

ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดระยอง

Factors Related to Transformational Relationships in Relation to  
The Operational Effectiveness of Local Organization's Employee  
in Rayong Province

กานติมา พงษ์นัยรัตน์

Kantima Pongnairat

สาขาการบริหารทั่วไป ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Major in General Administration, Department of Public Administration, Faculty of Political Science and Law,  
Burapha University

E-mail: kantima.w@gmail.com โทร: 0864154964

Received 19/07/2562

Revised 04/06/2563

Accepted 12/06/2563

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานจากองค์ประกอบของรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในระดับบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดระยอง โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณในการวิเคราะห์ผลการวิจัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในศึกษาครั้งนี้คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดระยอง จำนวน 345 คน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ ความคิดเห็นของบุคลากรระดับบริหารจำนวน 43 คน และความคิดเห็นของบุคลากรระดับปฏิบัติการ จำนวน 302 คน โดยใช้สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อวิเคราะห์และอธิบายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลในการทำงาน โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) รวมถึงใช้สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการทดสอบสมมติฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลายตัวและสร้างสมการทำนายระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานจากปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยใช้วิธีวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation)

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในระดับบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดระยอง มีความสำคัญกับความเป็นปัจเจกบุคคลในระดับมากที่สุด โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจและเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน ส่วนด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์มีระดับน้อยที่สุด สำหรับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการพบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงานมากที่สุด มุ่งทำงานเพื่อผลงานที่มีคุณภาพถูกต้องตรงตามมาตรฐานที่พึงประสงค์ หรือเป้าหมายในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ส่วนในด้านความรวดเร็วทันเวลาอยู่ในระดับน้อยที่สุด นอกจากนี้ยังพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานจากองค์ประกอบของรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในระดับบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดระยองมีความสัมพันธ์กับด้านความรวดเร็วทันเวลามากที่สุด ส่วนด้านคุณภาพของงานไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## Abstract

This research aimed to examine the relationship between the levels of the Transformational Leadership of executive staffs at Local Administrative Organizations in Rayong Province and the effectiveness in work performance of local government executive staffs. The quantitative research method was used. The samples used in this study were 345. It was divided into two groups. Group one was 43 executive staffs and 302 officers in practitioner level in local government sectors in Rayong were the second group. The data were analyzed by using descriptive statistics to analyze and explain information on the Transformational Leadership factors, changes and working effectiveness. Standard deviation and Inferential Statistics are used to test the hypothesis. The relationship between leadership and work effectiveness was analyzed to show the relationship between multiple variables and constructed for an equation for predicting the level of operational effectiveness from the Transformational Leadership factors using the correlation method.

The result showed that Transformational Leadership of executive staffs at Local Administrative Organizations in Rayong Province emphasized the individualized consideration of the team in practitioner level and attentive co-workers was at the highest level. However, the idealized influence was at the minimal level. In addition, the effectiveness of the practitioner level staffs, it was found that staffs were concerned with the quality of their work focusing on the quality work and accuracy to meet the desired standards and goals for best benefits and contributions. In terms of work timeliness, it was at the minimal level. Besides, the relationship between the transformational leadership and work performance subjected to the components of transformational leadership styles of the executive staffs at the level of local government in Rayong province were correlated with the effective time management. Whereas the quality of work was not correlated with the transformational leadership.

**Keywords:** Transformational Leadership, Effectiveness, Local Organization

## 1. บทนำ

การบริหารงานในปัจจุบันเป็นเรื่องของการแข่งขัน ดังนั้นการอาศัยเพียงสมาชิกที่มีเป้าหมายร่วมกันเข้ามารวมตัวและปฏิบัติงานร่วมกันนั้นอาจไม่เป็นการเพียงพอ อีกทั้งองค์การจำเป็นต้องมีการตระหนักถึงปัญหาหรือโอกาส การวิเคราะห์สถานการณ์และสภาพแวดล้อม การกำหนดแนวทางและทางเลือกในการแก้ไข การกำหนดแผนงาน การตัดสินใจปฏิบัติ ตลอดจนการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับวันชัย มีชาติ (2556) ที่กล่าวไว้ว่าในโลกปัจจุบันการแข่งขันขององค์การมีเป็นจำนวนมาก องค์การจะสามารถอยู่รอดได้ คือองค์การที่เป็นที่ยอมรับของสังคม นั่นคือองค์การต้องมีประสิทธิภาพ บ่งบอกถึงความสามารถขององค์การ และแสดงถึงความจำเป็นที่สังคมต้องมีองค์การเหล่านั้นอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์การใดที่เกี่ยวข้องหรือมีผลกระทบต่อภาคประชาชน โดยแต่ละองค์การจะมีการมอบหมายอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการให้บุคคลหรือคณะบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์มาทำหน้าที่ต่าง ๆ ซึ่งบุคคลหรือคณะบุคคลนั้นจะถูกเรียกว่าผู้บริหาร (Executive) โดยผู้บริหารจะปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่าง ๆ ขององค์การ ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูง (Higher Level) ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Level) และผู้บริหารระดับต้น (Primary Level) ผู้บริหารทุกคนจะทำหน้าที่ทางการจัดการ (Management Functions) ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคคลเข้าทำงาน การสั่งงานและการควบคุม เพื่อให้การทำงานขององค์การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

