



บทความวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา*
LEADERSHIP CHANGES OF THE SUB-DISTRICT MUNICIPAL
ADMINISTRATORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS
OF THE SUB-DISTRICT MUNICIPALITY IN
NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

สมยศ รัตนปริยานุช

Somyot Ratanapariyanut

มหาวิทยาลัยปทุมธานี

Pathumthani University, Thailand

E-mail: somyot222@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลที่ส่งผลประสิทธิผลของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา 2) วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลที่ส่งผลประสิทธิผลของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา 3) เสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิผลของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้ง มีทะเบียนบ้านอยู่ในเขตเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 400 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบง่าย และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน ซึ่งคัดเลือกโดยการจับสลาก จำนวน 5 คน และเลือกแบบเจาะจง จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์การถดถอย และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านภาวะผู้นำวิบุรุษ รองลงมา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำที่ใช้ปัญญา ด้านภาวะผู้นำนักปฏิรูป ด้านภาวะผู้นำการปฏิบัติ ตามลำดับ 2) ภาวะผู้นำกับลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา

* Received April 14, 2022; Revised May 26, 2022; Accepted June 18, 2022

ด้านภาวะผู้นำนักปฏิรูป ด้านภาวะผู้นำการปฏิบัติ ด้านภาวะผู้นำวิบุรุษ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ดังนั้น การเสริมสร้างการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นควรนำไปเป็นส่วนในการฝึกอบรมในระดับบริหาร เป็นการเพิ่มศักยภาพให้กับผู้นำเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในทุกสถานการณ์

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารเทศบาลตำบล, ประสิทธิภาพ

Abstract

The objectives of this research article were to: 1) study level of transformation leadership of municipality administrators affecting effectiveness of Subdistrict municipality in Muang district, Nakhonratchasima province , 2) study transformation leadership of municipality administrators affecting effectiveness of Subdistrict municipality in Muang district, Nakhonratchasima province and 3) propose guideline to increase effectiveness result of Subdistrict municipality in in Nakhonratchasima province to be more effective and efficient. The research methodology was mixed method. The sample consisted of 400 people who had election vote and had house registration in subdistrict municipality in Muang district, Nakhonratchasima province by simple sampling and a group of key informants of 15 people selected by the lottery, 5 people and 10 people selected by specific. The research instruments were questionnaire and depth interview. The statistic used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, One-way ANOVA, Multiple regression analysis and correlation analysis. The study results revealed that 1) transformation leadership of municipality administrators affecting effectiveness of Subdistrict municipality in Muang district, in Nakhonratchasima province as a whole was at much level. In order from the highest to the lowest average, there were Heroic Leadership, followed by Intellectual leadership aspect, Reform leadership aspect and Revolutionary leadership aspect respectively. 2) Leadership with transformation leadership characteristics of municipality administrators in Nakhonratchasima province in Reform leadership aspect, Revolutionary leadership, Heroic leadership and vision creative aspect affecting effectiveness of Subdistrict municipality in Muang district, in Nakhonratchasima province with statistically



significant level of .05. 3) Transformation leadership should have a broad vision, therefore reinforcing transformational leadership should be part of management training level and increase the potential of leaders to lead the organization to success in every situation.

Keywords: Transformation Leadership, Municipality Administrators, Effectiveness

บทนำ

ปัจจุบันสถานการณ์ของโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้านการบริหารราชการจึงเป็นอีกเรื่องสำคัญที่จะต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพสังคม เพื่อให้ส่วนราชการต่าง ๆ สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งลดค่าใช้จ่ายในส่วนงานที่ซ้ำซ้อนกันและการพัฒนาระบบราชการที่สำคัญ คือ การปรับเปลี่ยนสมรรถนะของข้าราชการไทย เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน นอกจากนั้นการบริหารงานในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ จะต้องมีการดำเนินการ ซึ่งผู้นำถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารทุกระดับควรมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับพันธกิจหลัก ในส่วนราชการนั้นๆ และควรมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจในการบริหารไปสู่ข้าราชการระดับต่างๆ ภายในส่วนราชการ เพื่อให้ทุกคนสามารถทำงานได้บรรลุผลต่อไป (พิทักษ์ณา วงศาโรจน์, 2557)

ภาวะผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างมากต่อการปรับเปลี่ยนขั้นตอนและกระบวนการทำงาน เพื่อให้บรรลุประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จในการบริหารงานด้านต่างๆ ขององค์กร ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ การประสานงานของคนในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารต้องให้ความสนใจต่อบุคลากรในองค์กรทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้น ปลุกฝังและสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามความคาดหวัง ผู้นำที่ดีจึงต้องมีความรู้ ทักษะความสามารถและประสบการณ์ในด้านต่างๆ โดยเฉพาะเรื่องของการสื่อสารในองค์กร ต้องมีความชัดเจน และมีประสิทธิภาพสูง เนื่องจากการสื่อสารในองค์กรที่ดีถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างความมั่นใจ และการยอมรับ ซึ่งจะนำไปสู่ความไว้วางใจระหว่างผู้ร่วมงานในองค์กร มีความจงรักภักดีและอุทิศตนเพื่อองค์กร ผู้บริหารจึงต้อง สร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ โน้มน้าวความคิดเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องความเชื่อ ทศนคติ และเสริมสร้างคุณค่าขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกระดับ เนื่องจากการส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้ร่วมงานและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ขององค์กร (Mohsen, A. & Mohammad, R. D., 2011)

ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีต่าง ๆ ของสังคมโลก ซึ่งส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องปรับเปลี่ยนวิธีการในการทำงาน และใช้ทรัพยากรทางการบริหาร ไม่ว่าจะเป็น เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ ซึ่งองค์การใด ๆ ก็ตามถ้าเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มีความรู้ และมีความเหมาะสมกับงานก็จะส่งผลโดยตรงกับประสิทธิภาพในการบริหารงานและส่งผลให้ ปัจจัยด้านอื่น ๆ ขององค์การประสบความสำเร็จ (อุดม พินธุรัช, 2553)

จังหวัดนครราชสีมาเดิมเป็นเมืองโบราณในอาณาจักรไทย ตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอสูงเนิน ห่างจากตัวเมืองปัจจุบัน 31 กิโลเมตร เรียกว่า “เมืองโคราชะปุระ” หรือ “โคราช” กับ “เมืองเสมา” ซึ่งทั้ง 2 เมือง เคยเจริญรุ่งเรือง ในสมัยขอม แต่ในปัจจุบันเป็นเมืองร้างตั้งอยู่ริมลำตะคอง วิสัยทัศน์จังหวัดนครราชสีมา ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2561 – 2565) “ศูนย์กลางโครงข่ายคมนาคมและการท่องเที่ยวของภูมิภาคนวัตกรรมการเกษตรและอุตสาหกรรม สังคมคุณภาพสูง” ประเด็นการพัฒนาจังหวัด ประกอบด้วย 1) สร้างเสริมระบบโครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยงต่อโครงข่ายคมนาคมแห่งอนาคต และเพิ่มขีดความสามารถการค้า การลงทุนและเศรษฐกิจ 2) ยกระดับการท่องเที่ยว ที่หลากหลายเชื่อมต่อภาคและภูมิภาค 3) พัฒนานวัตกรรมการผลิต การแปรรูปสินค้าเกษตรปลอดภัยและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ 4) เสริมสร้างความมั่นคงในการพัฒนาคน และชุมชนอย่างมีคุณภาพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 5) ยกระดับบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดสมดุลและยั่งยืน 6) ยกระดับการบริหารจัดการภาครัฐรองรับการพัฒนาเมืองและสังคมคุณภาพสูง (SMART City/MICE City/ Art City / Safe City)

จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เกิดการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ปัจจัยชี้วัด ความสำเร็จขององค์การหนึ่ง ๆ ส่วนหนึ่งจึงขึ้นอยู่กับผู้นำการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารการควบคุมธุรกิจต่าง ๆ เพียงเล็กน้อยอาจนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อความสำเร็จขององค์การอย่างมหาศาล แต่คุณสมบัติของการ เป็นผู้นำที่ดี ไม่ได้ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด แต่เกิดจากการเรียนรู้ และการรู้จักพัฒนาตนเองซึ่งสามารถทำให้ผู้นำเป็น ผู้นำที่เก่งและดีในองค์การได้ ดังนั้น วิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลง ซึ่งในยุคปัจจุบันองค์กรต้องการคนที่มาทำหน้าที่ผู้บริหารไม่ว่าจะระดับต้น กลาง หรือสูง ที่มีภาวะผู้นำมากกว่ามาใช้อำนาจหน้าที่สั่งการหรือบังคับบัญชา เพราะมีเหตุการณ์มากมายในปัจจุบันที่สะท้อนให้เห็นแล้วว่า การใช้อำนาจตามหัวโขน ไม่สามารถกระตุ้นใจให้บุคลากรในองค์กรทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ หากแต่การเข้าไปยึดกุมหัวใจให้เกิดความศรัทธาจะมีพลังขับเคลื่อนที่มากกว่า จากปัญหาดังที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงสนใจวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในจังหวัด



