

ภาวะผู้นำที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของพนักงานเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา<sup>1</sup>

LEADERSHIP THAT AFFECTS THE PERFORMANCE OF MUNICIPAL  
EMPLOYEES PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

พิบูลย์พล สุขายนานนท์<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 155 คน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.724 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.556 และภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเท่ากับ 0.393 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ อธิบายค่าความผันแปรได้ร้อยละ 73.30 ( $R^2 = 0.992$ )

ภาวะผู้นำที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีจำนวน 1 ตัวแปร คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ทั้งนี้สาเหตุเพราะพนักงานเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อาจจะไม่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านอื่นมากกว่า จึงทำให้ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปปริญญาโทหลักสูตรทวีปปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิชบริหารเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## Abstract

This study had purpose for: 1) To study the Leadership style of the Ayutthaya municipality executive. 2) To study the operation efficiency of Ayutthaya municipality employees. 3) To study the relative between Leadership style and operation efficiency of Ayutthaya municipality employees. There are Sample group amounts of 155. This Quantitative research and research tool is a questionnaire, Estimation scale type 5 rate. Confidence value 0.95 statistics research is Percentage, average and standard deviation, reliability value, and analysis multiple regression.

The research results that First, inspiration leader affects the operation efficiency of Ayutthaya municipality employees. The regression coefficient is 0.724. Second, the influence of the ideal leader affects the operation efficiency of Ayutthaya municipality employees. The regression coefficient is 0.556. Finally, consideration leader affects the operation efficiency of Ayutthaya municipality employees. The regression coefficient is 0.393. Significantly statistic 0.05 rate .explain variable value percent 73.30 ( $R^2 = 0.992$ )

Leadership does not impact to operation efficiency of Ayutthaya municipality employees and have 1 variable is the Intellectual Stimulation factor causes Ayutthaya municipality employees may important other factors So it does not affect operation efficiency.

## ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร มีอำนาจอิทธิพลในการบังคับบัญชา มอบหมายงานในกำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ประสานความต้องการของบุคคล ความต้องการของงานในกำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรเข้าด้วยกัน ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำสามารถสร้างค่านิยมที่ชัดเจนให้เป็นกรอบพฤติกรรมของบุคคลต่าง ๆ ในองค์กรได้ดี ทำให้ผู้ร่วมงานมองเห็นตนเองและมองงานในกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ (Awareness) ในเรื่องวิสัยทัศน์ขององค์กรพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้นจึงก่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน การสร้างเจตคติและกระตุ้นวิสัยทัศน์เพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ปฏิบัติเอาใจใส่ดูแลคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการแนะนำและการมอบหมายงานมีความยืดหยุ่นเปิดกว้างให้ทุกคนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ มีทักษะด้านความคิด มีความเชื่อในวิสัยทัศน์ รอบคอบต่อการวิเคราะห์ปัญหาและป็นนักวิสัยทัศน์ที่สามารถมองปัญหาต่าง ๆ ได้ทุกมุมมอง (Kouzes and Posner, 1995) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะให้อำนาจเพื่อการมีอิทธิพลที่มีโดยผ่านภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นเสมือนหลักชัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นศูนย์รวมพลังของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และบุคลากรผู้ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดทั้งเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานซึ่งต้องมีความสามารถและคุณลักษณะของผู้นำจะมีส่วนสัมพันธ์กับการดำเนินงานและเป้าหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำที่มีความสามารถจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความขยันขันแข็ง สามัคคี มุ่งมั่น เต็มใจมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผู้นำที่ดีจึงต้องสามารถนำพาบุคลากรผู้ทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดความร่วมมือในการทำงานซึ่งเรียกว่า ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership)

ในการปฏิบัติราชการของเทศบาลภายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตามตัวชี้วัดกรอบการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 4 มิติ คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง และด้านการบริการสาธารณะ ถึงแม้ว่าผู้บริหารเทศบาลจะใช้ความเป็นผู้นำที่ดีในการมุ่งใจเพื่อระดมพลังความสามารถและทรัพยากรที่มีอยู่ อีกทั้งสร้างสำนึกความรับผิดชอบต่อเนื่องให้แก่พนักงาน แต่ก็ยังไม่สามารถค้นหาหนทางแก้ไข และขจัดปัญหาขององค์กรให้หมดไปเพื่อรองรับการกระจายอำนาจในการบริหาร และเทศบาลยังขาดความเข้มแข็งในการดำเนินการ ยังไม่มีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารขาดการใช้ภาวะผู้นำกระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาลักษณะของผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเทศบาล เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่ผู้บริหารของเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารที่จะนำไปปรับปรุง และเป็นแนวทางในการพัฒนาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริงต่อไป

