Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4 (4): July-August 2024
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index

Innovative Leadership that Affects the Effectiveness of Subdistrict Administrative Organizations in Narathiwat Province

Kumeear Yaworhasan[1*] and Thummayantee Prayoonphan [2]

Princess of Naradhiwas University, Thailand

E-mail: 6591205008@pnu.ac.th, ORCID ID: https://orcid.org/0009-0001-5928-5296

E-mail: thummayantee.p@pnu.ac.th, ORCID ID: https://orcid.org/0009-0005-2317-7663

Received 27/04/2024 Revised 30/04/2024 Accepted 22/06/2024

Abstract

Background and Aims: Studying innovative leadership that affects effectiveness in subdistrict administrative organizations in Narathiwat Province is therefore very interesting and necessary for creating organizational change, creating social and creating change in the organization's innovative leaders and followers in the local government sector and People who have a stake The objectives of this research are 1) to study innovative leadership in skills that affect the organizational effectiveness of the subdistrict administrative organization in Narathiwat Province. 2) to study innovative leadership in the personality that affects the organizational effectiveness of the administrative organization. Sub-district administrative organizations in Narathiwat province. 3) To study innovative leadership in social aspects that affect the organizational effectiveness of the sub-district administrative organizations in Narathiwat province. 4) To study innovative leadership in roles and responsibilities that affect the organizational effectiveness of the sub-district administrative organizations in Narathiwat province. Subdistrict in Narathiwat Province.

Methodology: The sample group used is Civil servant personnel government employees and regular employees under the Subdistrict Administrative Organization of Narathiwat Province, 72 locations, totaling 400 people.

Results: The results of the study found that Variables that have a positive relationship with the organizational effectiveness of the Subdistrict Administrative Organization in Narathiwat Province overall with statistical significance at the .01 level include skills, personality, social and role and duty with coefficients equal to 0.910, 1.873, 0.761, and 0.907 respectively, which means that the skills, personality, social, and role and duty are the factors that determine overall organizational effectiveness of the Subdistrict Administrative Organization in Narathiwat Province.

Citation: Yaworhasan, K., & Prayoonphan, T. (2024). Innovative Leadership that Affects the Effectiveness of Subdistrict Administrative Organizations in Narathiwat Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4 (4), 1047-1060; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2024.277373

Conclusion: At a statistically significant level of 0.01 the study essentially concludes that skills, personality traits, social interactions, and carrying out role responsibilities are important factors in improving the organizational effectiveness of the Subdistrict Administrative Organization in Narathiwat Province.

Keywords: Innovative Leadership; Skills; Personality; Society; Roles; Organizational Effectiveness; Subdistrict Administrative Organization; Narathiwat

Citation: Yaworhasan, K., & Prayoonphan, T. (2024). Innovative Leadership that Affects the Effectiveness of Subdistrict Administrative Organizations in Narathiwat Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4 (4), 1047-1060; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2024.277373

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4 (4): July-August 2024
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนราธิวาส

กูมีอา ยาวอหะซัน[1*] และ ธมยันตี ประยูรพันธ์ [2]
มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนราธิวาสจึงมีความน่าสนใจและมีความจำเป็นอย่างต่อการสร้างการเปลี่ยนแปลงองค์การการสร้างการเปลี่ยนแปลงสังคมและการสร้างการเปลี่ยนแปลงของผู้นำในเชิงนวัตกรรมขององค์การและผู้ตามในส่วนของราชการส่วนท้องถิ่นและ ประชาชนผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านทักษะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนราธิวาส 2) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนราธิวาส 3) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านสังคมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนราธิวาส 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านบทบาทหน้าที่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนราธิวาส

ระเบียบวิธีการวิจัย: กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ บุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส จำนวน 72 แห่ง จำนวน 400 คน

ผลการศึกษา: ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนราธิวาส โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านทักษะ ด้านบุคลิกภาพ ด้านทางสังคม และด้านบทบาทหน้าที่ โดยมีสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.910, 1.873, 0.761 และ 0.907 ตามลำดับ ซึ่งหมายความว่าด้านทักษะ ด้านบุคลิกภาพ ด้านทางสังคม และด้านบทบาทหน้าที่ เป็นปัจจัยที่กำหนดประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนราธิวาสโดยรวม

สรุปผล: ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 การศึกษาสรุปได้ว่าทักษะ ลักษณะบุคลิกภาพ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท เป็นปัจจัยสำคัญในการปรับปรุงประสิทธิผลองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม; ทักษะ; บุคลิกภาพ; สังคม; บทบาทหน้าที่; ประสิทธิผลองค์การ; องค์การบริหารส่วนตำบล; นราธิวาส

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยเผชิญกับความท้าทายในโลกศตวรรษที่ 21 รวมถึงแรงกดดันภายนอกจากโลกาภิวัตน์ เช่น พลังระดับภูมิภาคที่เกิดจากการรวมตัวทางเศรษฐกิจภายใต้กรอบความร่วมมือทวิภาคีและพหุภาคี เช่น การรวมตัวของประชาคมอาเซียน และการรวมตัวของอาเซียนเอเชียตะวันออกรวมทั้งการเปลี่ยนแกนอำนาจจากภาครัฐและเอกชนไปสู่ภาครัฐซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของโลกภายใต้ลัทธิทุนนิยม นี่คือ

