

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกเทศมนตรีที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลัก

ของปลัดเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา

Transformational Leadership of Mayor Affecting Core Competencies of the Sub District Municipality Clerk in Nakhon Ratchasima Province

สุธาวาส อินอัญชัย¹ พิมพ์จี บรรจงปรุ² กรุณา เชิดจิระพงษ์³

Suthawas Inanchan¹ Pimpajee Bunjongparu² Karuna Cherdjirapong³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกเทศมนตรีตามการรับรู้ของปลัดเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา 2) ศึกษาระดับสมรรถนะหลักของปลัดเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกเทศมนตรีที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของปลัดเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา และ 4) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะหลักของปลัดเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ปลัดเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 71 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของนายกเทศมนตรีที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของปลัดเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะหลักของปลัดเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา มีผู้ให้ข้อมูลจำนวน 4 ท่าน ได้แก่ ท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา, ปลัดเทศบาลตำบลเสิงสาง อำเภอเสิงสาง จังหวัดนครราชสีมา, ปลัดเทศบาลเมืองสีคิ้ว อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา และปลัดเทศบาลตำบลโนนแดง อำเภอโนนแดง จังหวัดนครราชสีมา วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาและสรุปข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกเทศมนตรีโดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Master of Public Administration program students Faculty of Humanities and Social Sciences Nakhon Ratchasima Rajabhat University

^{2,3} ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

Assistant Professor Dr., Lecturer of the Faculty of Humanities and Social Sciences Nakhon Ratchasima Rajabhat University

2. ระดับสมรรถนะหลักของปลัดเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกเทศมนตรีที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของปลัดเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกเทศมนตรีด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะหลักของปลัดเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 31.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะหลักของปลัดเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรปรับวิธีการทำงานโดยแก้ไขปัญหามาให้ตรงจุดและศึกษากฎหมายที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม 2) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ควรยึดหลักกฎหมายเป็นหลักและปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเสมอภาค 3) ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ควรมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด 4) ด้านการบริการเป็นเลิศ ควรหาแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการด้วยความเต็มใจ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม ควรใช้ทักษะและความสามารถที่มีอยู่ร่วมกันปฏิบัติงานภายใต้การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันที่ดี

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, สมรรถนะหลัก, ปลัดเทศบาลตำบล

Abstract

The objectives of this research were to study 1) the level of change leadership of mayors according to perceptions of the sub district municipal secretary in Nakhon Ratchasima Province. 2) The level of core competency of the sub-district municipal secretary in Nakhon Ratchasima Province. 3) The change leadership of the mayor that affects the core competence of the sub district municipal secretary in Nakhon Ratchasima Province. and 4) to study the guidelines for promoting the core competence of the sub district municipal secretary in Nakhon Ratchasima Province. The sample group in this research was 71 sub-district municipalities in Nakhon Ratchasima province by stratified sampling. The research tools are The Mayor's Change Leadership Questionnaire Affecting Core Competencies of the Subdistrict Municipality Clerk in Nakhon Ratchasima Province. The data were analyzed by distribution of frequency, percentage, mean and standard deviation, and interview form for promoting core competency of the sub-district municipal secretary in Nakhon Ratchasima Province. There were 4 informants, namely, Local of Nakhon Ratchasima Province, Permanent Secretary of Soeng Sang Subdistrict Municipality, Soeng Sang District, Nakhon

Ratchasima Province, Permanent Secretary of Mueang Sikhio Municipality, Sikhio District, Nakhon Ratchasima Province. and the Permanent Secretary of Non Daeng Subdistrict Municipality, Non Daeng District, Nakhon Ratchasima Province Content analysis and summarize the descriptive data.

The results of the study found that

1. The overall level of the mayor's leadership change had a high level of opinion.

2. The level of the main competency of the sub-district municipal secretary in Nakhon Ratchasima Province, as a whole, the opinion level was at a high level.

3. The results of the analysis of the change leadership of the mayor affecting the core competence of the sub district municipal secretary in Nakhon Ratchasima province revealed that the mayor's transformational leadership in regard to individuality together predicted the core competency of the sub district clerk in the province. Nakhon Ratchasima was 31.90 percent, with a statistical significance of 05.