แต่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทำให้การจัดการตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายไม่เพียงพอต่อการแก้ปัญหา และการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารจะต้องมีความเป็นผู้นำ (Leader) ที่สามารถนำพาและกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและด้วยความเต็มใจ (ณัฐพันธ์ เชนรันทน์, 2550, หน้า 118)

สำหรับในระดับองค์กร วงการวิชาการต่างมีการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรหรือปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพต่อองค์กร ตัวแปรหรือปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือของกลุ่มทำงาน รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ได้รับการยอมรับว่ามีอิทธิพลมากคือ ภาวะผู้นำ ทั้งภาวะผู้นำของผู้บริหาร และทั้งภาวะผู้นำของบุคลากรทุก ๆ คนในองค์กรด้วย ภาวะผู้นำในที่นี้จะหมายถึงพฤติกรรมหรือกระบวนการที่บุคคลหนึ่งมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น หรือกลุ่มในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ซึ่งในทศวรรษที่ผ่านมาการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมีเป็นจำนวนมาก แต่มีแนวคิดทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับและกล่าวถึงกันมากคือ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Transformational Leadership) เป็นทฤษฎีที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ และสามารถพัฒนาภาวะผู้นำนี้ได้ในทุกองค์กร และในประเทศต่าง ๆ สำหรับประเทศไทยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ผลการปฏิบัติงาน ทั้งของกลุ่ม และของผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร (รัตติกรณ จงวิศาล, 2551)

ดังนั้นการศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร และความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากองค์กรจะสามารถพัฒนาผู้บริหารที่องค์กรได้มอบหมายให้บุคคลเหล่านั้นได้ดูแล และมีหน้าที่รับผิดชอบในการตัดสินใจในปัญหาเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อการเติบโตขององค์กรอย่างต่อเนื่องต่อไป

## 1.1 แนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Bass and Avolio, 1994. p. 2; Bass, 1999, p. 9-10 อ้างถึงใน ศรีดิพงษ์ ภูวิชรวรานนท์ (2551) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า สามารถเห็นได้จากผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตาม มองตนเองและมองงานในแง่บวกหรือกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์ และภารกิจของทีมและองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือความสนใจตนเอง ผู้นำจะยกระดับบุคลิกภาพและอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ (Achievement) การบรรลุสู่กิจการแห่งตน (Self-actualization) ความรุ่งเรือง (Well-being) ของสังคม องค์กรและผู้อื่น นอกจากนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้มที่จะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้น อาจชี้แนะหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนา

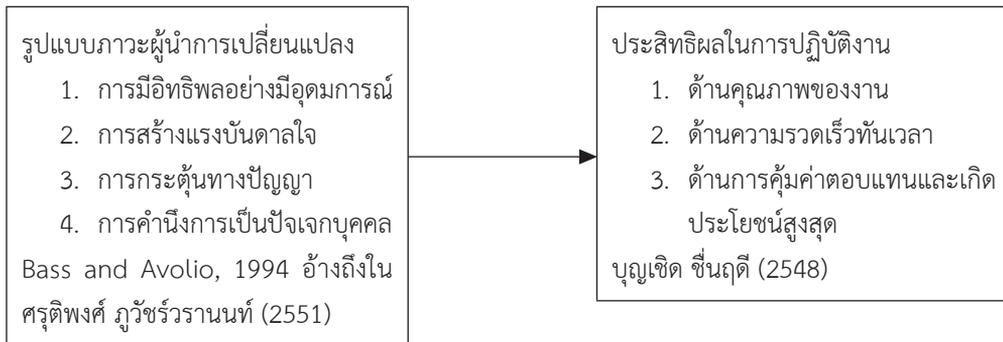
จากงานวิจัยของอัมพล ชูสนุก (2552) ที่ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำของซีอีโอต่อประสิทธิภาพขององค์กรในบริษัทของวัฒนธรรมองค์กรของบริษัทโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย พบว่า การที่ผู้นำสัญญาว่าจะให้รางวัลหากพนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ตกลงกันได้ และเมื่อผลงานบรรลุเป้าประสงค์ พนักงานได้รับรางวัลตามข้อสัญญา จะทำให้พนักงานเกิดความศรัทธาในผู้นำมีความเชื่อมั่นต่อผู้นำ ส่งผลให้เกิดความพยายาม ทุ่มเทเพื่อการทำงานเพิ่มขึ้น และหากผู้นำสามารถตรวจสอบพบข้อผิดพลาดจากการทำงาน เข้ามาแก้ไขจนงานสำเร็จ ยิ่งเป็นการทำให้พนักงานเกิดความศรัทธา พึงพอใจต่อผู้นำมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจกันทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้มีข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นได้

