

การศึกษาผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร และ บทบาทของผู้นำ ที่มีผลต่อ
ประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการ ในเทศบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ
Study of Transformational Leadership, Organizational Culture and
Leader Performances Affecting Work Effectiveness of Government
Officers in a Municipal District, Samutprakarn Province

พิชญ์ เชื้อสิงโต และ สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน
ของข้าราชการ ในเทศบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร มี
อิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ ในเทศบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ และ
3) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้นำ มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ ในเทศบาลแห่ง
หนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและ
ทดสอบความตรงของเนื้อหา และความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คกับข้าราชการในเทศบาล
แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.955 โดยแจกกับ
ข้าราชการในเทศบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน ส่วนวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น
2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย
(Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) และสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
ด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
และ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และ บทบาทของผู้นำ มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการ ในเทศบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, วัฒนธรรมองค์กร , ประสิทธิภาพของผู้นำ , ประสิทธิภาพ
การทำงาน , ข้าราชการ

Abstract

The objectives of this study were to: 1) study the transformational leadership factor affecting work effectiveness of governance officers in a municipal district, Samutprakarn province, 2) study the organizational culture factor affecting work effectiveness of governance officers in a municipal district, Samutprakarn province, 3) study the leader performance factor affecting work effectiveness of governance

officers in a municipal district, Samutprakarn province. The questionnaire was the tool to collect the data as well as prove the content validity and analyze the Cronbach's alpha reliability with 30 governance officers in a municipal district, Samutprakarn province. The Cronbach's alpha reliability was 0.955 to be shown in the study. The questionnaire set was distributed to the 400 governance officers in a municipal district, Samutprakarn province as the sample size in the study. The statistical used divided into 2 types, which consisted of the descriptive and inferential statistics. They were percentage mean and standard deviation and the multiple regression analysis. It was found that the transformational leadership factor was found affected work effectiveness of governance officers in a municipal district, Samutprakarn province only the inspiration creation factor, the charismatic creation factor, and the individual concerns factor. Moreover, the organizational culture factor was found affected work effectiveness of governance officers in a municipal district, Samutprakarn province as well as the leader performance factor was found affected work effectiveness of governance officers in a municipal district, Samutprakarn province with the statistical significance of 0.05.

Keyword: transformational leadership, organizational culture, leader performance, work effectiveness, governance officers

บทนำ

พระราชบัญญัติกำหนดแผน และ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 นั้นเปรียบเสมือนกฎหมายแม่บทที่มีลักษณะเป็นการปฏิรูปการปกครองท้องถิ่นไทยและมีการบัญญัติมาตราต่างๆ อย่างเป็นรูปธรรมรวมทั้งกำหนดอำนาจหน้าที่การให้บริการสาธารณะแก่สังคมและชุมชนซึ่งในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการทำงานประสานกับองค์กรอื่นๆ เป็นจำนวนมาก ชีวิตของผู้ปฏิบัติงานย่อมมีความผูกพันกับองค์กร และทำงานร่วมกับองค์กรโดยไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ทั้งองค์กรภาครัฐ และเอกชน อีกทั้งในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงอยู่ในขณะนี้ได้ส่งผลให้ประเทศไทย จำเป็นต้องมีการปฏิรูปการบริหารองค์กรยุคใหม่เพื่อพัฒนาให้องค์กรได้ใช้ทฤษฎีเชิงปฏิบัตินำความคิดไปสู่ความสำเร็จ และ เป้าหมายขององค์กร การพัฒนาองค์กรจะสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับผู้เกี่ยวข้องทุกคนในองค์กรที่จะต้องมีความจริงใจ และร่วมมือกันในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นหน่วยงานหรือองค์กรที่น่าหลักการ และนโยบายการพัฒนาองค์กรไปปฏิบัติภายในองค์กรจะต้องมีผู้นำในการพัฒนา ซึ่งผู้บริหารองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดที่จะช่วยให้การดำเนินการของหน่วยงานสำเร็จตามเป้าหมาย