4. The guidelines for promoting the core competencies of the sub-district municipality officers in Nakhon Ratchasima province were found that 1) in terms of results-oriented The work method should be adjusted by addressing the problem and studying the amended law. 2) Adherence to the correctness should adhere to the principles of law and treat others with equality. 3) In terms of understanding the organization and work system, digital technology should be applied for maximum benefit. 4) Service excellence Should find solutions to problems that occur to the service recipient willingly. 5) Teamwork. The skills and abilities that exist together should be used to work under good interaction.

Keywords: Transformational Leadership, core competencies, Subdistrict Municipality

บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งในเรื่องของเทคโนโลยี และการแข่งขันทางธุรกิจ ปรากฏการณ์ที่องค์กรทั้งในประเทศและต่างประเทศต้องเผชิญ คือ ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอันเกิดจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และโลกยุคคว่ำ (VUCA) ซึ่งมาจากคำว่า ความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความสลับซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) ซึ่งแรกเริ่มเป็นคำที่กองทัพสหรัฐอเมริกาใช้เรียกสถานการณ์ใน

สงครามที่สับสนและผันผวนแต่ปัจจุบันคำว่า “VUCA” ถูกนำมาใช้เรียกสถานการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้ นำมาสู่การบูรณาการและการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทั้งทางเทคโนโลยี ด้านอุตสาหกรรม และด้านสังคมไปอย่างสิ้นเชิง ส่งผลให้องค์กรในปัจจุบันต้องดำเนินการกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ในขณะที่ภายใต้บริบทของประเทศไทยที่กำลังก้าวเข้าสู่การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (Industry 4.0) ซึ่งเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีอย่างพลิกผันหรือที่เรียกว่า “Technology Disruption” การเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันของเทคโนโลยีดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อบุคคลและองค์กรเป็นอย่างมากที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติจากการเรียนรู้ และปรับบทบาทขององค์กรที่เป็นอยู่ให้เกิดความเหมาะสมถูกต้องให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อประโยชน์แก่องค์กร บุคลากร และประชาชน นายกเทศมนตรีจึงเป็นตัวละครที่สำคัญในทุกองค์การที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ หรือพันธกิจที่ได้วางไว้ นายกเทศมนตรีจึงต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานเพื่อให้สามารถฝ่าฟันปัญหาและอุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นกับองค์กรได้ในอนาคต

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของเบอร์นาร์ด เอ็ม. เบส และโรนัลด์ ริจีโอ (Bernard M. Bass & Ronald E. Riggio, 2006, pp. 21-25) ได้อธิบายถึงปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรที่กำลังเผชิญสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว มีความซับซ้อน หรือความคาดหวังของสังคมที่ต้องการให้องค์กรภาครัฐสามารถบริการที่ดีมากยิ่งขึ้น ซึ่งนายกเทศมนตรีจะต้องเป็นได้มากกว่าการเป็นผู้บังคับบัญชา ดังนั้นปัจจัยที่สำคัญจึงประกอบไปด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานให้สูงกว่ามาตรฐานขององค์กรที่กำหนดไว้ส่งผลให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

การนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในองค์กร เนื่องจากสมรรถนะเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากบุคคลเพราะเชื่อว่าหากบุคคลมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดจะส่งผลให้บุคคลนั้นมีผลการปฏิบัติงานที่ดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ ดังนั้นจะเห็นได้จากการที่หน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญกับการนำหลักสมรรถนะมาปรับใช้ในหน่วยงาน อาทิ หน่วยงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้มีการประกาศการกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ฉบับที่ 4 ที่ได้ระบุว่าสมรรถนะหลักที่ข้าราชการทุกประเภทและทุกระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน สังคม และประเทศ ประกอบด้วย 5 สมรรถนะหลัก คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 3) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน 4) การบริการเป็นเลิศ 5) การทำงานเป็นทีม

ปลัดเทศบาลตำบลซึ่งอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชนในระดับรากหญ้า จึงต้องเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจากสภาพปัจจุบัน ในการบริหารงานของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา ภายใต้บริบทของจังหวัดที่มีการเปลี่ยนแปลง

และผันผวนอันเนื่องมาจากสภาพของเศรษฐกิจ สังคมภายในจังหวัดนครราชสีมา รวมถึงแรงผลักดันจากการเปลี่ยนแปลงของประเทศส่งผลให้ปลัดเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมาจะปฏิบัติงานโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้