## 1.2 วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากองค์ประกอบของรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในระดับบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดระยอง

### 1.3 กรอบแนวคิดงานวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

### 1.4 สมมติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ

## 2. วิธีการศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา นิยามปฏิบัติการของตัวแปร เครื่องมือวัดตัวแปร วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือวัด การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 2.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดระยอง 37 แห่ง จำนวน 2,475 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดระยอง, 2560) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Yamane, 1967 ที่ความคลาดเคลื่อน 5% ระดับความเชื่อมั่น 95% สามารถคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตร Yamane ได้ขนาดจำนวน 345 คน การสุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้จะใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกจากหน่วยงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลจำนวน 12 หน่วยงาน และเพื่อเป็นการลดความผิดพลาดอันเนื่องมาจากการตอบแบบสอบถามและความผิดพลาดในการประเมินระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรระดับหัวหน้างาน และระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้วิจัยจะทำการเก็บแบบสอบถามแบบ 360 องศาเพื่อนำมาวิเคราะห์ผล โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ความคิดเห็นของบุคลากรระดับบริหารและความคิดเห็นของบุคลากรระดับปฏิบัติการ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ชุดเพื่อเก็บกับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ กลุ่มของบุคลากรระดับบริหารและกลุ่มของบุคลากรระดับปฏิบัติการ จากสัดส่วนของประชากรที่เป็นบุคลากรในระดับบริหารอยู่ที่ร้อยละ 12.46 และสัดส่วนของประชากรที่เป็นบุคลากรในระดับปฏิบัติการอยู่ที่ร้อยละ 87.57 ผู้วิจัยจึงดำเนินการจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ จำนวน 43 คน และ 302 คน ตามลำดับ

### 2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามโดยศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือวิจัยให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

### 2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามโดยสะดวกตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดระยอง

### 2.4 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.4.1 ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของ

การวิจัยและสร้างเครื่องมือวิจัยให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.4.2 นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม

2.4.3 นำแบบสอบถามที่ร่างได้ ทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบและขอคำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง

2.4.4 นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำมาดำเนินการทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน

2.4.5 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ ทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Analysis)

2.4.6 ปรับปรุงแบบสอบถามอีกครั้ง เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีประสิทธิภาพ

2.4.7 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

## 2.5 ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ สามารถวัดสิ่งที่ต้องการวัดและมีความแม่นยำในการวัด ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบเครื่องมือ ดังนี้

2.5.1 การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง

2.5.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทำการทดสอบ (Try Out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับประชากรที่ต้องการศึกษา จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการหาความเชื่อมั่นตามเกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตาม Jump, 1978.

## 2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.6.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ในการบรรยายประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการทำงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ในการบรรยายลักษณะโดยทั่วไป ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การแปลผลค่าเฉลี่ยของข้อมูลซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert scale) ในส่วนนี้ได้แบ่งช่วงของการแปลผลออกเป็น 5 ช่วงดังนี้

ระดับ 5 ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00	อยู่ในเกณฑ์ มีประสิทธิผลมากที่สุด
ระดับ 4 ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20	อยู่ในเกณฑ์ มีประสิทธิผลมาก
ระดับ 3 ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40	อยู่ในเกณฑ์ มีประสิทธิผลปานกลาง
ระดับ 2 ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60	อยู่ในเกณฑ์ มีประสิทธิผลน้อย
ระดับ 1 ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80	อยู่ในเกณฑ์ มีประสิทธิผลน้อยที่สุด

2.6.3 สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลายตัวและสร้างสมการทำนายระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานจากปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้วิธีวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation) โดยมีตัวแปรต้น คือ องค์ประกอบปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรวมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงการเป็นปัจเจกบุคคล และตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### 3. ผลการศึกษา