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรยังต้องเป็นผู้มีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงและสามารถแสดงพฤติกรรมผู้นำในการบริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลที่จะบริหารองค์กรของตนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายนั้นย่อมหมายถึงผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้นำหรือแสดงพฤติกรรมในการบริหารเป็นผู้นำด้วยการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุข ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่เหมาะสม และ เป็นที่ยอมรับแก่ผู้ร่วมงานประพัตติตนเป็นตัวอย่างแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความเป็นธรรมในการบริหารงาน อันจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรทำให้ทุ่มเทให้แก่งานผู้นำต้องสร้างความผูกพันรักใคร่ให้แก่บุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดความรักและความศรัทธาในตัวผู้นำ พร้อมทั้งจะร่วมมือกันทำงานให้หน่วยงานหรือองค์กรของตนประสบผลสำเร็จการแสดงพฤติกรรมผู้นำด้านใดด้านหนึ่งย่อมมีผลกระทบต่อการบริหารงานในหน่วยงาน และ จะส่งผลถึงบรรยากาศขององค์กรได้และประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำและแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันตามสภาพการบริหารพฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกจะส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กรซึ่งมีความหมายต่อชีวิตของการทำงานในองค์กรและมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้องค์กรบางแห่งบุคลากรมีความสุขและพอใจที่จะทำงานแต่บางแห่งบุคลากรไม่มีความสุขในการทำงานปัญหาการแสดงพฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์เกี่ยวกับการเอาใจใส่ดูแลลูกน้องเฉพาะกลุ่มเป็นปัญหาในระดับสูงเมื่อเทียบกับปัญหาด้านอื่นซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรดังนั้นพฤติกรรมผู้นำย่อมมีความสัมพันธ์กับบุคลากรที่จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือมีความเฉื่อยชาท้อแท้ในการทำงานโดยเกี่ยวข้องกับทฤษฎี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ (1) การสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charisma or Idealized Influence) (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) (3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) (4) การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล (Individualized Consideration) Stephen R. Covey (2004, p. 254-255)

ดังนั้น ผู้นำจะต้องมีบทบาทในการจูงใจที่จะทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขมีเป้าหมายร่วมกัน สมาชิกในองค์กรมีความรักใคร่ผูกพันกัน การจะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กรและการที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรมีความพอใจในการที่จะทำงานได้นั้น ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติงานจะต้องร่วมมือกันในการสร้างบรรยากาศอันพึงประสงค์ในองค์กร ดังนั้นการบริหารองค์กรหรือหน่วยงานใดก็ตาม ผู้บริหารจำเป็นต้องแสดงบทบาทสำคัญให้เกิดความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรและสิ่งแวดล้อมในองค์กรนั้นเป็นอย่างดีการแสดงบทบาทการเป็นผู้นำที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับแก่สมาชิกในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่แสดงออกด้านใดด้านหนึ่งย่อมมีผลกระทบต่อการบริหารงานในหน่วยงานที่จะส่งผลให้การบริหารงานในองค์กรล้มเหลวหรือประสบความสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี ว่าการที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติและอำนวยความสะดวก สมพงษ์ เกษมสิน (2519) เป็นการใช้อำนาจกับผู้อื่นให้เกิดการปฏิบัติเพื่อควมริเริ่มของกลุ่ม เกิดผลงานตามเป้าหมาย ฟาริดา อิบราฮิม (2537)

ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันซึ่งสภาพสังคมเศรษฐกิจการเมืองวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปส่งผลกระทบต่อทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาคธุรกิจอุตสาหกรรม และหน่วยงานของรัฐผู้บริหาร วัฒนธรรมต่างๆขององค์กร และบทบาทผู้นำ ย่อมสามารถเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาได้ ซึ่งอาจจะส่งผลถึงการทำงานของบุคลากรต่างๆในหน่วยงาน ที่ต้องมีการปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงต่างๆขององค์กรโดยมีผู้บริหารเป็นผู้กำหนดแนวทางการบริหาร ต่างๆ หากผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรไม่สามารถกำหนดกลยุทธ์วิสัยทัศน์รวมถึงกระบวนการทำงาน เพื่อวางแผนรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นองค์กรอาจต้องสูญเสียเงินงบประมาณเวลาบุคลากร และทรัพยากรการที่องค์กรไม่ยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงเพิกเฉยหรือยึดติดกับวัฒนธรรมเดิมส่งผล ให้องค์กรไม่เกิดการพัฒนามิสามารถดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่คาดหวังไว้ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ ดังในทฤษฎี ความหมายที่ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรเป็นลักษณะแสดงถึงความเป็นเอกภาพ และเอกลักษณ์ขององค์กร เช่น ประเพณี พิธีกรรม ระบบความคิดความเชื่อ ทักษะคติ และค่านิยมตลอดจนปรัชญาที่สมาชิกในองค์กร วิโรจน์ สารรัตน์ (2546)

การเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์รอบด้านที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อหลายด้านองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นก็เช่นเดียวกันมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมายนับตั้งแต่ในปีพ.ศ. 2440 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 5 ได้พระราชทานการกระจายอำนาจแก่ท้องถิ่น ขึ้นโดยทรงพระมหากรุณาโปรดเกล้าฯให้ประกาศใช้พระราชกำหนดสุขาภิบาลกรุงเทพฯแต่ก็ยังไม่ สามารถถือได้ว่าเป็นการปกครองท้องถิ่นเนื่องจากประชาชนยังไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการ บริหารงานต่อมาใน ปีพ.ศ.2448 กระทรวงมหาดไทยจึงได้จัดตั้งสุขาภิบาลแห่งแรกขึ้นที่ตำบลท่า ฉลอมจังหวัดสมุทรสาคร เป็นแห่งแรกของประเทศไทยในการปกครองระบบประชาธิปไตยในปีพ.ศ.2542 ได้มีการประกาศพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นขึ้นส่งผลให้มีการจัดสรรภาษีและโอนภารกิจต่างๆมาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น การจัดสรรภาษีหรืองบประมาณจากรัฐบาลถือว่าเป็นรายได้หลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อ นำมาพัฒนาความเป็นอยู่ของราษฎรในพื้นที่ตามภารกิจที่ได้รับโอนจากรัฐบาลโดยเฉพาะด้าน โครงสร้างพื้นฐานเช่นถนนชลประทานบริการสาธารณะอื่นๆจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการรองรับความ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของราษฎรในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบอย่าง ต่อเนื่อง

ผู้นำขององค์กรหรือหัวหน้าส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้แก่ปลัดหัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่างหรือหัวหน้าส่วนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับ คำสั่งมอบหมายหน้าที่ต้องรองรับนโยบายทั้งจาก กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยผู้บริหารสภาท้องถิ่นและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของราษฎรในพื้นที่ไม่ว่าจะ เป็นการช่วยเหลือราษฎรจากอุปถัมภ์ต่างๆหรือแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของราษฎรในพื้นที่เป็นต้น เพื่อนำนโยบายและแนวทางมากำหนดแผนและวิธีการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งมี ความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กรโดยใช้ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบใน กระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชารู้จักใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมกับการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ในปัจจุบันกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทยผู้มีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดำเนินงานเป็นไปตามระเบียบกฎหมายและภารกิจที่ได้รับโอนจึงกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยนำระเบียบกฎหมายและภารกิจที่ได้รับโอนเป็นตัวชี้วัดเพื่อประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตัวชี้วัดมักจะมีการเปลี่ยนแปลงตามภารกิจที่รับโอนซึ่งเพิ่มมากขึ้นเป็นประจำทุกปีดังนั้นหัวหน้าส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรกำหนดแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องและพัฒนาปรับปรุงให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในด้านโครงสร้างองค์กรการพัฒนาส่งเสริมศักยภาพบุคลากรการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบไปด้วย 4 มิติได้แก่ มิติด้านประสิทธิภาพตามแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิติด้านคุณภาพการให้บริการมิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการและมิติด้านการพัฒนาองค์กรโดยเน้นเพื่อผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นแก่ราษฎรและให้ราษฎรมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนหัวหน้าส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงควรมีภาวะผู้นำที่สามารถบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมากมาย โดยนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของหัวหน้าส่วนโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลที่ตั้งเป้าหมายไว้ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นความเคารพนับถือโดยหัวหน้าส่วนสามารถนำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและเป็นที่ยอมรับเป็นทิศทางในการวางแผนการปฏิบัติงานและบริหารจัดการองค์กรนำไปสู่การพัฒนาอย่างเหมาะสมโดยสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าหัวหน้าส่วนมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานรวมถึงการเป็นตัวอย่างที่ดีให้ผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกิดความเลื่อมใสศรัทธาทั้งต่อตัวหัวหน้าส่วนและองค์กรเกิดความร่วมใจสามัคคีในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามนโยบายและเป้าหมายขององค์กรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างมากจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่างๆดังกล่าวก่อให้เกิดขึ้นทำให้พบได้ว่า การดำเนินงาน ปฏิบัติงานของข้าราชการภายในองค์กร และ บุคลากรต่างๆ อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงไปตาม ภาวะผู้นำ บทบาทต่างๆ รวมไปถึง วัฒนธรรมองค์กร ที่บุคลากรจะต้องเผชิญ เพราะในแต่ละองค์กร ย่อมมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน จากสาเหตุดังกล่าวจึงทำให้เกิดงานวิจัยขึ้นนี้ขึ้นเพื่อศึกษาผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร และ บทบาทของผู้นำ ที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ ในเทศบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