### คำถามในการวิจัย

ลักษณะของผู้นำมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยาหรือไม่อย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

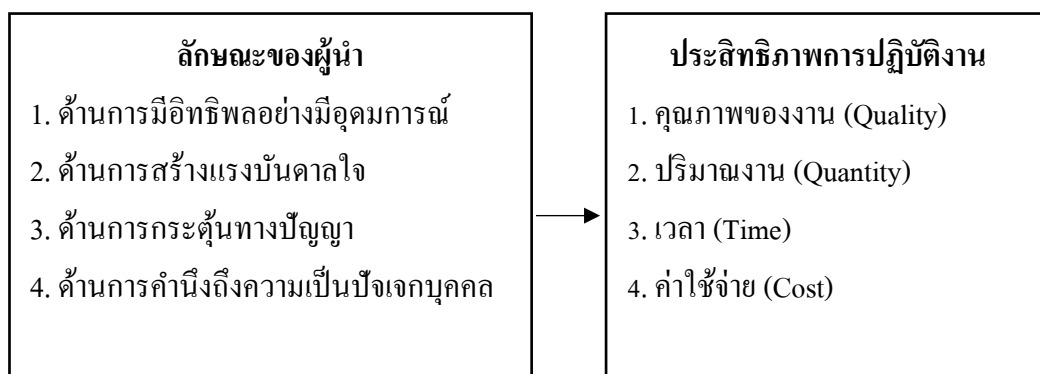
1. เพื่อศึกษาลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

## ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
4. ทฤษฎีองค์กร และหน่วยงานและการจัดการ
5. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
6. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยในปัจจุบัน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดในการศึกษา

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในปี พ.ศ. 2567 จำนวน 1,066 คน (สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในปี พ.ศ. 2567 โดยผู้วิจัยใช้โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยการทดสอบโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G\*Power กำหนดค่า Effect Size เท่ากับ 0.15 ค่าความคาดเคลื่อน (Alpha) เท่ากับ 0.05 และค่า Power เท่ากับ 0.95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 119 คน โดย ผู้วิจัยคำนวณค่าเผื่อการเสียหายของข้อมูล (20%) มีค่าเท่ากับ 25.8 ดังนั้นผู้วิจัย เลือกขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 155 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้  
ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

- 1) ลักษณะของผู้นำ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน
  - 1.1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
  - 1.2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
  - 1.3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
  - 1.4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

- 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน
  - 1.1) ด้านคุณภาพของงาน
  - 1.2) ด้านปริมาณงาน
  - 1.3) ด้านเวลา
  - 1.4) ด้านค่าใช้จ่าย

3. การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Questions) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสร้างจากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยและ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะของผู้นำ จำนวน 31 ข้อ แบ่งออกได้ ดังนี้

- |                                       |             |
|---------------------------------------|-------------|
| 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์   | จำนวน 8 ข้อ |
| 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ            | จำนวน 7 ข้อ |
| 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา             | จำนวน 8 ข้อ |
| 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | จำนวน 8 ข้อ |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน จำนวน 16 ข้อ แบ่งออกได้ ดังนี้

- |                 |             |
|-----------------|-------------|
| 1) คุณภาพของงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 2) ปริมาณงาน    | จำนวน 4 ข้อ |
| 3) เวลา         | จำนวน 4 ข้อ |
| 4) ค่าใช้จ่าย   | จำนวน 4 ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า ลิเคิร์ท สเกล (Likert scale) มี 5 ระดับ ได้แก่

- 5 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นเพิ่มเติม เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น เช่น ความต้องการเพิ่มเติม หรือข้อเสนอแนะอื่น

#### 4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การตรวจสอบว่าเครื่องมือมีคุณภาพ มีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรประชากร และต้องวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ดำเนินการโดยนำเครื่องมือที่ได้สร้างขึ้นนั้น ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาและลงความเห็นและให้คะแนน โดยมีการกำหนดคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญให้ ดังนี้

- +1 หมายถึง เห็นด้วย
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

การวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือเพื่อหาค่า IOC (Item Objective Congruence Index) โดยผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง พบว่า ข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัยฉบับนี้มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 0.98

#### การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

การหาค่าความเชื่อมั่นเพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ โดยการใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach) ซึ่งมีการนำแบบสอบถามทดลองใช้กับพนักงานส่วนตำบล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต้องไม่ต่ำกว่า 0.70 (Nunnally & Bernstein, 1994) ซึ่งผลการทดสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีความน่าเชื่อถือ สามารถนำมาใช้ในการเก็บ

รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 155 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ขอนหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง ถึงหัวหน้าส่วนราชการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรตอบแบบสอบถาม พร้อมแจ้งวัตถุประสงค์ในการเก็บข้อมูล

5.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล และรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 155 คน

5.3 นำแบบสอบถามที่ทำการเก็บข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติและดำเนินการอภิปรายผล

#### 5.4 ดำเนินการเขียนรายงานการวิจัย

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ โดยใช้เกณฑ์ (Best, 1997, p.190) ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับภาวะผู้นำน้อยที่สุด

6.3 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ โดยใช้เกณฑ์ (Best, 1997, p.190) ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

6.4 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อหาความสัมพันธ์ ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิคการนำเข้าตัวแปรทั้งหมด ด้วยวิธี Enter

#### ผลการศึกษา

จากการศึกษา ภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 155 คน สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 56.13 มีอายุระหว่าง 35-44 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 34.84 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 45.16 มีเงินเดือนระหว่าง 15,001-25,000 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 50.32 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นลักษณะของผู้นำของผู้บริหารเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ระดับความคิดเห็นของลักษณะของผู้นำของผู้บริหารเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สรุปทั้ง 4 ด้าน ของกลุ่มตัวอย่าง 155 ตัวอย่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.936 สาเหตุมาจากพนักงานเทศบาล มีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานที่อยู่ใต้บังคับบัญชา

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.786 โดยทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน โดยใช้กลยุทธ์หรือเทคนิคต่าง ๆ ที่เหมาะสม มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น เพื่อที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่ดีมีคุณภาพ และเวลาในการปฏิบัติงานให้น้อยที่สุด ตอบสนองนโยบายและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน ลักษณะของผู้นำมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผลการศึกษพบว่า ลักษณะของผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล จังหวัด



พระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีผลต่อพนักงานเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ยกเว้นด้านการกระตุ้นทางปัญญาไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

**ข้อเสนอแนะจากการวิจัย**

จากการศึกษาภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรศึกษาวิจัยลักษณะของผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานส่วนตำบล หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับอื่น เพื่อนำมาเปรียบเทียบ และนำผลวิจัยที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการพัฒนาการศึกษาต่อไป
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่พึงประสงค์สู่การทำงานมาตรฐานสูงอย่างมืออาชีพ (High Performance)
3. ควรศึกษาลักษณะของผู้นำของผู้บริหารแยกแยะตำแหน่งความรับผิดชอบในหน้าที่แต่ละตำแหน่งว่ามีภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างไร และมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อองค์กรอย่างไร
4. จากการวิเคราะห์ผลของการศึกษาวิจัยลักษณะของผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อได้ผลข้อมูลที่ละเอียดถูกต้องเพิ่มเติมมากขึ้น

#### **บรรณานุกรม**

- กัญจน์ภัส ชูผล. (2559). **ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานขายแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย วัดธรรมการจัดการ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- โกวิท พวงงาม. (2552). **การปกครองท้องถิ่นไทย**. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร:วิญญูชน.
- จิราพร ชุมบางหม้ง. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร บริษัท สยามธุรกิจ จำกัด**. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาวิทยาลัย วัดธรรมการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐกานต์ ปิ่นเกสร และ มะตะโอะ สุหลง. (2562). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลการบริหาร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม**. วารสารวิชาการ. มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย.
- ชนาพร กลมกล่อม. (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐบาลกรณีศึกษาจังหวัดภูเก็ต**. วิทยานิพนธ์. บริหารธุรกิจมหาวิทยาลัย วัดธรรมการจัดการ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