#### 3.1 ผลการทดสอบสมมติฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.51	.500	.271**
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	4.12	.675	.271**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์โดยภาพรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .271$ ) แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน และอยู่ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงจะมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูง แต่ในขณะเดียวกันผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำก็จะมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่ำด้วย

#### 3.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จำแนกตามตัวแปร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน			
	ด้านคุณภาพของงาน	ด้านความรวดเร็วทันเวลา	ด้านความประหยัด	ด้านความคุ้มค่าตอบแทนและเกิดประโยชน์สูงสุด
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.003	.206**	.173**	.096
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	.034	.179**	.233**	.095
ด้านการกระตุ้นปัญญา	.003	.217**	.261**	.167**
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	.065	.229**	.197**	.133*

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วทันเวลา และด้านความประหยัด ในขณะที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความคุ้มค่าตอบแทนและเกิดประโยชน์สูงสุดเพียงบางด้านเท่านั้น และมีเพียงประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานเท่านั้นที่ไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

### 4. อภิปรายผล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความรวดเร็วทันเวลา คือ การทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเวลาที่กำหนดไว้ก่อให้เกิดการประหยัดในทรัพยากรด้านต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพิริจิต บุญบันดาล (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับประสิทธิผลขององค์กร พบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีจุดมุ่งหมาย คือ การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การที่องค์กรจะมีประสิทธิผลที่ดี ผู้บริหารต้องอาศัยการทำงานอย่างจริงจัง ทั้งนี้เพื่อเป็นแบบอย่างให้กับพนักงาน เพราะสาเหตุที่จะทำให้คนแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะพฤติกรรมในการทำงานอย่างทุ่มเทได้นั้น ต้องได้รับอิทธิพลการกระทำมาจากบุคคลอื่นที่ได้มีการกำหนดแนวทางไว้อย่างเฉพาะ นั่นคือ หากผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นได้ พนักงานก็พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิผลเช่นกัน

## 5. สรุป

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์หลักคือเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานจากองค์ประกอบของรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในระดับบริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดระยอง ข้อค้นพบสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะด้านความรวดเร็วทันเวลา และด้านความประหยัดตามลำดับ

### 5.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษา ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดระยอง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหารไม่ควรหยุดยั้งนี้ ควรมีการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้นอยู่ตลอดเวลา เช่น การอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อนำองค์ความรู้มาถ่ายทอดแก่พนักงานผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงทำให้เป็นผู้มีความรู้แบบรอบด้าน เข้าใจ และแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี
2. องค์กรควรสำรวจถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงานด้วยว่า ในการทำงานนั้นสิ่งที่จะทำให้เกิดความสมดุลด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานควรใช้หลักการบริหารรูปแบบใด เพราะนอกจากจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้นแล้ว ยังก่อให้เกิดความผูกพัน และความจงรักภักดีต่อองค์กรได้อีกด้วย
3. ในการคัดเลือก สรรหาเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้นำหรือผู้บริหารนั้น ควรใช้เครื่องมือที่เหมาะสมเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้นำหรือผู้บริหารในแบบที่มีประสิทธิภาพ อันจะทำให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านต่าง ๆ

## 6. เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. 2550. พฤติกรรมองค์การ. ซีเอ็ดยูเคชั่น. กรุงเทพฯ.
- บุญเชิด ชื่นฤดี. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- พิรจิต บุญบันดาล. 2551. คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับประสิทธิผลขององค์การ. วิทยานิพนธ์ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2551. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. วันที่ค้นข้อมูล 3 ตุลาคม 2560, เข้าถึงได้จาก [http://hrm.siamhrm.com/report/management\\_report.php?max=187](http://hrm.siamhrm.com/report/management_report.php?max=187).
- วันชัย มีชาติ. 2556. พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- ศรุติพงษ์ ภูวชูวรานนท์. 2551. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. เข้าถึงได้จาก [www.saruthipong.com/port/document/299-701/299-701-13.pdf](http://www.saruthipong.com/port/document/299-701/299-701-13.pdf)
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดระยอง. 2560. เข้าถึงได้จาก <http://www.rayonglocal.go.th/frontpage>
- อัมพล ชูสนุก. 2552. อิทธิพลของภาวะผู้นำของซีโอโอต่อประสิทธิผลองค์การในบริบทของวัฒนธรรมองค์การของบริษัทโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Jump, N. (1978). Psychometric Theory (2nd ed.). New York. McGraw-Hill.
- Yamane, T. 1967. Elementary Sampling Theory. USA. Prentice Hall.