Citation: Yaworhasan, K., & Prayoonphan, T. (2024). Innovative Leadership that Affects the Effectiveness of Subdistrict Administrative Organizations in Narathiwat Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4 (4), 1047-1060; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2024.277373

โลกที่ประเทศไทยหลีกเลี่ยงไม่ได้รวมถึงความกดดันภายในประเทศซึ่งเป็นประเด็นสำคัญด้วยโลกกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีใหม่กำลังได้รับการพัฒนาและปรับใช้มากขึ้นกว่าเดิม และนวัตกรรมได้กลายเป็นตัวขับเคลื่อนหลักในการเติบโต ประสิทธิภาพการดำเนินงาน และมูลค่า

นวัตกรรม คือ กระบวนการสร้างสิ่งที่มีคุณค่าจากความคิดที่เกิดขึ้นผ่านกระบวนการเปลี่ยนความคิดสร้างสรรค์ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และแนวคิดใหม่ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่เปลี่ยนแปลงได้เพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ บริการหรือแนวปฏิบัติ การสร้างงานใหม่ในองค์กรนวัตกรรม ความสามารถในการแข่งขันขององค์กรมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ องค์กรจำเป็นต้องตระหนักถึงนวัตกรรมและรู้วิธีการเปลี่ยนแปลงเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า (Tidd & Bessant, 2014) ดังนั้นความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญและจำเป็นมาก (อนุสรา สุวรรณวงศ์, 2559) เพื่อตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นจากสภาพแวดล้อมภายนอกและเพื่อพัฒนาเครื่องมือ ระบบกระบวนการ ผลิตภัณฑ์หรือบริการที่สร้างเศรษฐกิจและสังคม ผลกระทบในประเทศ ความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืนแห่งชาติ ปัจจุบันประสิทธิผลขององค์การ (ประสิทธิผลขององค์การ) ถือเป็นประเด็นที่สำคัญมากในศาสตร์แห่งการจัดการองค์กร เนื่องจากประสิทธิผลขององค์กรบ่งชี้ว่าองค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์และสามารถอยู่รอดและก้าวไปข้างหน้าได้ ซึ่งสอดคล้องกับ (ภรณี กีรติบุตร, 2529) องค์กรที่ประสบความสำเร็จด้านการบริหารจัดการ

ปัจจุบันมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมไม่เพียงพอ ยังมีผู้นำจำนวนมากที่ยังยึดติดกับวิธีการเดิมๆ ไม่กล้าคิดใหม่ทำใหม่ ไม่สามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จในยุคโลกาภิวัตน์ได้ ยังมีบุคคลจำนวนมากที่ยังไม่เข้าใจว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมคืออะไร มีลักษณะอย่างไร มีความสำคัญอย่างไร จึงทำให้ไม่สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองให้กลายเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมได้ ยังไม่มีกลไกสนับสนุนที่ชัดเจนในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ยังไม่มีความร่วมมือที่เป็นรูปธรรมในการพัฒนาผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดังนั้น การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนราธิวาสจึงมีความน่าสนใจและมีความจำเป็นอย่างต่อการสร้างการเปลี่ยนแปลงองค์การการสร้างการเปลี่ยนแปลงสังคมและการสร้างการเปลี่ยนแปลงของผู้นำในเชิงนวัตกรรมขององค์การและผู้ตามในส่วนของราชการส่วนท้องถิ่นและ ประชาชนผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านทักษะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนราธิวาส

2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนราธิวาส

3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านสังคมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนราธิวาส

4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านบทบาทหน้าที่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนราธิวาส

Citation: Yaworhasan, K., & Prayoonphan, T. (2024). Innovative Leadership that Affects the Effectiveness of Subdistrict Administrative Organizations in Narathiwat Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4 (4), 1047-1060; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2024.277373

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

สำหรับความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม มีนักวิชาการหลายท่านที่มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัย ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่หลากหลายและแตกต่างกัน ดังนี้

Weiss and Legrand (2011) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการเข้าถึงปัญหาหรือโอกาสที่ซับซ้อนแล้วค้นพบแนวทางดำเนินการใหม่ๆหรือไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน

ภิรญา สายศิริสุข (2561) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมว่า หมายถึง ผู้นำที่ใช้กระบวนการด้านความฉลาดทางนวัตกรรม (Innovative Intelligence) เข้ามาช่วยในการค้นพบแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ และมีคุณลักษณะอันโดดเด่นของตนเองทางด้านสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาทหน้าที่ และลักษณะทางสังคมขับเคลื่อนให้ผู้ตามเกิดความสามารถ สร้างสรรค์นวัตกรรมได้