- นิตยา พรหมจันทร์. (2562). **แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในองค์กรยุค 4.0 กรณีศึกษา บริษัท อาซิฟา จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- ปาณิสรา ตรัสศรี. (2559). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์.** วิทยานิพนธ์. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปริญญาดันตกุล. (2550). **ศาสตร์แห่งการเป็นผู้นำ.** กรุงเทพมหานคร : จิตจักรวาล.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2550). **ภาวะผู้นำ.** กรุงเทพมหานคร : ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศาสตรศิลป์ ทองแรง. (2557). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.** วิทยานิพนธ์. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ศุภวัฒนากร วงศ์ชนวสุ และพีรสิทธิ์ คำนวนศิลป์. (2552). **สถิติพื้นฐานเพื่อผู้บริหารท้องถิ่น : เอกสารตำราหลักประกอบการเรียนการสอนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น วิชาสถิติสำหรับนักบริหารท้องถิ่น.** กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- เสาวนิต เสงี่ยมานนท์. (2557). (ออนไลน์). **ความหมายของผู้นำ.** (สืบค้นเมื่อ 9 ตุลาคม 2567). จาก <http://www.nrru.ac.th/article/leadership/page1.1.html>.
- สิทธิชัย ฝรั่งทอง. (2557). (ออนไลน์). **ภาวะผู้นำ.** (สืบค้นเมื่อ 9 ตุลาคม 2567). จาก <http://www.nidambe11.net/ekonomiz/2005q1/article2005february18p7.html>.
- สุภูมิวิทย์ ไสยโสภณ. (2557). (ออนไลน์). **คุณสมบัติและลักษณะผู้นำ.** (สืบค้นเมื่อ 9 ตุลาคม 2567). จาก <http://vdo.kku.ac.th/mediacenter/mediacenterloads/html/1253/Lb3.html>.
- สมพิศ สุขแสน. (2552). **การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองอุดรดิตถ์.** วารสารวิชาการ. ปีที่4, ฉบับที่ 8, หน้า 65-75 มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- Bass, B. M. (1985). **Leadership and performance beyond expectation.** New York: The Free Press.
- Bass, Bernard M. and Avolio, Bruce J. (1993). **Transformational Leadership and Organizational Culture. Public Administration Quarterly.** Spring. P.112-121.
- Daft, L. R. (2015). **The leadership experience.** New Tech Park, Singapore: cengage
- Fiedler, F. E. (1995). **A theory of leadership effectiveness.** New York: McGraw-Hill.
- Kusumavalee,S. (2003). **Leadership and Organizational Learning From “Heroic” to “Post Heroic” Leadership.** วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. ปีที่ 29 กรกฎาคม-ธันวาคม 2546. หน้า 83-101.
- Hughes, R.L.,Ginnett, R.C.,and Curphy,G.J., (2009). **Leadership:enhancing the lessons of experience.** McGraw-Hill, New York.

- Jones, G.R. and George, J.M. (2008). *Cntemporary Management*. McGraw-Hill, New York.
- Likert, R. (1970). *New patterns of management*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational behavior : An evidence-based approach*. 12<sup>th</sup> ed. California: Crisp Publications.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Nahavandi, A. (2008). *The art and science of leadership*. 5<sup>th</sup> ed. Upper Sadder River, NJ: Prentice-Hall.
- Northouse, P.G. (2009). *Leadership: Theory and Practice*. 5<sup>th</sup> ed. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Nurhidayah Azmy. (2012). The role of team effectiveness in construction project teams and project performance. Iowa state university
- Parker, G.M. (1990). *Team Players and Teamwork : The New Competitive Business Strategy*. California : Jossey-Bass.
- Paul Hersey and Kenneth H. Blanchard. (1993). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. 5<sup>th</sup> ed. London: Prentice-Hall International.
- Robin, Stephen. (2005). *Essential of Organizational Behavior*. 8<sup>th</sup> ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Smith, E.S. (2001). *Understanding Leadership and Teamwork in a Hight-Performance School Leadership Team*. Ph.D. Dissertation, Department of Educational Policy Studies, Georgia State University.
- Stogdill, Ralsh M. (1974). *Handbook of leadership*. London: Collier Macmillan Publishers.
- Stott, K., and Walker. A. (1999). *Team: Teamwork & Teambuilding*. Singapore: Prentice Hall.
- Vecchio, Robert P. (1988). *Organizational Behavior*. New York: The Press.
- Williams, C. (2005). *Management*. Thomson South-Western USA.
- Woodcock, M. & Francis, D. (1994). *Teambuilding Strategy*. 2nded. Cambridge : Cambridge University Press.
- Yamane,T. (1973). *Statistics : an Introductory Analysis*. New York : Harper and Row.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*. 7<sup>th</sup> ed. Upper Sadder River, NJ: Prentice-Hall.