จากสถานการณ์ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกเทศมนตรีที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของปลัดเทศบาลตำบลในบริบทของเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา เนื่องจากการดำเนินงานของเทศบาลตำบลจะประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและประสิทธิผลในการดำเนินงานได้นั้นปัจจัยที่สำคัญคือนายกเทศมนตรีที่ต้องมีศักยภาพ สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จซึ่งในการดำเนินงานภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นปลัดเทศบาลตำบลจำเป็นต้องมีนายกเทศมนตรีที่มีความสามารถในการรับมือการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในอนาคตตลอดจนการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของทิศทางการพัฒนาของทางสังคม เศรษฐกิจ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกเทศมนตรีสามารถกระตุ้นให้สมรรถนะหลักของปลัดเทศบาลตำบลมีภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์หรือเสริมพลังการจูงใจให้เป็นผู้มีคุณธรรมและกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะนำไปสู่แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะหลักของปลัดเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมาให้มีความสามารถในการปฏิบัติราชการที่สูงขึ้นก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการให้บริการประชาชนที่ดีมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกเทศมนตรีตามการรับรู้ของปลัดเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของปลัดเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกเทศมนตรีที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของปลัดเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา
4. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะหลักของปลัดเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกเทศมนตรี ได้แก่ 1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของปลัดเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ ผู้วิจัยใช้พื้นที่เทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา เป็นพื้นที่วิจัย

2. ขอบเขตด้านประชากร คือ ปลัดเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 85 ตำบล เป็นประชากรในการวิจัย (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2564)

3. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย 1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 2) ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม

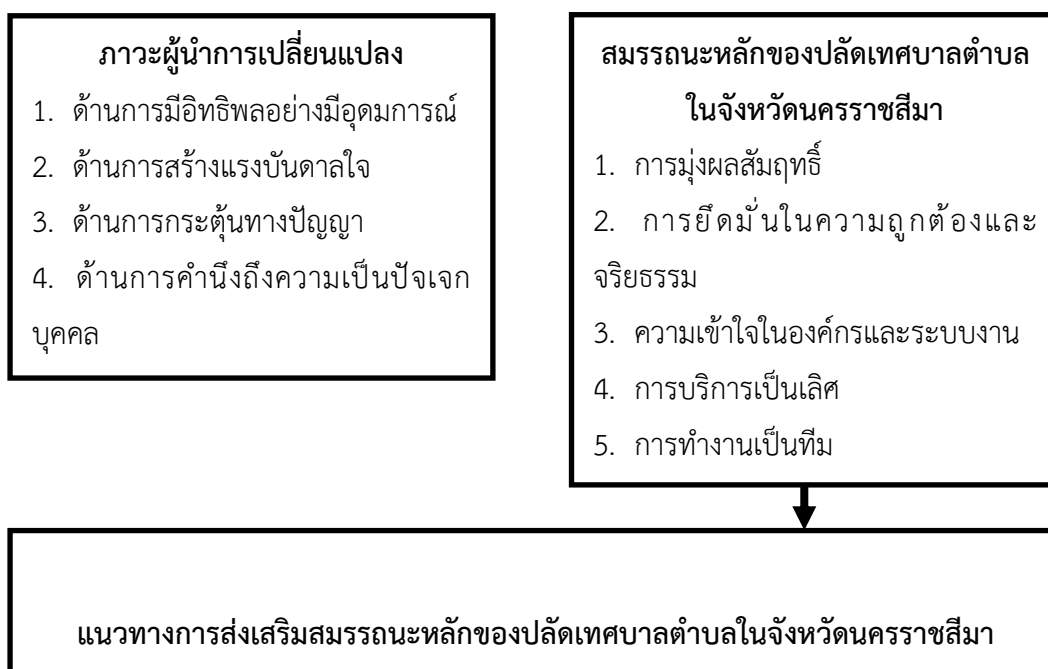
4. ขอบเขตด้านระยะเวลา ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่ เดือน มกราคม 2564 - เมษายน 2565