ชลี จงเจริญ (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม คือ ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมีจุดเน้น หรือเป้าหมายร่วมกันในการปฏิบัติงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีภายในกลุ่ม เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจระหว่างกันในการทำงานสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์การนอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการกำหนดทิศทางขององค์การ อย่างมีกลยุทธ์เชิงนวัตกรรมเพื่อการได้เปรียบในเชิงของการแข่งขันและในเชิงของคุณภาพของผลผลิต การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

กลุ่มทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ นักทฤษฎีกลุ่มนี้เชื่อว่า ผู้นำจะต้องมีลักษณะพิเศษบางประการที่ผู้ ตามไม่มี หรือผู้นำและผู้ตามต่างมีลักษณะพิเศษบางประการด้วยกัน ผู้นำที่จะมีลักษณะเช่นนั้น เหนือกว่าหรือมากกว่าผู้ตามลักษณะพิเศษนี้ จะรวมถึงพลังกาย พลังสมอง และพลังศีลธรรม ที่สืบ เนื่องมาจากพันธุกรรม หรือการงานตลอดจนสภาพแวดล้อมในแต่ละยุคแต่ละสมัย เช่น เลนิน เชอร์ ชิล ฮิตเลอร์ และมุสโส ลินี เป็นต้น (พิมพ์ใจ โอภานุรักษธรรม, 2542)

ทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมาย (Path-goal theory) ทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมาย เป็นทฤษฎีเชิงสถานการณ์ที่พัฒนาโดย House (1971) ซึ่งมีความเชื่อว่า ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ผู้ตามได้โดยเพิ่มจำนวน และชนิดของรางวัลผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานนั้น ผู้นำยังสามารถสร้างแรงจูงใจด้วยการทำให้ เส้นทาง (Path) ที่จะไปสู่เป้าหมาย (Goal)

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ทฤษฎีนี้จะให้ความสำคัญกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (Gouldner, 1960) ซึ่งทฤษฎีนี้จะเน้นปฏิสัมพันธ์การแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก หรือที่ เรียกว่าการ แลกเปลี่ยนรายคู่ (Dyadic exchange) ซึ่งเกิดจากการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล 2 ฝ่าย ที่สามารถเกิดขึ้นภายในกลุ่ม (Group-level effect) โดยมีพื้นฐานมาจากความเชื่อใจ

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคมทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange theory) คือมุมมองของจิตวิทยาทางสังคมที่อธิบายการเปลี่ยนแปลงความมั่นคงทางสังคมเป็นเหมือน กระบวนการเจรจาต่อรองระหว่างคน 2 กลุ่ม และเป็นทฤษฎีที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างคนในสังคมโดยการประเมินวิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์ดังกล่าว (Emerson, 1976)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ

Citation: Yaworhasan, K., & Prayoonphan, T. (2024). Innovative Leadership that Affects the Effectiveness of Subdistrict Administrative Organizations in Narathiwat Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4 (4), 1047-1060; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2024.277373

Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4 (4): July-August 2024
Old ISSN 2774-0374: New ISSN 2985-2749
Website: https://so03.tci-thaijo.org/index.php/IARJ/index

ประสิทธิผลมีความสำคัญอย่างยิ่งในทางการบริหารองค์การเพราะเป็นตัวชี้วัดว่าการบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใดและยังเป็นปัจจัยบ่งชี้ประการหนึ่งถึงความสำเร็จของผู้นำองค์การที่แสดงถึงความสามารถ ศักยภาพ ภาวะผู้นำ และความรับผิดชอบของผู้นำองค์ในการบริหาร ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์หรือคุณค่าสูงต่อองค์การ (Jones, 2002)

Gross (1985) ชี้ให้เห็นว่า องค์การที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ก็คือ องค์การที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้นั่นเองโดยสรุปแล้วการศึกษาองค์การในด้านประสิทธิผลขององค์การเป็นเรื่องที่สลับซับซ้อนมากดูเหมือนว่าจะไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัวในการประเมินผลประสิทธิผลขององค์การคำว่า ประสิทธิผลขององค์การอาจมีความหมายได้หลายความหมายเพื่อกำหนดมาตรฐานสำหรับวัดประสิทธิผลขององค์การนั้นโดยเฉพาะการให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผลขององค์การของนักวิชาการทั้งหลายว่ามีถึง 30 ความหมาย (Campbell et al. 1977

การวัดประสิทธิผลขององค์การโดยมีการผนวกมิติเวลาเข้ามา กล่าวคือในการวิเคราะห์องค์การจะต้องวิเคราะห์กระบวนการหรือวงจรของการนำทรัพยากรซึ่ง เป็นปัจจัยหรือตัวป้อนมาจัดการให้ออกมาเป็นผลลัพธ์กลับสู่สภาพแวดล้อมหรือตามระยะเวลา ซึ่งเครื่องบ่งชี้ประสิทธิผลองค์การสามารถแบ่งได้เป็น 3 ระยะเวลา คือ