ผู้วิจัยได้พิจารณาประเด็นที่ต้องการศึกษา ในประเด็นการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบไปด้วย (1) การสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (3) การกระตุ้นทางปัญญา(4) การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล
2. ด้านวัฒนธรรมองค์กร
3. ด้านบทบาทของผู้นำ

วัตถุประสงค์

การวิจัยเรื่องศึกษาผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร และ บทบาทของผู้นำ ที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ ในเทศบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ ในเทศบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ หรือไม่
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ ในเทศบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการหรือไม่
3. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้นำ มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ ในเทศบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการหรือไม่

สมมติฐาน

การวิจัยเรื่อง การศึกษาผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร และ บทบาทของผู้นำ ที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ ในเทศบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ มีการกำหนดสมมติฐานดังนี้

1. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ ในเทศบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ
2. วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ ในเทศบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ
3. บทบาทของผู้นำ มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ ในเทศบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

การทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อจะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ขอบเขตการวิจัยและวิธีวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยนี้จะอธิบายในประเด็นหัวข้อดังนี้

ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-ended Questionnaire) ที่ประกอบด้วยข้อมูลผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร ข้อมูลบทบาทผู้นำและข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในเทศบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นข้าราชการในเทศบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการเนื่องจากกลุ่มประชากรไม่จำกัดจำนวน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในวันที่ 1 ก.ย. 2559 จำนวน 400 คน

ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1.1 ความมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.2 วัฒนธรรมองค์กรในองค์กรที่ข้าราชการปฏิบัติงาน

1.3 ความมีบทบาทผู้นำ ของผู้บริหารในองค์กร

2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในเทศบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระจำนวน 3 กลุ่มโดยกลุ่มแรกคือกลุ่มวัดความมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล

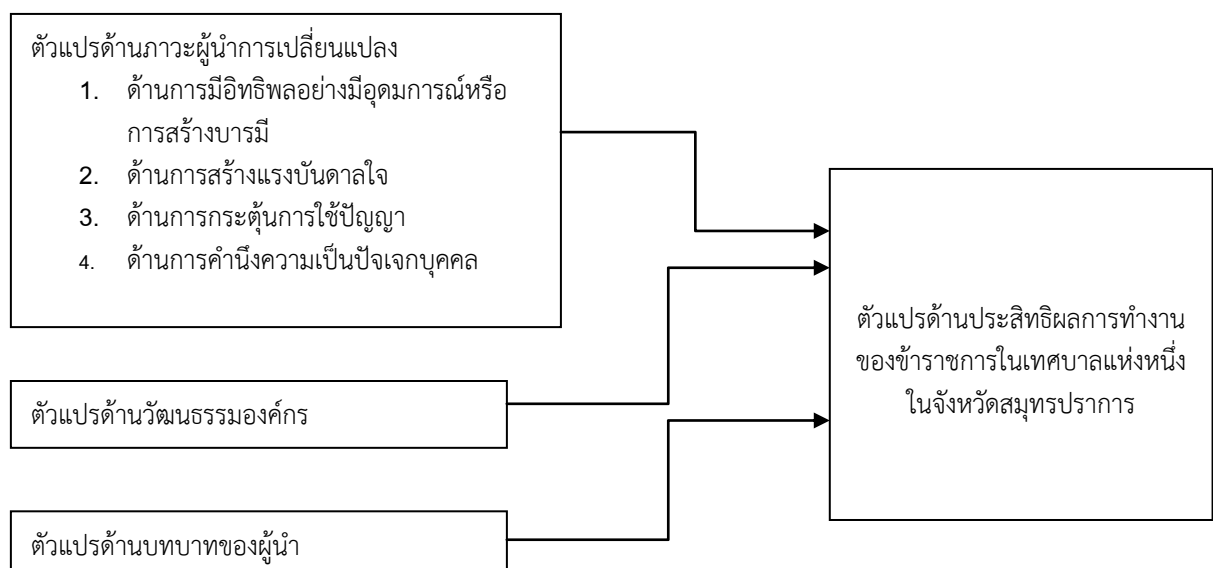
ส่วนกลุ่มที่สอง คือกลุ่มวัดวัฒนธรรมองค์กรในองค์กรที่ข้าราชการปฏิบัติงาน กลุ่มที่สาม คือ กลุ่มวัดความมีบทบาทผู้นำของผู้บริหารในองค์กร และกลุ่มตัวแปรตามจำนวน 1 กลุ่ม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการในเทศบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

ทั้งนี้ จะทำการทดสอบในลักษณะตัวแปรเดียว (Univariate Analysis) ของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตามเป็นรายตัวแปร โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

ภาพที่ 1: กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ผลการวิจัย

จากจำนวนผู้ทำแบบสอบถาม 400 คน สามารถสรุปได้ดังนี้
การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ผลการวิเคราะห์พบว่า

1. ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเทศบาล ที่ถูกคัดเลือกให้มาตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 68 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 32

2. อายุข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเทศบาล ที่ถูกคัดเลือกให้มาตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 40-59 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.8 รองลงมาได้แก่ 21-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.3 อายุต่ำกว่า 20 ปีคิดเป็นร้อยละ 8.0 อายุ 60 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.0

3. ระดับการศึกษาข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานเทศบาล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 47.0 รองลงมาได้แก่ ระดับปริญญาโท หรือสูงกว่า คิดเป็นร้อยละ 39.0 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 14.0

4. ระยะเวลาที่ข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานเทศบาล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ทำงานปฏิบัติงานในหน่วยงานเทศบาล 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.8 รองลงมาคือ เป็นระยะเวลามากกว่า10ปี คิดเป็นร้อยละ 26.8 ระยะเวลา1-3ปี คิดเป็นร้อยละ16.8 ระยะเวลา7-9 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.8 ระยะเวลา น้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.0

5.ระดับความคิดเห็นของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานเทศบาลที่มีผลต่อปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ $\bar{X} = 3.33$ ซึ่งอยู่ในระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยปานกลาง สำหรับการพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่า มีค่าคะแนนอยู่ระหว่าง 2.61 - 3.40 ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ การกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.5$ การสร้างแรงบันดาลใจ โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.3$ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.27$ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = 3.24$

6. ระดับความคิดเห็นของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานเทศบาลที่มีผลต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ $\bar{X} = 3.16$ ซึ่งอยู่ในระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยปานกลาง

7. ระดับความคิดเห็นของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานเทศบาลที่มีผลต่อปัจจัยด้านบทบาทของผู้นำ ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ $\bar{X} = 3.23$ ซึ่งอยู่ในระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยปานกลาง

8. ระดับความคิดเห็นของข้าราชการปฏิบัติงานในหน่วยงานเทศบาลที่มีผลต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ $\bar{X} = 3.16$ ซึ่งอยู่ในระดับความคิดเห็นที่เห็นด้วยปานกลาง

การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่ การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลของสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ ในเทศบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P-Value)	ลำดับ
1.การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี	0.534	12.603	.000*	2
2.การสร้างแรงบันดาลใจ	0.642	16.689	.000*	1
3.การกระตุ้นการใช้ปัญญา	0.462	10.381	.000*	4
4.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.501	11.544	.000*	3