นครราชสีมา และเป็นการสะท้อนภาพการบริหารงานขององค์กรและนำไปพัฒนาการบริหารงานขององค์กร ให้สามารถบริหารจัดการองค์กรภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตามยุคและสมัยของโลกาภิวัตน์ได้อย่างเหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลที่ส่งผลประสิทธิผลของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลที่ส่งผลประสิทธิผลของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิผลของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี (mixed methods research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาวิธีดำเนินการวิจัย ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา โดยพื้นที่ดังกล่าวมีเทศบาลตำบล จำนวน 15 แห่ง ประชากร 199,989 คน ดังแสดงได้จากตารางต่อไปนี้

กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป มีทะเบียนบ้านอยู่ในเขตเทศบาลตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 400 คน โดยทำการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Yamane, T., 1973)

การวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน เป็นบุคลากรในเทศบาลตำบล 5 แห่ง ละ 5 คน คัดเลือกโดยการจับสลากได้แก่ 1) เทศบาลตำบลจอหอ 2) เทศบาลตำบลบ้านโพธิ์ 3) เทศบาลตำบลบ้านใหม่ 4) เทศบาลตำบลสุรนารี และ 5) เทศบาลตำบลห้วยทะเล ทำการคัดเลือกจากบุคลากรที่มีอายุการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 5 ปี และประชาชน จำนวน 10 คน เลือกแบบเจาะจง เป็นประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้งที่มีทะเบียนบ้านอยู่ในเขตเทศบาลตำบล ละ 1 คน ประกอบด้วย 1) เทศบาลตำบลโคกกรวด 2) เทศบาลตำบลโคกสูง 3) เทศบาลตำบลไชยมงคล 4) เทศบาลตำบลตลาด 5) เทศบาลตำบลปรุใหญ่ 6) เทศบาลตำบลพุดซา 7) เทศบาล

ตำบลโพธิ์กลาง 8) เทศบาลตำบลเมืองใหม่โคกกรวด 9) เทศบาลตำบลหนองไข่น้ำ และ 10) เทศบาลตำบลหนองไผ่ล้อม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา โดยมีเนื้อหาในการสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วยเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำที่ใช้ปัญญา 2) ภาวะผู้นำนักปฏิรูป 3) ภาวะผู้นำการปฏิวัติ 4) ภาวะผู้นำแบบวีรบุรุษ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 1) ความมีบารมี 2) การตัดสินใจ 3) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล 4) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 5) การกำหนดชี้แจงในเรื่องความต้องการจำเป็น 6) สร้างวิสัยทัศน์ใหม่ 7) เปลี่ยนแปลงองค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ 8) เป็นที่ปรึกษาหรือเป็นที่พึ่งแก่ผู้ตาม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 1) การผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความพึงพอใจ 4) การปรับตัว 5) การพัฒนา 6) การอยู่รอด

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วยเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำที่ใช้ปัญญา 2) ภาวะผู้นำนักปฏิรูป 3) ภาวะผู้นำการปฏิวัติ 4) ภาวะผู้นำแบบวีรบุรุษ

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 1) ความมีบารมี 2) การตัดสินใจ 3) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล 4) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 5) การกำหนดชี้แจงในเรื่องความต้องการจำเป็น 6) สร้างวิสัยทัศน์ใหม่ 7) เปลี่ยนแปลงองค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ 8) เป็นที่ปรึกษาหรือเป็นที่พึ่งแก่ผู้ตาม



ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสิทธิผลของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา ประกอบด้วย 1) การผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความพึงพอใจ 4) การปรับตัว 5) การพัฒนา 6) การอยู่รอด

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ 1) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ หลังจากที่ได้ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือแบบสอบถามขึ้นมา ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปตรวจสอบว่า เมื่อนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มประชากรวิจัยแล้ว แบบสอบถามจะสามารถวัดในส่วนของเนื้อหาที่ผู้วิจัยต้องการวัดได้มากน้อยเพียงใด โดยกระบวนการตรวจสอบ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบ มีจำนวน 3 ท่าน ซึ่งเมื่อผู้เชี่ยวชาญได้ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและได้ให้คำแนะนำในการปรับแก้ไข หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับแก้ไขตามคำแนะนำ จนได้แบบสอบถามที่มีความตรงเชิงเนื้อหา โดยผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถามกับจุดประสงค์ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกข้อ จากนั้นนำไปสู่กระบวนการตรวจสอบความเที่ยงตรงต่อไป 2) การหาความเที่ยงตรง ของเครื่องมือ หลังจากที่ได้นำเครื่องมือแบบสอบถามไปผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และนำไปทดลองใช้ (try-out) กับประชาชนในเขตเทศบาลตำบลในจังหวัดชัยภูมิ เพื่อหาค่าความเที่ยง จำนวน 30 ชุด 3) ความเชื่อมั่น (reliability) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่ตอบแล้วจากกลุ่มตัวอย่างทดลองนอกกลุ่มตัวอย่าง โดยเก็บตัวอย่างเพื่อเป็นการทดสอบการใช้จริงนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยวัดค่าคงที่ภายใน (internal consistency) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ให้ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ .92