1. เครื่องบ่งชี้ในระยะสั้น (Short – run) ระยะเวลา 1 – 3 ปีโดยพิจารณาจาก

1.1 การผลิต (Production) หมายถึง ความสามารถขององค์การ การผลิตผลผลิต ในปริมาณและคุณภาพที่ลูกค้าต้องการ การวัดผลกำไร (Profit) การขาย (Sales) ส่วนแบ่งทางการตลาด (Market Share) เครื่องวัดเหล่านี้สัมพันธ์โดยตรงต่อผลผลิต ซึ่งถูกใช้โดยลูกจ้างทำงานขององค์การ

1.2 ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมายของ องค์การ โดยมีกระบวนการผลิตเป็นตัวกลางในการแปรรูป หรือ จัดสรรปัจจัยการผลิตที่เป็นตัวป้อน (inputs) ซึ่งได้แก่วัตถุดิบ เงินทุน คน เวลา ฯลฯ อย่างสิ้นเปลืองน้อยที่สุด เพื่อให้ออกมาเป็นผลผลิต (outputs) ที่มีความคุ้มค่าสูงสุด

1.3 ความพอใจ (Satisfaction) หมายถึง การที่องค์การสามารถตอบสนองความ ต้องการของพนักงานได้มากน้อยเพียงใด ซึ่งอาจพิจารณาได้จากทัศนคติของพนักงาน การเปลี่ยนงาน การขาดงาน ความเฉื่อยชา และความทุกข์ใจต่าง ๆ รวมถึงความพึงพอใจของลูกทำงานที่มีต่อสินทำงานและบริการจององค์การ

2. เครื่องบ่งชี้ในระยะกลาง (Intermediate) ระยะเวลา 3 – 5 ปีโดยพิจารณาจาก

2.1 การปรับตัว (Adaptiveness) หมายถึง ความสามารถขององค์การที่จะสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การ หรือตอบสนองต่อสภาวการณ์ เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างกะทันหัน หรือในภาวะฉุกเฉิน เพื่อให้องค์การสามารถดำรงอยู่ ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงต่อไปได้

2.2 การพัฒนา (Development) หมายถึง กระบวนการซึ่งพยายามที่จะเพิ่มพูน ประสิทธิผลขององค์การ อันได้แก่ การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาโครงสร้าง กระบวนการและ ขั้นตอนการด าเนินงาน การปรับเปลี่ยนเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ เป็นต้น

3. เครื่องบ่งชี้ในระยะยาว (Long – run) ระยะเวลาตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป โดยพิจารณาจาก ความอยู่รอดจากองค์การ (Survival) หมายถึง การที่องค์การสามารถอยู่ต่อไปภายใต้ สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่อยู่รอบองค์การนั้นเอง (ชาญ รัตนะพิสิฐ, 2551)ได้เสนอ เครื่องชี้วัดประสิทธิผลองค์การดังต่อไปนี้

3.1 สภาพความเป็นไปได้ทางด้านการเงิน (Financial Performance) ตัวบ่งชี้ที่ดีที่สุดของสภาพความเป็นไปได้ทางด้านการเงิน คือ กำไร ที่ประสบความสำเร็จ จะพยายามทาทุกวิถีทางเพื่อให้ธุรกิจได้กำไร

Citation: Yaworhasan, K., & Prayoonphan, T. (2024). Innovative Leadership that Affects the Effectiveness of Subdistrict Administrative Organizations in Narathiwat Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4 (4), 1047-1060; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2024.277373

อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารจะต้องพยายามลดรายจ่ายให้ เหลือน้อยที่สุด โดยที่ลูกจ้างทำงานยังคงได้รับสินทำงานและบริการที่ดีมีคุณภาพอยู่เหมือนเดิม โดยกำไรเปรียบเสมือนเป็นแรงผลักดันให้เกิดนวัตกรรม (Innovation) และประสิทธิผล (Efficiency) ขึ้นมากำไรจึงเป็นมาตรวัดความสำเร็จของธุรกิจที่เป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง ธุรกิจ ใดที่ไม่สามารถทำกำไรได้ในชั่วเวลาหนึ่ง ธุรกิจนั้นจะต้องล่มสลายไปในท้ายที่สุด

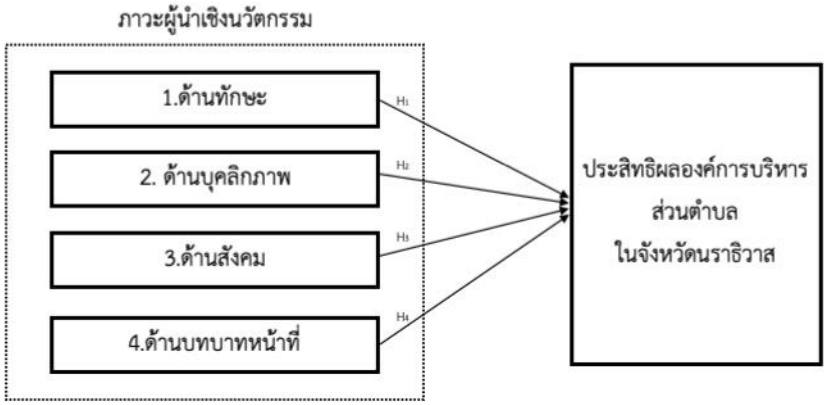
3.2 การสนองตอบความต้องการ (Need) ของลูกจ้างไม่ว่าธุรกิจนั้นจะเป็น ธุรกิจที่ผลิตสินทำงานหรือให้บริการก็ตาม ธุรกิจจะต้องมีลูกจ้างทำงาน เนื่องจากการที่ธุรกิจจะได้ กำไรมากน้อยเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับว่าธุรกิจนั้นสามารถตอบสนองความต้องการของลูกจ้าง ทำงานหรือไม่เนื่องจากลูกจ้างทำงานเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของธุรกิจมากกว่าการคำนึงถึงกำไร ดังนั้นการสนองตอบความต้องการของลูกทำงาน