$R^2 = 0.401$, F-Value = 266.065, n = 400, P-Value $\leq 0.05^*$

ผลการวิเคราะห์พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการ ในเทศบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 คือ วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการ ในเทศบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Simple Regression Analysis)

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P-Value)
วัฒนธรรมองค์กร	0.696	19.326	.000*

$R^2 = 0.412$, F-Value = 278.526, n = 400, P-Value $\leq 0.05^*$

ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการ ในเทศบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 3 คือ บทบาทของผู้นำ มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการ ในเทศบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Simple Regression Analysis)

ปัจจัยบทบาทผู้นำ	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P-Value)
บทบาทผู้นำ	0.749	22.576	.000*

$R^2 = 0.213$, F-Value = 107.763, n = 400, P-Value $\leq 0.05^*$

ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยบทบาทผู้นำ มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการ ในเทศบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

จากการวิจัย ผลจากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการ ในเทศบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ในทางตรงกันข้าม ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการ ในเทศบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ สอดคล้องกับแนวคิดของ Stephen R. Covey (2004, p. 254-255) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ (1) การสร้างบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charisma or Idealized Influence) คือ ผู้นำควรมีการชื่นชมจากผู้ตาม โดยผู้นำที่มีบารมีต้องสร้างความชัดเจนต่างๆ แสดงให้เห็นคุณค่าของตนเองในทุกอิริยาบถ มีการกำหนดบทลงโทษหรือการอุทธรณ์ให้กับผู้ตาม และยึดหลักบทความเป็นจริง ความถูกต้องทางศีลธรรมและจริยธรรม (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) คือ ผู้นำควรมองวิสัยทัศน์ร่วมผู้ตาม ผู้นำกับการสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตามให้มีมาตรฐานสูงขึ้น สื่อสารถึงเป้าหมายในอนาคต และจัดทำงานในแต่ละส่วน ผู้ตามจำเป็นต้องใช้เป้าหมายถ้าใช้แรงจูงใจในการแสดงออก มันเป็นส่วนสำคัญในวิสัยทัศน์ของผู้นำที่สนับสนุนความสามารถในการสื่อสาร โดยอนุญาตให้ผู้นำกล่าวถึงวิสัยทัศน์ในการยอมรับและแรงผลักดันในการชักชวนและบังคับ (3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ ผู้นำควรให้ออกาสให้กระตุ้นทางปัญญาให้ผู้ตามเกิดความคิดสร้างสรรค์ของงานและองค์การ มีการเชื่อมโยงโครงสร้างวิสัยทัศน์ เป้าหมายขององค์การและผู้นำกับผู้ตาม เพื่อที่จะสร้างสรรค์และปรับเปลี่ยนอุปสรรคทิศทางใหม่ๆ รวมกัน และ (4) การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล (Individualized Consideration) คือ ผู้นำต้องพิจารณาใส่ใจหรือสนใจผู้ตามรายบุคคล โดยต้องรับฟังในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้ตาม รวมถึงต้องการต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกันและสามารถสร้างทีมได้ เช่นเดียวกับการศึกษาของ อรรถวิท ชื่นจิตต์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการสร้างบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นความคิดเห็น ด้านการพิจารณาส่วนบุคคล และ วัฒนธรรมองค์กร ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครและ 2) วัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร และได้สอดคล้องกับการศึกษาของ ชนิษฐา แก้วนารี (2557) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปาง จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปาง โดยรวมอยู่ใน

ระดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 4 ด้านของหัวหน้าส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลจากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการ ในเทศบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งได้สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) หมายถึง แนวทางที่ได้ยึดถือปฏิบัติกัน ในองค์การ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ หรือหมายถึงโครงสร้างเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Framework) ซึ่งจะมีลักษณะ 1) บ่งชี้ถึงกลุ่มของค่านิยม (Set of Values) ซึ่งบุคคลที่อยู่ในองค์การนั้น ยึดถือร่วมกันค่านิยมเหล่านี้เป็นสิ่งที่ใช้เป็นเกณฑ์เพื่อตัดสินว่า พฤติกรรมใดเป็นสิ่งที่ดีและสามารถยอมรับได้ พฤติกรรมใดบ้างที่ไม่ดี และไม่ควรยอมรับได้ 2) ค่านิยมขององค์การส่วนใหญ่อยู่ในลักษณะที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร แต่เกิดมาจากข้อสมมติพื้นฐาน (Basic Assumption) ของพนักงานในบริษัทร่วมกัน จึงเป็นเรื่องยากถ้าจะให้ฝ่ายบริษัทเองกำหนดข้อสมมติเหล่านี้ เพราะเป็นเรื่องของความเชื่อและค่านิยมส่วนบุคคลของพนักงานด้วยเหตุนี้ วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและมีพลังของหน่วยงานใด ๆ ควรสะท้อนถึงค่านิยมและความเชื่อของพนักงานร่วมกัน 3) อีกลักษณะหนึ่งที่ทุกนิยามค่านิยมมีเหมือนกัน ก็คือ การใช้สัญลักษณ์เป็นสื่อบ่งบอกความหมายของค่านิยมที่เป็นวัฒนธรรมขององค์การนั้น บริษัทและองค์การส่วนใหญ่จะพยายามสร้างตราสัญลักษณ์ที่แฝงด้วยค่านิยม หรือ วัฒนธรรมองค์กรของตนนอกจากสัญลักษณ์แล้ว คำขวัญหรือ Slogan ก็เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่สะท้อนค่านิยมหรือความเชื่อซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์กร เช่นเดียวกับการศึกษาของ จิราภรณ์ ขุนรัง (2557) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ ผลการศึกษา พบว่า ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ในด้าน อายุระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ที่ได้รับต่อเดือน ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน โดยรวมแตกต่างกัน ในทางตรงกันข้ามข้อมูลลักษณะ ประชากรศาสตร์ด้าน เพศ และ ระดับปฏิบัติการ ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนไม่แตกต่างกัน และสถิติถดถอยอย่างง่าย พบว่า อิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน และได้สอดคล้องกับการศึกษาของ นริศย์ จำปา(2556) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง ผลการศึกษาพบว่า วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับเข้มแข็งมาก และผลการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง จาแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานธนาคารที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุงาน และกลุ่มงานต่างกัน มีวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ผลจากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านบทบาทของผู้นำ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการ ในเทศบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งได้สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า สมพงษ์ เกษมสิน (2519) บทบาทของผู้นำ

หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลและอำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติและอำนวยความสะดวก ฟาริดา อิบราฮิม (2537) บทบาทของผู้นำ หมายถึง เป็นการใช้อำนาจกับผู้อื่นให้เกิดการปฏิบัติเพื่อความริเริ่มของกลุ่ม เกิดผลงานตามเป้าหมาย พนิดา ตามาพงษ์ (2535) บทบาทของผู้นำ หมายถึง ให้ความหมายของผู้นำว่ามีหลายแบบ คือ 1 เป็นศิลปะในการทำให้ผู้อื่นยอมตาม ทำให้ผู้อื่นเกิดความประทับใจเชื่อฟังภักดีและเกิดความร่วมมือ 2. เป็นการใช้อิทธิพลทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดความร่วมมือไปสู่จุดมุ่งหมาย 3. เป็นรูปแบบของการชักจูงใจให้ยอมทำตามโดยสมัครใจหรือสร้างแรงบันดาลใจให้ยอมรับ 4. เป็นผลของการมีปฏิสัมพันธ์มีการกระตุ้นซึ่งกันและกันเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกันด้วยความสมัครใจ ซึ่งความเป็นผู้นำเป็นความสามารถของบุคคลที่ทำให้ผู้อื่นยอมทำตามด้วยความสมัครใจ เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน Hersey and Blanchard (1993) ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการที่ใช้อิทธิพลให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลพยายามปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดไว้ Greenberg and Baron (1995) กล่าวว่า เป็นความสามารถที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกภายในกลุ่ม ทำให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งแหล่งที่มาของอิทธิพลมาจากตำแหน่งหน้าที่ภายในองค์การหรือภายนอกองค์การ สรุปได้ว่าภาวะผู้นำ เป็นความสามารถด้านอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ใช้กระบวนการสั่งการ การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์ โดยถ่ายทอดแนวคิดไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่หยุดนิ่งของกระบวนการ 3 อย่าง ที่มีความเกี่ยวเนื่องและมีอิทธิพลต่อกัน ได้แก่ ผู้นำ (Leaders) ผู้ตาม (Follows) และสถานการณ์ (Situations) อันนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย เช่นเดียวกับการศึกษาของ ยุวดี พ่วงรอด (2557) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทผู้นำท้องถิ่นต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะของประชาชนในชุมชน กรณีศึกษานายกองคการบริหารส่วนตำบลบึงกอก อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า 1. บทบาทของผู้นำท้องถิ่น ต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะของประชาชนในชุมชนกรณีศึกษานายกองคการบริหารส่วนตำบลบึงกอก อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบทบาทของผู้นำท้องถิ่น รองลงมาตามลำดับคือ ด้านคุณธรรมของผู้นำ ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านความสำคัญของกิจกรรมสาธารณะต่อชุมชน และด้านคุณลักษณะของผู้นำชุมชนที่ดี และได้สอดคล้องกับการศึกษาของ วุฒิชัย ใจสงค์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความพึงพอใจในภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก และมีระดับความพึงพอใจในบุคลิกภาพของผู้บริหารอยู่ในระดับดีจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า พนักงานอย่างน้อย 2 กลุ่มเงินเดือนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารธนาคารพาณิชย์แตกต่างกันความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อภาวะผู้นำ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้ององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และสำนักงานส่งเสริมการปกครอง ควรมุ่งเน้นการจัดฝึกอบรมและพัฒนาหัวหน้าส่วนองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้า อย่างต่อเนื่อง

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ และภารกิจใหม่ที่ได้รับโอนเพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3. หัวหน้าส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรใช้หลักการมีส่วนร่วมในการทำงานตามระบบประชาธิปไตยและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งนำไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กร ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในระดับกลาง และระดับต้นในองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น เนื่องจากมีภาวะผู้นำที่ส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเช่นกัน

2. ควรศึกษามาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารงานบุคคล และกิจการสภาองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ด้านการบริหารการเงิน และการคลัง และด้านการบริการสาธารณะ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ต่อไป

บรรณานุกรม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.<http://dlibrary.spu.ac.th:8080/dspace/bitstream/>

สมาพร ภูวจิตร และคณะ.รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ.

http://journal.nmc.ac.th/th/admin/Journal/2558Vol9No1_12.pdf

ผู้นำและภาวะผู้นำ.

www.phichitcdd.com/Knowledge02/Breeding%20Leader/.../cc/04.doc

ชนิษฐา แก้วนารี (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปาง.

<http://it.nation.ac.th/studentresearch/search.php?id=116>

อรรถวิทย์ ชื่นจิตต์ (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร.

<http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/1184/1/atawit.chun.pdf>

นารินทร์ เตชสะท้าน และคณะ(2557).ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.

http://www.praewa.ksu.ac.th/file/20150908_2367630167.pdf

นริศย์ จำปา (2556). วัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อ
การเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดระนอง.

<http://opac.lib.buu.ac.th/opac/servlet/SimpleSearch>

จิราภรณ์ ขุนรัง (2559). การศึกษาปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ปัจจัยด้านลักษณะงาน และ
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนใน
เขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์.

<http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/1846/1/chiraporn.khun.pdf>

ยุวดี พ่วงรอด (2557). บทบาทผู้นำท้องถิ่นต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะของประชาชน
ในชุมชน กรณีศึกษานายกองคการบริหารส่วนตำบลบึงกอก อำเภอบางระกำ จังหวัด
พิษณุโลก. <http://etheses.psru.ac.th/lib-irpsru/?q=en/node/17>

วุฒิชัย ใจสงค์ (2557). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
พนักงานธนาคารพาณิชย์ ในกรุงเทพมหานคร.

http://digital_collect.lib.buu.ac.th/ojs/index.php/huso2/article/viewFile/3103/530