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการใน 2 ลักษณะ ดังนี้ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลทางทฤษฎี แนวคิดจากผลงานวิจัย ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสูงสุดอันแสดงให้เห็นถึงตัว แนวความคิด ทฤษฎี เพื่อการเลือกสรรตัวแปรที่มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารเทศบาลตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบล จังหวัดนครราชสีมา มาใช้เป็นเกณฑ์ในการชี้วัดได้อย่างถูกต้อง 2) ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรในพื้นที่ของจังหวัดนครราชสีมา

การวิจัยเชิงคุณภาพ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการใน 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลทางทฤษฎี แนวคิดจากผลงานวิจัย ซึ่งเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสูงสุดอันแสดงให้เห็นถึงตัว แนวความคิด ทฤษฎี เพื่อการเลือกสรรตัวแปรที่มีความสำคัญต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารเทศบาลตำบลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบล จังหวัดนครราชสีมา มาใช้

เป็นเกณฑ์ในการชี้วัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์ และรับคืนด้วยตัวเองรวมทั้งได้พูดคุย สอบถามแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้ตอบแบบสอบถาม 3) ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของ แบบสอบถาม ก่อนจะนำไปลงรหัสในโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล 4) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างอำเภอเมืองนครราชสีมา และได้ขออนุญาตนำเทป บันทึกเสียง มาช่วยในการเก็บข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จนครบ จำนวน 400 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาทำการ วิเคราะห์ทางสถิติ ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และใช้ค่าสถิติ และนำข้อมูลมาแจกแจง ตามประเด็นต่างๆ

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้แนวทางการสัมภาษณ์ รายบุคคล โดยให้แบบสัมภาษณ์ มีโครงสร้างปลายเปิดเป็นเครื่องมือในการวิจัย ผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 15 คน มีขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (inductive) ซึ่งได้จากการสังเกตและการสัมภาษณ์ที่ได้บันทึกไว้ 2) ในระหว่างการสัมภาษณ์ ของผู้วิจัยนั้น ได้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบมี ส่วนร่วมและมีอารมณ์ร่วมในการพูดคุย 3) นำข้อมูลมาวิเคราะห์ภายใต้กรอบแนวคิด คำถาม การวิจัยและทฤษฎีที่นำมาอ้างอิง โดยการวิเคราะห์ต้องมีความเป็นกลางปราศจากอคติ ไม่มี การคาดเดาในการวิเคราะห์ข้อมูล



ผลการวิจัย

1. ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลที่ส่งผลประสิทธิผลของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านภาวะผู้นำที่ใช้ปัญญา	3.75	0.42	มาก	2
2. ด้านภาวะผู้นำนักปฏิรูป	3.68	0.37	มาก	3
3. ด้านภาวะผู้นำการปฏิวัติ	3.38	0.47	ปานกลาง	4
4. ด้านภาวะผู้นำวิบุรุษ	3.82	0.44	มาก	1
รวม	3.66	0.23	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านภาวะผู้นำวิบุรุษ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.44) รองลงมา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำที่ใช้ปัญญา ($\bar{X} = 3.75$, S.D. 0.42) ด้านภาวะผู้นำนักปฏิรูป ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.37) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านภาวะผู้นำการปฏิวัติ ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.47)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม

ลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านความมีบาร์มี	3.93	0.53	มาก	1
2. ด้านการคล้อย	3.37	0.51	ปานกลาง	6
3. ด้านความมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล	3.57	0.47	มาก	5
4. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา	3.90	0.54	มาก	2
5. ด้านการกำหนดชี้แจง	3.26	0.55	ปานกลาง	7
6. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์	3.85	0.52	มาก	3
7. ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การ	3.72	0.56	มาก	4
8. ด้านการเป็นที่ปรึกษา	3.23	0.59	ปานกลาง	8
รวม	3.62	0.18	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความมีบาร์มี ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.53) รองลงมา ได้แก่ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.54) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.52) ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การ ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.56) ด้านความมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.47) ด้านการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.51) ด้านการกำหนดชี้แจง ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 0.55) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการเป็นที่ปรึกษา ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.59)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับประสิทธิผลของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม

ประสิทธิผลของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. ด้านการผลิต	3.33	0.73	ปานกลาง	6
2. ด้านประสิทธิภาพ	3.90	0.51	มาก	1
3. ด้านความพึงพอใจ	3.36	0.37	ปานกลาง	5
4. ด้านการปรับเปลี่ยน	3.75	0.41	มาก	3
5. ด้านการพัฒนา	3.65	0.55	มาก	4
6. ด้านการอยู่รอด	3.81	0.58	มาก	2
รวม	3.62	0.24	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิภาพของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ มาก 4 ด้าน ปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.51) รองลงมา ได้แก่ ด้านการอยู่รอด ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.58) ด้านการปรับเปลี่ยน ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.41) ด้านการพัฒนา ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.55) ด้านความพึงพอใจ ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.37) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการผลิต ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.73)



2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลที่ส่งผลประสิทธิภาพของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (multiple linear regression analysis- enter) ระหว่างภาวะผู้นำ กับลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบล ส่งผลต่อประสิทธิภาพของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t	Sig
Constant	3.115	.252		12.338	.000
ด้านภาวะผู้นำที่ใช้ปัญญา (X ₁)	.015	.027	.026	.559	.577
ด้านภาวะผู้นำนักปฏิรูป (X ₂)	.063	.032	.110	2.219	.027*
ด้านภาวะผู้นำการปฏิบัติ (X ₃)	.070	.032	.126	1.967	.050*
ด้านภาวะผู้นำวีรบุรุษ (X ₄)	.151	.030	.280	4.973	.000*
ด้านความมีบารมี (X ₅)	.025	.020	.055	1.231	.219
ด้านการคล้อยใจ (X ₆)	.050	.030	.106	1.645	.101
ด้านความมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล (X ₇)	.041	.022	.081	1.835	.067
ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (X ₈)	.031	.021	.070	1.498	.135
ด้านการกำหนดชี้แจง (X ₉)	.006	.019	.013	.298	.765
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X ₁₀)	.240	.025	.525	9.715	.000*
ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การ (X ₁₁)	.007	.020	.017	.367	.714
ด้านการเป็นที่ปรึกษา (X ₁₂)	.023	.017	.057	1.297	.195

R = 0.520, R Square = 0.271, Adjuster R Square = .248
Std. Error of the Estimate = 0.20643 F = 11.959, Sig = 0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่าผลลัพธ์ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05) แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว (ภาวะผู้นำ กับลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบล) ส่งผลต่อประสิทธิภาพของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา (Y) พบว่าคะแนนมาตรฐานของภาวะผู้นำ กับลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาล ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X₁₀) ด้านภาวะผู้นำวีรบุรุษ (X₄) ด้านภาวะผู้นำการปฏิบัติ (X₃) และด้านภาวะผู้นำนักปฏิรูป (X₂) มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับประสิทธิภาพของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา (Y) (Bata)มีค่าเท่ากับ และ โดยภาวะผู้นำ กับลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบล ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X₁₀) ส่งผลต่อประสิทธิภาพของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา (Y) สูงสุด และภาวะผู้นำ กับลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบล ด้านภาวะผู้นำนักปฏิรูป (X₂) ส่งผลต่อประสิทธิภาพของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา (Y) ต่ำสุด

3. เสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา

ส่วนที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา **ด้านภาวะผู้นำที่ใช้ปัญญา** พบว่า ผู้นำต้องเป็นผู้มีสติปัญญาดี มีความสามารถในการปรับตัว ภาวะผู้นำในตัวผู้นำมีความสำคัญอย่างมาก และจำเป็นต่อความอยู่รอดขององค์กร และความสำเร็จในการดำเนินงาน **ด้านภาวะผู้นำนักปฏิรูป** พบว่า ผู้นำเปิดโอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และเสนอความคิดเห็นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรและเรียนรู้ โดยคัดเลือกพิจารณาบุคลากรเข้าไปรับการฝึกอบรมอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม **ด้านภาวะผู้นำการปฏิบัติ** พบว่า ผู้นำมีการตัดสินใจที่มั่นคง แน่วแน่ ไม่ลังเลต่อการเปลี่ยนแปลง แม้จะอยู่ในสถานะที่กดดันหรือโดนบีบบังคับ เพื่อสร้างความมั่นใจในการบริการงานต่อประชาชน และมีนโยบายการกำกับดูแลขององค์กร มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับค่านิยม วิสัยทัศน์และวัฒนธรรมองค์กร และ **ด้านภาวะผู้นำวิบุรุษ** พบว่า ผู้นำมีลักษณะเป็นผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว มีความตื่นตัวระมัดระวัง มีความสุขุมรอบคอบ และไม่ประมาท และมีปฏิภาณไหวพริบในการปฏิบัติงาน ว่องไวในการตัดสินใจ ทำให้ประชาชนเชื่อมั่นในการทำงาน