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแนวคิดสมรรถนะหลักตามประกาศคณะกรรมการกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องกำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกปลัดเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 85 ตำบล เป็นประชากรในการวิจัย โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการของทาโร่ ยามาเน่ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 199) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และมีความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 71 ตำบล และต่อมาได้ทำการแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามระดับชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อหาสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมกับจำนวนประชากรแต่ละอำเภอ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม ทฤษฎีต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ในการวิจัย มีความถูกต้อง และมีความเที่ยงตรงของข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติราชการ ลักษณะของคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ลักษณะของคำถามเป็นแบบ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของปลัดเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 3) ความเข้าใจในองค์กร และระบบงาน 4) การบริการเป็นเลิศ 5) การทำงานเป็นทีม ลักษณะของคำถามเป็นแบบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยในแต่ละข้อคำถามมีคำถามให้เลือกตอบ 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะหลักของปลัดเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) 1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติราชการ โดยสถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) 1.2) การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกเทศมนตรี และวิเคราะห์ระดับสมรรถนะหลักของปลัดเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา วิเคราะห์ด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Daviation)

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการ ของครอนบาช (Cronbach, 1990) และการหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) โดยใช้สูตรการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Objective Congruency)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์หาค่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกเทศมนตรีที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของปลัดเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 71 คน สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 62.0 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.90 มีระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 24.70 และมีอายุราชการระหว่าง 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.90

2. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกเทศมนตรี พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกเทศมนตรีโดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.330$) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.83$) ตามลำดับ สามารถสรุปผลรายด้านได้ดังต่อไปนี้

2.1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกเทศมนตรีด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ นายกเทศมนตรีมีการแถลงนโยบายในการบริหารงานเพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.62$) รองลงมาคือ นายกเทศมนตรีมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของเทศบาลตำบลได้อย่างเข้าใจและชัดเจน ($\bar{X} = 4.61$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นายกเทศมนตรีประพฤติตนให้เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของผู้อื่น ($\bar{X} = 4.14$) ตามลำดับ

2.2 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกเทศมนตรีด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ นายกเทศมนตรีให้ความเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าจะสามารถทำงานที่มอบหมายได้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.68$) รองลงมาคือ นายกเทศมนตรีทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสนใจที่จะค้นหาวิธีใหม่ ๆ ในการทำงานให้เกิดความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.56$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นายกเทศมนตรีให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.23$) ตามลำดับ

2.3 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกเทศมนตรีด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ นายกเทศมนตรีอธิบายเป้าหมายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.69$) รองลงมาคือนายกเทศมนตรีเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.56$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นายกเทศมนตรีส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความคิดและพัฒนาตนเองในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.44$) ตามลำดับ

2.4 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกเทศมนตรี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ นายกเทศมนตรีให้การช่วยเหลือหรือแนะนำอย่างเหมาะสมหากมีปัญหา ($\bar{X} = 4.59$) รองลงมาคือนายกเทศมนตรีให้ความเอาใจใส่และเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.56$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นายกเทศมนตรีแสดงความห่วงใยต่อสภาพความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.46$) ตามลำดับ

3. ระดับสมรรถนะหลักของปลัดเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยด้านการบริการที่เลิศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมาด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ($\bar{X} = 4.18$) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.94$) ตามลำดับ สามารถสรุปผลรายด้านได้ดังต่อไปนี้

3.1 ระดับสมรรถนะหลักของปลัดเทศบาลตำบล ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ท่านทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.68$) รองลงมาคือ ท่านมีความละเอียดรอบคอบเอาใจใส่ตรวจสอบความถูกต้องของงานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.56$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงระบบและวิธีการทำงานให้มีคุณภาพเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นและเกินกว่าเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.44$) ตามลำดับ

3.2 ระดับสมรรถนะหลักของปลัดเทศบาลตำบลด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ท่านมีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักนิติรัฐ นิติธรรม และระเบียบวินัยของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.83$) รองลงมาคือ ท่านมีการตัดสินใจในหน้าที่ หรือปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต แม้ผลของการปฏิบัติอาจสร้างศัตรูหรือก่อความไม่พึงพอใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือ

ประโยชน์ ($\bar{X} = 4.69$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านยึดหลักคุณธรรมและความเป็นธรรมเป็นที่ตั้ง แม้ต้องกระทบกับบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่สูงกว่า ($\bar{X} = 3.56$) ตามลำดับ

3.3 ระดับสมรรถนะหลักของปลัดเทศบาลตำบล ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.83$) รองลงมาคือ ท่านเข้าใจข้อจำกัดของเทคนิคระบบหรือกระบวนการงานของตนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่ติดต่อด้วยและรู้ว่าสิ่งใดที่ควรกระทำเพื่อปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงระบบให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ ($\bar{X} = 4.63$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านสามารถเชื่อมโยงเทคโนโลยีระบบการทำงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้อย่างชำนาญโดยสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.45$) ตามลำดับ

