ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิด ทรินิตี้ มทานนท์ (2529) เรื่องประสิทธิผล ที่ว่า ประสิทธิผลหมายถึงความถึง คุณภาพของชีวิตการทำงาน สิ่งแวดล้อมจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดที่อยู่เบื้องหลังควบคู่กับประสิทธิผลคือความมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงการมีสมรรถนะสูงสามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูง โดยได้ผลผลิตที่มีมูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ไป สอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) เรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่ว่า การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยที่จะทำให้องค์กรก้าวไปสู่ความประสบความสำเร็จและต้องอาศัยองค์ประกอบ ได้แก่ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสม ทันสมัย

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองลพบุรีในภาพรวม และวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประสิทธิภาพการทำงาน 4 ด้าน คือ ด้านระยะเวลาในการทำงาน คุณภาพงาน ปริมาณงาน และค่าใช้จ่าย พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองลพบุรีในภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือสร้างบารมี (X_1) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองลพบุรีในภาพรวม สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาล

เมืองลพบุรีในภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งตัวแปรภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือสร้างบารมี (X_1) สามารถอธิบายความผันแปรประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของสำนักงานเทศบาลเมืองลพบุรี (Y) ได้ร้อยละ 76.10 ผลการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของพิชาญสิทธิ์ วงศ์กระจ่าง (2557) เรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการทำงาน : กรณีศึกษาบริษัทเอ็มพีเอ็มเทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พบสูงสุดอันดับแรกคือการใช้อิทธิพลของอุดมคติรองลงมาคือการสร้างแรงบันดาลใจการกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สอดคล้องกับผลการศึกษาของชยาภาภรณ์ ทองบ่อ (2662) เรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบว่า อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริการสาธารณะได้ร้อยละ 44.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีอิทธิพลสูงสุดรองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าอิทธิพลน้อยที่สุด ยกเว้นตัวแปรด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาเพื่อยกระดับประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับสูง และภาวะและผู้นำวิจัยมีประเด็นสำคัญที่ได้จากการศึกษาเพื่อเสนอแนะดังนี้

1. ควรมีการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์และสามารถสื่อสารไปยังพนักงานได้ดี
2. ควรมีการพัฒนาวิธีการบริหารงานของผู้นำให้มีสร้างความเชื่อมั่น และกระตุ้น ให้ใช้ความคิด และเกิดกระบวนการแก้ปัญหา และสร้างความมั่นคงใจในการทำงานว่าเป็นงานที่มีความสำคัญและความท้าทายความสามารถในการปฏิบัติงาน
3. ควรมีการพัฒนาผู้นำให้มีความสามารถในการสื่อสาร 2 ทาง และเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
4. ควรมีการมอบหมายงานโดยคำนึงระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคคล เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ชลดา อักษรศิริวิทยา. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายการเดินรถ องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ*. มหาวิทยาลัยเกริก.
- พิชญ์สิทธิ์ วงศ์กระจ่าง. (2557). *อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการทำงาน : กรณีศึกษาบริษัทเอ็มพีเอ็มเทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุปัญญา สุนทรนนท์ และคณะ. (2558). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กิจกรรมการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ที่มีอิทธิพลต่อการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในประเทศไทย. *วารสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 9(2), 133-146.
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York :The Free Press.
- Katz. D. and Kahn. R. (2008). *The Social Psychology of Organizations*. New York : John Wiley & sons.
- Lussier, R.N. and Achua, C.F. (2004). *Leaderships : Theory, Application, Skill Development. (2nd ed)*. Mason, OH: Thomson South-Western.
- Millet. (1954). *Management in the Public Service*. The quest for effective performance. New York: McGraw-Hill Book.
- Milton, C. R. (2001). *Human behavior in organization : Three level of behavior*. New Jersey : Prentice – Hall, Inc.
- Peterson, E. & Plowman, G. E.** (1953). *Business Organization and Management*. (3rd ed.). Ill: Irwin.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd ed. Newyork : Harper and Row Publication.