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อเทศบาลตำบลจังหวัดนครราชสีมา **ด้านความมีบาร์มี** พบว่า ความฉลาดรอบรู้ของผู้นำ เกิดขึ้นได้จากการหมั่นคิดและเรียนรู้สิ่งสมสิ่งอันเป็นประโยชน์ใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ยังต้องมีปฏิภาณไหวพริบในยามที่เจอวิกฤตจะได้เผชิญหน้าและสามารถใช้ปัญญาแก้ปัญหาได้ **ด้านการตัดสินใจ** พบว่า ผู้นำทักษะในการคาดการณ์เรื่องราวหรือสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น ที่ส่งผลกระทบในเชิงลบกับองค์กร เพื่อให้สามารถปรับบุคลากรหรือการปฏิบัติงานให้เหมาะสมเพื่อก้าวพ้นวิกฤตที่อาจจะเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ **ด้านความมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล** พบว่า ผู้นำมีการจัดทำให้มีโอกาสที่บุคลากรได้รับข้อมูลอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะช่วยให้เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจเกี่ยวกับหน่วยงานหรือองค์กรได้ดีขึ้น มีการให้รางวัลเล็กๆ หรือคำชมเชยในส่วนองงานที่มีความก้าวหน้าด้วยเช่นกัน ไม่ใช่ให้เฉพาะตอนสุดท้ายที่งานสำเร็จ **ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา** พบว่า ผู้นำมีการสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมองข้ามในการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมและปรับเปลี่ยนองค์กรให้เข้ากับสถานการณ์ **ด้านการกำหนดชี้แจง** พบว่า ผู้นำมีการสื่อสารนโยบาย แผนกลยุทธ์ หรือเป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรทราบอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร และมีความคิดสร้างสรรค์สามารถประยุกต์วิธีการต่างๆ เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จโดยจะมีแผนใจในโดยครอบคลุมเรื่องใหม่ๆ **ด้านการสร้างวิสัยทัศน์** พบว่า ผู้นำองค์กรมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน เป้าหมายและกลยุทธ์ไปสู่เป้าหมายอยู่ตลอดเวลา เช่น เมื่อมีการขยายกิจการหรือเมื่อต้องเสนอสินค้าหรือบริการตัวใหม่



เข้าสู่ตลาด เมื่อต้องแสวงหาตลาดใหม่เพื่อรองรับสินค้า เป็นต้น **ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กร** พบว่า การที่ผู้นำสร้างความไว้วางใจและการเคารพนับถือให้เกิดขึ้นกับตัวของผู้ตามที่มีต่อผู้นำ เพื่อเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน ผู้นำจะแสดงความมั่นใจว่าจะมีการรับผิดชอบในความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรและทำให้บรรลุความสำเร็จร่วมกันกับผู้ตาม และ **ด้านการเป็นที่ปรึกษา** พบว่า ผู้นำรับฟังปัญหา ทั้งเรื่อง ปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัวของบุคลากรพร้อมให้การช่วยเหลือในการแก้ไข และมีการติดตามช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาของประชาชนอย่างใกล้ชิด ให้ความเอาใจใส่ ดูแล และปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา ด้านการผลิต พบว่า องค์กรมีการฝึกอบรมให้แก่บุคลากร โดยหลักสูตรอบรมมีความทันสมัย สอดคล้องต่อการพัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดเทคโนโลยีที่เพียงพอแก่การใช้ถ่ายทอดความรู้ และบริการความรู้แก่ประชาชน **ด้านประสิทธิภาพ** พบว่า องค์กรมีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับประชาชน สามารถลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกและลดภาระค่าใช้จ่ายให้แก่ประชาชน **ด้านความพึงพอใจ** พบว่า อุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการให้บริการมีความพร้อม และเพียงพอต่อการให้บริการ การให้บริการมีความรวดเร็วและถูกต้องในการให้บริการ และมีกลไกในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน **ด้านการปรับเปลี่ยน** พบว่า องค์กรต้องมีการบันทึกรายการรายรับ รายจ่ายของโครงการต่างๆ ที่จัดขึ้น เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาโครงการต่างๆ ในปีถัดไป **ด้านการพัฒนา** พบว่า องค์กรมีการพัฒนาความสามารถของบุคลากรอยู่เสมอเพื่อให้การทำงานมีคุณภาพสูงสุดและเพียงพอต่อการพัฒนา มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายสูงสุดขององค์กร และ **ด้านการอยู่รอด** พบว่า องค์กรมีการสร้างเครือข่ายการจัดความรู้จากภูมิปัญญาชาวบ้านจากประชาชนและบุคลากรภายใน เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการพัฒนาความรู้ในอนาคต