4. การส่งเสริมนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ (Encouraging Innovation and Creativity) รสนิยม (Tastes) และความนิยมชมชอบ (Preferences) ของลูกจ้างทำงานจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาส่งผลให้คู่แข่งขันทางธุรกิจพยายามค้นคว้าหาวิธีการใหม่ ๆ ที่จะเอาชนะฝ่ายตรงข้ามอยู่เสมอ ดังนั้นองค์การจึงต้องมองหาวิธีการดำเนินงานใหม่ ๆ มาใช้เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและผลผลิตให้กับองค์การ

5. การได้รับความยึดมั่นผูกพันจากพนักงาน (Gaining Employee Commitment) ธุรกิจที่ประสบความสำเร็จจะประกอบด้วยพนักงานที่มีความใส่ใจต่องาน มีความภาคภูมิใจในงาน มี ความผูกพันกับงานที่ทำและยึดมั่นผูกพันกับองค์การ ยอมอุทิศทั้งแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และมีความรู้สึกเป็นห่วงเป็นใยต่อองค์การ ดังนั้นองค์การที่มีความก้าวหน้าจึง ยอมลงทุนทางด้านเวลาค่าใช้จ่าย และความเพียรพยายามอย่างมหาศาลเพื่อหาทางทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมาก

กรอบแนวคิดการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและประสิทธิผลองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนราธิวาสประยุกต์มาจากการพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม ของ อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ (2554) และประสิทธิผลองค์การจากการศึกษาของแนวคิดการวัดประสิทธิผลองค์การของ Quinn & Rohrbaugh (1983) ที่สามารถใช้ในการอธิบายปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในระดับต่าง ๆ เกี่ยวเนื่องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนราธิวาส



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

Citation: Yaworhasan, K., & Prayoonphan, T. (2024). Innovative Leadership that Affects the Effectiveness of Subdistrict Administrative Organizations in Narathiwat Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4 (4), 1047-1060; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2024.277373

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส จำนวน 72 แห่ง ซึ่งมีประชากรทั้งสิ้น 2,030 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ บุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส จำนวน 72 แห่ง ซึ่งมีประชากรทั้งสิ้น 2,030 คน เมื่อกำหนดตัวอย่างจากตารางของ Krejcie & Morgan (1970) จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 324 คน เพื่อป้องกันการส่งแบบสอบถามคืนอัตราที่ต่ำ ขาดความสมบูรณ์หรือสูญหายผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม จำนวน 400 คน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple sampling technique) โดยใช้วิธีการจับสลากจากประชากรตามสัดส่วนประชากรในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาสแต่ละแห่งแห่งละ 7 - 8 คน ให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน นำรายชื่อของบุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส จำนวน 72 แห่ง ซึ่งมีประชากรทั้งสิ้น 2,030 คน มาจับฉลากให้ได้ตามจำนวนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของแต่ละองการบริหารส่วนตำบล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวัดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดจากทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

การศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนราธิวาสเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและนอกจากนี้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจะถูกพิจารณาจากความครอบคลุมของคำถามตามวัตถุประสงค์งานวิจัยซึ่งดัดแปลงและปรับปรุงจากเครื่องมือวัดที่ใช้ในการศึกษามาแล้ว ได้แก่

1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ดัดแปลงและปรับปรุงจากการศึกษาของ สุรกิจ สุวรรณเกม (2561) จำนวน 22 ข้อ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .984 ประกอบด้วย ด้านทักษะ จำนวน 6 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .983 ด้านบุคลิกภาพ จำนวน 6 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .984 ด้านทางสังคม จำนวน 6 ข้อ มีค่าความ เชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .983 และด้านบทบาทหน้าที่ จำนวน 6 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .983

2) ประสิทธิผลองค์การ แบบสอบเกี่ยวกับปัจจัยประสิทธิผลองค์การ ผู้วิจัยใช้แบบวัดของ ศรีสกุล เจริญศรี (2558) ที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง “ธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิผลองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ” โดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .916

Citation: Yaworhasan, K., & Prayoonphan, T. (2024). Innovative Leadership that Affects the Effectiveness of Subdistrict Administrative Organizations in Narathiwat Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4 (4), 1047-1060; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2024.277373