3.4 ระดับสมรรถนะหลักของปลัดเทศบาลตำบลด้านการบริการเป็นเลิศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านใช้เวลาแก่ผู้รับบริการโดยเฉพาะผู้รับบริการประสบความยากลำบาก เช่น ให้เวลา และความพยายามพิเศษในการให้บริการเพื่อช่วยผู้บริการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.82$) รองลงมาคือ ท่านมีการติดต่อสื่อสาร ตอบข้อซักถาม รายงานความคืบหน้าและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการหรือประชาชนเมื่อมีคำถามหรือข้อสงสัย ($\bar{X} = 4.77$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีการเสียสละเวลาส่วนตน อาสาให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษเมื่อผู้รับบริการในระดับที่เกินความคาดหวังทั่วไป ($\bar{X} = 3.99$) ตามลำดับ

3.5 ระดับสมรรถนะหลักของปลัดเทศบาลตำบลด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีการทำงานเป็นทีมร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมาคือ ท่านมีการขอความคิดเห็นประมวลความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.41$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีการแบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงานสมาชิกในทีมคนอื่น ๆ แม้ว่าผู้ไม่ได้ร้องขอ ($\bar{X} = 3.75$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกเทศมนตรีด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลต่อสมรรถนะหลักของปลัดเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.319 แสดงว่าตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกเทศมนตรีด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะหลักของปลัดเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 31.90

5. แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะหลักของปลัดเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา

5.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปลัดเทศบาลตำบลควรลดการปฏิบัติงานที่มีการซ้ำซ้อน หรือลดการเกิดความเหลื่อมล้ำในการปฏิบัติงาน ตลอดจนควรปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นโดยต้องแก้ไขปัญหามาให้ตรงจุดและศึกษาระเบียบกฎหมายที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลาจะทำให้งานถูกต้องและมีประสิทธิภาพมากกว่าการปฏิบัติงานที่เกิดจากประสบการณ์เพียงอย่างเดียวอีกทั้งควรมีการจัดระเบียบวิธีการทำงานในเรื่องการติดต่อสื่อสารให้เกิดความคิดความเข้าใจที่ตรงกัน

5.2 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ปลัดเทศบาลตำบลควรชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นสำคัญตลอดจนควรยึดหลักความถูกต้องของกฎหมายเป็นหลักและปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเสมอภาคเป็นสำคัญ ตลอดจนปลัดเทศบาลตำบลต้องสร้างความเข้าใจให้ตรงกันจะต้องรับฟังความคิดเห็นเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อีกทั้งควรวางตัวเป็นกลางไม่เข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดพร้อมที่จะรับฟังทั้งสองฝ่ายต้องอยู่ในระเบียบให้ความเป็นจริงและต้องมีความยุติธรรม

5.3 ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ปลัดเทศบาลตำบลควรมีการนำเครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด อีกทั้งควรมีความคล่องแคล่วทางเทคนิคที่จำเป็นในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตตลอดจนควรมีการเชื่อมโยงกลไก กระบวนการทำงาน ให้เป็นเสมือนกระบวนการเดียวกันตั้งแต่ต้นจนจบ ตลอดจนควรรู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็นตลอดจนมีความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีเพื่อนำมาประยุกต์ในการบริหารจัดการ

5.4 ด้านการบริการเป็นเลิศ ปลัดเทศบาลตำบลควรเสียสละเวลาส่วนตัวตนอาสาให้ความช่วยเหลือให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นมิตรเต็มใจตลอดจนคอยติดตามเรื่องเมื่อผู้รับบริการหรือประชาชนมีคำถาม ข้อเรียกร้องที่เกี่ยวกับการกิจของหน่วยงาน รวมถึงรับเป็นธุระช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็วเต็มใจตลอดจนต้องควรช่วยเหลือในการให้ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการ

5.5 ด้านการทำงานเป็นทีม ปลัดเทศบาลตำบลควรใช้ทักษะและความสามารถที่มีอยู่ร่วมกันปฏิบัติงานของหน่วยงานภายใต้การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันที่ดี อีกทั้งควรมีการจัดการระบบในการแบ่งปันความรู้และการเผยแพร่ความรู้ภายในหน่วยงานที่เป็นระบบและชัดเจนตลอดจนควรสร้างบรรยากาศการแบ่งปันความรู้และควรส่งเสริมให้มีการแบ่งปันความรู้ให้มีหลายช่องทาง เช่น โดยการเขียน การสนทนาทั้งแบบต่อหน้า และเครือข่ายสังคมออนไลน์ต่าง ๆ

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกเทศมนตรีที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของปลัดเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกเทศมนตรีโดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของสมพร วัชรภูษิต (2564) ได้ศึกษาเรื่อง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของอัครพันธุ์ คงจันทร์ และคณะ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของปองใจ ปากเมย และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิกม จังหวัดสกลนคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิกม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชาติชัย อุดมกิจมงคล (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลตำบล ในเขตจังหวัดสกลนคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลในเขตจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับสมรรถนะหลักของปลัดเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของทิวพร พรหมจอม (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของกัญญาภา พวงมะลิ (2556) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานวิทยเขตศรีราชา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา พบว่า ระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานวิทยเขตศรีราชา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกเทศมนตรีที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของปลัดเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ นายกเทศมนตรี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลต่อสมรรถนะหลักของปลัดเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.319 แสดงว่าตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกเทศมนตรี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะหลักของปลัดเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 31.90 สอดคล้องในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของวัชรพล โพธิ์พูนศักดิ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงขององค์กรรัฐวิสาหกิจ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X4) สามารถร่วมพยากรณ์องค์กรสมรรถนะสูงขององค์กรรัฐวิสาหกิจ (Y1)

และส่งผลในทางบวกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของปองใจ ปากเมย และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันทำนายสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม ได้ร้อยละ 52.50 สอดคล้องในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของณัฐกานต์ ปิ่นเกสร และมะดาโอ๊ะ สุหลง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารองค์การส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะจากการค้นพบ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นควรสนับสนุนให้ปลัดเทศบาลตำบลมีการเรียนรู้ทั้งในและนอกองค์กร เพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน

1.2 สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดควรส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ลดความขัดแย้งในองค์กรนำองค์กร ไปสู่ความเป็นเลิศ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาการนำผลการวิจัยไปเผยแพร่ในระดับสาธารณะเพื่อให้เกิดการรับทราบหลักการที่จะบรรลุเป้าหมายโดยการใช้วิธีการเสวนา ประชุม เพื่อรับทราบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกเทศมนตรีที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของปลัดเทศบาลตำบลจากเวทีสาธารณะต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมให้ความรู้กับผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ ถึงเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

บรรณานุกรม

กรมส่งเสริมการปกครอง. (2564). ข้อมูลจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก <http://www.dla.go.th/work/abt/index.jsp> [2564, 10 ธันวาคม]

- กัญญาภา พวงมะลิ. (2562). สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ด้านการเงิน และบัญชีของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. **วารสารสังคมศาสตร์ นิติรัฐศาสตร์**. 3(2), น. 47.
- ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง สกลนคร จังหวัดสกลนคร. **วารสารวิจัยและพัฒนา**. 12(8), น. 34-40.
- ณัฐกานต์ ปิ่นเกสร และมะดาโอะ สุหลง. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารองค์การส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์น เอเชียฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์**. 9(1), น. 107.
- ทิวาพร พรหมจอม. (2561). ประสิทธิภาพการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการ องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสกลนคร. **วารสารบัณฑิตศึกษา**. 15(71), น. 97
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สมพร วัชรภูษิต. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. **Journal of Roi Kaensarn Academi**. 7(4), น. 415-432. [ออนไลน์]
- ปองใจ ปากเมย. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิกม จังหวัดสกลนคร. **วารสารบัณฑิตศึกษา**. 18(81), น. 103-112. [ออนไลน์].
- วัชรพล โพธิ์พูนศักดิ์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของ องค์กรรัฐวิสาหกิจ. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชียฉบับสังคมศาสตร์และ มนุษยศาสตร์**. 11(2), น. 57-68.
- อัครพันธ์ คงจันทร์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัด นครศรีธรรมราช. **วารสารเทคโนโลยีภาคใต้**. 12(2), น. 107-114.
- Bass, Bernard M. & Riggio, Ronald E. (2006). *Transformational Leadership*. (2nd ed). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.