อภิปรายผล

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลที่ส่งผลประสิทธิภาพของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ มาก 3 ด้าน ปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านภาวะผู้นำวิบุรุษ รองลงมา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำที่ใช้ปัญญา ด้านภาวะผู้นำนักปฏิรูป ด้านภาวะผู้นำการปฏิบัติ เป็นไป

ตามที่ สุทธิชัย ปัญญาโรจน์ ได้อธิบายไว้ว่า ผู้นำมักมีลักษณะบางอย่างที่เด่นกว่าผู้ตาม คนที่เป็นผู้นำมักเป็นคนที่มีความมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ผู้อื่นยอมทำตาม อีกทั้งผู้ตามยอมได้นำเอาความประพฤติได้นำเอาแบบอย่างในการทำงาน ผู้ตามบางคนถึงกับยอมถอดแบบผู้นำบางคนลอกเลียนแบบอย่างของผู้นำ (สุทธิชัย ปัญญาโรจน์, 2555)

1.2 ลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ปานกลาง 3 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความมีบารมี รองลงมา ได้แก่ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ด้านการเปลี่ยนแปลงองค์การ ด้านความมุ่งความสัมพันธเป็นรายบุคคล ด้านการตัดสินใจ ด้านการกำหนดชี้แจง และด้านการเป็นที่ปรึกษา ซึ่งได้มีปรากฏในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 4 ประการของ Bass, B. M. ในประการแรกก็คือ ความมีบารมี (charismatic) คือ ความสามารถในการมองการณ์ไกลและการรับรู้ถึงภารกิจที่ต้องปฏิบัติ เป็นผู้กล้าเผชิญปัญหาและสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างเป็นธรรม สามารถลดทัศนคติที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของผู้ตาม สามารถโน้มน้าวผู้อื่นและมีความสามารถในการจูงใจที่เหมาะสม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Bass, B. M., 1985)

1.3 ประสิทธิภาพของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ มาก 4 ด้าน ปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านประสิทธิภาพ รองลงมา ได้แก่ ด้านการอยู่รอด ด้านการปรับเปลี่ยน ด้านการพัฒนา ความพึงพอใจ และ ด้านการผลิต เช่นเดียวกันกับศึกษาเรื่อง ธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นกรณีศึกษาเทศบาลนครสมุทรสาคร ผลการศึกษาในด้านประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภายในเทศบาลนครสมุทรสาคร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก ในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนา องค์การ และด้านคุณภาพการให้บริการตามลำดับ (กุลวัชร หงส์คุ, 2553) ซึ่งกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผลขององค์การ โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบัน ซึ่งคาดหวังให้องค์การมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (ยุทธนา ทาตายุ, 2543)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลที่ส่งผลประสิทธิผลของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา

ภาวะผู้นำ กับลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบล ด้านภาวะผู้นำ นักปฏิรูป (X_2) ด้านภาวะผู้นำการปฏิบัติ (X_3) ด้านภาวะผู้นำวิบุรุษ (X_4) และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ (X_{10}) ส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านอื่น ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับผล



การศึกษาของ พิเชษฐ์ ภูเฉลิมตระกูล และคณะ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารด้านการเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดีส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรการสร้างวิสัยทัศน์ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (พิเชษฐ์ ภูเฉลิมตระกูล, 2561)

3. แนวทางการเพิ่มประสิทธิผลของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา 3.1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผู้นำในองค์กรมีการวางแผนความคิดที่ทันเหตุการณ์และหาความรู้ใหม่ๆมาเปลี่ยนแปลงการพัฒนาอยู่เสมอ มีการสร้างวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีลักษณะเป็นผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว 3.2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อเทศบาลตำบลจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผู้นำมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา มีการสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย มีการให้รางวัลเล็กๆ หรือคำชมเชยในส่วนของการงานที่มีความก้าวหน้าด้วยเช่นกัน ไม่ใช่ให้เฉพาะตอนสุดท้ายที่งานสำเร็จ และ 3.3) ประสิทธิผลของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า บุคลากรมีความภาคภูมิใจและรู้สึกมีเกียรติต่อการปฏิบัติงานในองค์กรและการให้บริการประชาชน มีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องสุขา ที่เพียงพอต่อความต้องการ และรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รวมถึงมีการสอบถามความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการเสมอ ซึ่งประชาชนมีความพึงพอใจในการบริการของบุคลากรที่มีต่อท่าน นอกเหนือจากภารกิจตามหน้าที่ของงานประจำ ดังผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ คือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน นั่นคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ควรมีกระบวนการการทำงานอย่างชัดเจน ใช้อำนาจอย่างเหมาะสม มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ ขึ้นมาจากสภาพความเป็นจริงถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี แสดงออกในทางที่เหมาะสม รับฟังข้อคิดเห็นจากทุกฝ่าย มีขั้นตอนในการแก้ปัญหาอย่างเป็น ระบบ มีความรักให้กับบุคคลอื่น มีความรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีคุณธรรม จริยธรรม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงาน เห็นประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าส่วนตน มีความเชื่อมั่นในตัวบุคลากร ใช้การ สื่อสารที่เป็นบวกยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่บุคลากรที่มีผลงาน กระตุ้นให้บุคลากรอยาก ทำงานให้ด้วยความเต็มใจ มากกว่าทำงานด้วยความเกรงกลัวในอำนาจ และพูดคุยอย่างเป็นกันเอง ด้านการกระตุ้นทางปัญญาควรส่งเสริมให้พนักงานเข้าฝึกอบรม เข้าร่วมสัมมนาต่าง ๆ สนับสนุนให้พนักงานค้นหาข้อมูลจาก