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของบุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง กลาง ล่าง ที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำในสังกัดองค์การบริหารสวนตำบลจังหวัดนราธิวาส โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การของบุคลากรที่ไม่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง กลาง ล่าง ที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำในสังกัดองค์การบริหารสวนตำบลจังหวัดนราธิวาส โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนราธิวาส ตามวัตถุประสงค์การวิจัยมีดังต่อไปนี้

ผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านทักษะ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านทักษะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.64 และเมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่า ประเด็นหัวหน้างานของท่านมีทักษะการตัดสินใจที่รวดเร็วรอบคอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.34 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.66 และประเด็นหัวหน้างานของท่านมีวิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรและท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 4.18 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.56

ผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านบุคลิกภาพ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านบุคลิกภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.66 และ เมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่า ประเด็นหัวหน้างานของท่านมีบุคลิกผู้ประสานงานกับทุกภาคส่วนได้ดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.40 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.68 และประเด็นหัวหน้างานของท่านมีจิตใจเปิดกว้างและเป็นผู้ฟังที่ดี มีค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ น้อยที่สุด เท่ากับ 4.28 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.72

ผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านทางสังคม พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ เท่ากับ 4.38 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.60 และเมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่า ประเด็นหัวหน้างานของท่านน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นกรอบในการทำงานพัฒนาท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.43 และส่วนเบี่ยงเบน

Citation: Yaworhasan, K., & Prayoonphan, T. (2024). Innovative Leadership that Affects the Effectiveness of Subdistrict Administrative Organizations in Narathiwat Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4 (4), 1047-1060; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2024.277373

มาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.62 และประเด็นหัวหน้างานของท่านเปิดเผยข้อมูลการทำงานให้ประชาชนรับทราบอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 4.35 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.63

ผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านบทบาทหน้าที่ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านบทบาทหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.71 และเมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่า ประเด็นหัวหน้างานของท่านมีการอำนวยความสะดวกในการสร้างนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.33 และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.71 และประเด็นหัวหน้างานของท่านได้ออกแบบองค์กรที่เอื้อต่อวิถีนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 4.26 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.73

ผลการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.69 และเมื่อพิจารณารายข้อย่อย พบว่า ประเด็นหน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงและพัฒนาขั้นตอนการทำงาน ให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.37 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.69 และประเด็นหน่วยงานของท่านมีการสร้างสรรค์ช่องทางใหม่ ๆ ในการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ เช่น การร้องเรียนร้องทุกข์ผ่านระบบออนไลน์หรือผ่านแอปพลิเคชั่นเพื่ออานวยความสะดวกแก่ ประชาชนในการรับบริการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 4.19 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.65

อภิปรายผล

การวิเคราะห์จากการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนราธิวาส สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านทักษะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนราธิวาส

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านทักษะที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนราธิวาส พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านทักษะส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนราธิวาส เนื่องจากในด้านทักษะ มีทักษะการตัดสินใจที่รวดเร็ว รอบคอบ เป็นการแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของผู้ที่มอบหมายงานให้ปฏิบัติงาน จะเป็นตัวชี้ถึงศักยภาพในการทำงานที่มีความรอบคอบ และเหมาะสมของบุคคลและงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปริวรรณ รามศิริ และ คณะ (2561) ได้ระบุเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่พบว่า ด้านทักษะมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมในด้านบุคลากร สื่อและเทคโนโลยีต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความกล้าที่จะตัดสินใจเป็นอย่างดี และทำให้เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ผลักดันให้มีความสามัคคีปรองดองกัน เพื่อนำความผาสุกมาสู่สังคม ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กลยุทธ์ต่างๆเพื่อการแก้ปัญหา ที่นับว่ามีความสำคัญ และ ผู้บริหารที่แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้บุคลากรเกิดการยอมรับและเชื่อมั่น มีทักษะและสร้าง

Citation: Yaworhasan, K., & Prayoonphan, T. (2024). Innovative Leadership that Affects the Effectiveness of Subdistrict Administrative Organizations in Narathiwat Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4 (4), 1047-1060; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2024.277373

ความพึงพอใจแก่บุคลากร สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่องส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

2. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนราธิวาส

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนราธิวาส พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านบุคลิกภาพส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนราธิวาส เนื่องจากหัวหน้างานมีบุคลิกผู้ประสานงานกับทุกภาคส่วนได้ดี สามารถประสานงานกับทุกภาคส่วนได้เหมาะสม จึงทำให้เกิดภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านบุคลิกภาพ ที่มักจะมีความคิดที่เป็นการแสดงออกทางด้านพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในการแสดงความคิดที่มีความแปลกใหม่ในทุกขอบเขตที่มีประโยชน์ต่อองค์การ สอดคล้องกับการศึกษาของ สุรกิจ สุวรรณแกม (2561) ได้ระบุเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านบุคลิกภาพ ควรมีความเป็นผู้นำที่เหมาะสม ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ควรเปิดใจกว้าง มีความยืดหยุ่นในการทำงาน ควรแต่งกายให้เรียบร้อย สะอาดเหมาะสมกับความเป็นผู้นำ ควรประสานงานกับทุกภาคส่วนได้ดี และควรยิ้ม ไหว้ ทักทาย อย่างไทย ๆ สม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กุลชลี จงเจริญ (2562) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นการแสดงออกถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีสมรรถนะ บุคลิกภาพ บทบาท สามารถค้นพบแนวทางในการดำเนินการใหม่ ๆ ท่ามกลางวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสร้างนวัตกรรมและกระบวนการเชิงกลยุทธ์ในการนำองค์กรเพื่อการสร้างสรรค์งานนวัตกรรมสู่ผลผลิตขององค์กรที่เป็นเลิศ

3. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านสังคมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของการบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนราธิวาส

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านทางสังคมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนราธิวาส พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านทางสังคมส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนราธิวาส เนื่องจากผู้บริหารมีการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นกรอบในการทำงานพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้สามารถดำเนินการภายใต้หลักคำสอนที่มีการนำแนวทางมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ และก่อเกิดเป็นประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีแนวทางที่ดีในการปฏิบัติงานต่างๆ ต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี รักษาคำพูด มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความกระตือรือร้นในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม และสร้างกระบวนการรับฟังความคิดเห็น จึงทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Srisuk, T. ., & U-senyang, S. (2022) ได้ระบุเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้ ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านทางสังคมส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้ ดังนั้นควรให้ความสำคัญในเรื่องของการยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานท้องถิ่น การน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นกรอบในการทำงานพัฒนาท้องถิ่น ผู้นำต้องมีความกระตือรือร้นในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน ส่วนรวม และควรให้การสนับสนุนการทำงานให้เป็นไปในแนวเดียวกัน ร่วมคิดร่วมทำ ควรเชื่อมเครือข่ายการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น องค์กรต่าง ๆ ให้ทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับการศึกษาของสุรกิจ สุวรรณแกม (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Citation: Yaworhasan, K., & Prayoonphan, T. (2024). Innovative Leadership that Affects the Effectiveness of Subdistrict Administrative Organizations in Narathiwat Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4 (4), 1047-1060; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2024.277373

ในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านทางสังคม ควรให้การสนับสนุนการทำงานให้เป็นไปในแนวเดียวกัน ร่วมคิด ร่วมทำ ควรเชื่อมเครือข่ายการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น องค์กรต่างๆ ให้ทำงานร่วมกัน ควรนำหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางการทำงานเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

4. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านบทบาทหน้าที่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนราธิวาส

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านบทบาทหน้าที่ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนราธิวาส พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านบทบาทหน้าที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนราธิวาส เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในด้านบ ทบาทหน้าที่ในเรื่องการอำนวยความสะดวกในการสร้างนวัตกรรม สามารถนำความรู้และความคิด มาสร้างสรรค์สิ่งที่มีประโยชน์ต่อองค์การได้อย่างดี และยอมรับความสามารถของบุคคลนั้น ช่วยให้ทุกคนมีบทบาทหน้าที่ทีม และเกิดการมีส่วนร่วมในงาน สามารถพัฒนาได้อย่างสร้างสรรค์ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเข้าถึง และพร้อมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ รวมทั้งการที่พนักงานมีทักษะการเชื่อมโยงความคิด การตั้งคำถาม การสังเกต การสร้างเครือข่าย ส่งผลให้เกิดนวัตกรรม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Srisuk, T. ., & U-senyang, S. (2022) ได้ระบุเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้ ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านบทบาทหน้าที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชายแดนใต้ ควรให้ความสำคัญในเรื่องของการมีจิตใจเปิดกว้าง เป็นผู้ฟังที่ดี มีการยอมรับในความผิดพลาดของตนเอง และควรมีการจุดประกายความคิด สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานและประชาชนได้มีใจทำงานเพื่อส่วนรวมอย่างต่อเนื่อง ควรนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในองค์กรเป็นระยะๆ และควรใช้หลักการทำงานแบบมีส่วนร่วม ให้ผู้บริหารระดับต่างๆ ได้คิด ตัดสินใจ ได้เสนอแนวทางการทำงานที่ดี ที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านทักษะมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงเสนอแนะให้องค์การมีการพัฒนาและปรับปรุงประเด็นในเนื้อหาดังกล่าว ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น

2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านทักษะ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านทักษะ ประเด็นมีวิสัยทัศน์นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรและท้องถิ่น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงเสนอแนะให้มีการใช้ความคิดและเปลี่ยนปลงวิสันทัศน์มุมมอง เดิมให้มีความเปิดรับมากขึ้น เพื่อเป็นการเปลี่ยนแปลงให้มีการพัฒนา

3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านบุคลิกภาพ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านบุคลิกภาพ ประเด็นหัวหน้างานของท่านมีจิตใจเปิดกว้างและเป็นผู้ฟังที่ดีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงเสนอแนะให้หัวหน้างานมีการเปิดรับความคิดเห็นและยอมรับฟังคนในองค์การให้มากขึ้น เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงการทำงานต่อไป

Citation: Yaworhasan, K., & Prayoonphan, T. (2024). Innovative Leadership that Affects the Effectiveness of Subdistrict Administrative Organizations in Narathiwat Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4 (4), 1047-1060; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2024.277373

4) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านด้านทางสังคม พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านทางสังคม ประเด็นหัวหน้างานของท่านเปิดเผยข้อมูลการทำงานให้ประชาชนรับทราบอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงเสนอแนะให้หัวหน้างานมีกระบวนการทำงานที่โปร่งใสและมีความตรงไปตรงมา กล้าที่จะเปิดเผยข้อมูลในด้านต่าง ๆ มากขึ้น เพื่อสามารถนำมากำหนดเป็นนโยบายที่สำคัญได้

5) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านบทบาทหน้าที่ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านบทบาทหน้าที่ ประเด็นหัวหน้างานของท่านได้ออกแบบองค์กรที่เอื้อต่อวิถีนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด จึงเสนอแนะให้หัวหน้างานได้ออกแบบองค์กรที่มีศักยภาพมากขึ้นเพื่อช่วยเอื้ออำนวยให้แก่บุคลากรในองค์กร ที่มีต่อนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1) ควรมีการนำวิธีวิจัยเชิงคุณภาพมาเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลมากขึ้น เพื่อช่วยให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่มีความหลากหลายเพิ่มมากขึ้น เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสังเกต (Observation)

2) ควรมีการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านทักษะ ด้านบุคลิกภาพด้านทางสังคม และด้านบทบาทหน้าที่ และประสิทธิผลองค์การให้มีสมรรถนะที่เด่นชัดให้มากขึ้น

3) ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่จะช่วยให้มีผลต่อประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนราธิวาส มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา (2561). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล.* กรุงเทพฯ : สามลดา

กุลชลี จงเจริญ. (2562). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ,* 12(1), 189 - 210.

ชาญ รัตนะพิสิฐ.(2551) *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.* วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.กรุงเทพมหานคร.

ปิยวรรณ รามศิริ ทัศนา แสวงศักดิ์ และ สมชาย เทพแสง. (2561). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารบริหารการศึกษา มศว.* 15 (28), 12-25.

พิมพ์ใจ โอภานุรักษ์ธรรม. (2542). *มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร.* กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา

ภรณี กีรติบุตร (2529). *การประเมินประสิทธิภาพขององค์กร.* กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์

ภิรญา สายศิริสุข. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรบัณฑิต: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Citation: Yaworhasan, K., & Prayoonphan, T. (2024). Innovative Leadership that Affects the Effectiveness of Subdistrict Administrative Organizations in Narathiwat Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4 (4), 1047-1060; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2024.277373

สุรกิจ สุวรรณแกม. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอภาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อนุสรา สุวรรณวงศ์. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership).* Retrieved from: https://www.trueplookpanya.com/education/content/52233

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์. (2554). *การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม.* วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Campbell, R.F., et al. (1977). *" On the Nature of Organizational Effectiveness" in New purposetives on Organizational Effectiveness. Edited by Paul S. Goodman and Johannes M. Pennings and Associates.* San Francisco : Jassay Bass

Emerson, R. M. (1976). Social exchange theory. *Annual Review of Sociology, 2,* 335–362. https://doi.org/10.1146/annurev.so.02.080176.002003

Gouldner, A.W. (1960) The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review,* 25, 161-178. https://doi.org/10.2307/2092623

Gross, E., & Etzioni, A. (1985). *Organizations in society*. Englewood Cliffs. New Jersey Prentice-Hall.

House, R. J. (1971). A Path-Goal Theory of Leader Effectiveness. *Administrative Science Quarterly,* 16, 321-339.https://doi.org/10.2307/2391905

Jones, S. (2002). The Internet Goes to College: How Students Are Living in the Future with Today's Technology. *Pew Internet & American Life Project*. http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED472669.pdf

Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.

Quinn, R., & Rohrbaugh, J. (1983) A Spatial Model of Effectiveness Criteria: Toward a Competing Values Approach to Organizational Analysis. *Management Science*, 29, 363-377. http://dx.doi.org/10.1287/mnsc.29.3.363

Srisuk, T., & U-senyang, S. (2022). The Relationship Between Innovative Leadership and Innovative Organization of Local Government Organizations in the Southern Border Provinces. *Interdisciplinary Academic and Research Journal*, *2*(2), 1–14. https://doi.org/10.14456/iarj.2022.9.

Tidd, J., & Bessant, J. (2014). *Strategic Innovation Management.* Chichester: John Wiley

Weiss, S.D., & Legand, P.C. (2011). *Innovative intelligence.* John Wiley & Sons.

Citation: Yaworhasan, K., & Prayoonphan, T. (2024). Innovative Leadership that Affects the Effectiveness of Subdistrict Administrative Organizations in Narathiwat Province. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4 (4), 1047-1060; DOI: https://doi.org/10.60027/iarj.2024.277373