หลายแหล่งที่มาจัดให้มีการศึกษาดูงานหน่วยงานอื่น ที่ประสบความสำเร็จรับความคิดเห็น ให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชยให้รางวัลแก่บุคลากรที่มี ความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลควรมีการ จัดสวัสดิการพิเศษให้กับพนักงาน มอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถ ดูแลเอาใจใส่ พนักงานอย่างใกล้ชิด ยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคลและว่ากล่าวตักเตือนในกรณี ที่กระทำความผิดโดยตักเตือนเป็นการส่วนตัว (นัฐกานต์ ทันทิ, 2555)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยสรุปได้ว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลที่ส่งผลประสิทธิผลของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า 1.1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 1.2) ลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 1.3) ประสิทธิผลของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลที่ส่งผลประสิทธิผลของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ด้านภาวะผู้นำนักปฏิบัติ ด้านภาวะผู้นำการปฏิบัติ ด้านภาวะผู้นำวิบุรุษ และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านอื่น ไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) แนวทางการเพิ่มประสิทธิผลของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผู้นำสามารถใช้ข้อดีของตนหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มที่ได้กำหนดไว้ ในทางที่ถูกต้อง จะต้องตระหนักว่าการจูงใจคืออะไร และวิเคราะห์ความสำคัญในการพัฒนาให้มีความเติบโตก้าวหน้า และหากต้องการประสพผลสำเร็จก็จะต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ ควรมีความสามารถในการหยั่งรู้และคาดการณ์ในอนาคตได้อย่างแม่นยำ มีความคิดชัดเจนที่นำบุคลากรไปสู่องค์กรในการเปลี่ยนแปลง และควรมีการบูรณาการหลักของความพอประมาณ หลักของความมีเหตุผล และหลักของการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในการกำหนดเป้าหมายในแต่ละระยะ การจัดโครงสร้างหน่วยงานและแผนการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะในการวิจัย 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ควรมีการส่งเสริมและกำหนดนโยบายให้นำภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีมมาใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดการบริหารงานที่ก่อให้เกิด ประสิทธิผลต่อองค์กร 2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาภาวะผู้นำปฏิกิริยาอย่างลึกซึ้งเพื่อผลกระทบต่อการกระบวนการบริหารจัดการในองค์กร ว่ามีผลกระทบไปในทิศทางใด ที่มีผลต่อการจัดทำแผนพัฒนา



เอกสารอ้างอิง

- กุลวัชร หงส์คุ. (2553). ธรรมชาติกับการบริหารจัดการองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลนครสมุทรสาคร. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.
- นัฏฐกานต์ ทันทิ. (2555). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พิจักษณา วงศาโรจน์. (2557). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์: กรณีศึกษา กรมกำลงพลทหารบก. ใน สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พิเชษฐ์ ภูเฉลิมตระกูล. (2561). ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของเทศบาลตำบลบางเตย อำเภอสามโคก จังหวัดปทุมธานี. สมุทรปราการ: สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ.
- ยุทธนา ทาตายุ. (2543). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการผลิต : กรณีศึกษาของการผลิตบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุทธิชัย ปัญญโรจน์. (2555). ครบเครื่องเรื่องนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ส. เอเชียเพรส.
- อุดม พินธุรักษ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- Bass, B. M. (1985). Leadership and Performance beyond Expectations. New York: The Free Press.
- Mohsen, A. & Mohammad, R. D. (2011). Considering Transformational Leadership Model in Branches of Tehran Social Security Organization. Social and Behavioral Sciences, 15 (2011), 3131-3137.
- Yamane, T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. (3rd Ed.). New York: Harper and Row Publications.