

การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

Transformational Leadership Development of Sub district Administrative Organization's Chief Executive in Pakchong, Nakornratchasima Province

บังอร เบ็ญจาธิกุล

Bangorn Benjathikul

มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Bangkokthonburi University, Thailand.

Email: kramonporn@hotmail.com



บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 228 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า

1. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มีอายุแตกต่างกัน จำแนกตามเพศ อายุ แตกต่างกัน พบว่า

2.1 พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่มี เพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่มีอายุ ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; นายกองค์การบริหารส่วนตำบล; จังหวัดนครราชสีมา

Abstract

This research aims to study the level of leadership and to find the transformational leadership development of Subdistrict Administrative Organization's Chief Executive in Pakchong District, Nakornratchasima Province.

The samples used in this study were 228 Subdistrict staffs and hiring staffs under Subdistrict Administrative Organization, Pakchong District, Nakornratchasima Province, which was derived by the simple random sampling. The instruments used in the study included questionnaires and interviews. The statistics used in the analysis were percentage, mean and standard deviation.

The results showed that:

1. Sub district Administrative Organization's Chief Executive in Pakchong District, Nakornratchasima Province, overall was in moderate level.

2. Compare opinions on transformational leadership development of sub district Administrative Organization's Chief Executive in Pakchong District, Nakornratchasima Province with age differences classified by gender, age differences found that;

2.1 The sub district staffs and hiring staffs with differences in gender had different opinion on the transformational leadership of sub district Administrative Organization's Chief Executive in Pakchong District, Nakornratchasima Province at the statistical significance level of .05.

2.2 The sub district staffs and hiring staffs with differences in age had the same opinion on the transformational leadership of Subdistrict Administrative Organization's Chief Executive in Pakchong District, Nakornratchasima Province at the statistical significance level of .05.

Keywords: Transformational Leadership; Sub district Administrative Organization's Chief Executive; Nakornratchasima Province

บทนำ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ ไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และมีการกระจายอำนาจหรือเสริมสร้างพลังใจ เป็นผู้มีคุณธรรม (Moral agents) และกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำลักษณะนี้เป็นที่ต้องการอย่างยิ่งในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบันนี้ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้สามารถทำการพัฒนาภาวะผู้นำในองค์การให้มีลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ และเกิดประโยชน์ต่อประสิทธิผลขององค์การและการปฏิบัติงานทั้งของทีมงานบุคลากร และของผู้ได้บังคับบัญชา ให้มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ การเป็นพลเมืองดี รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์การและตัวแปรหรือปัจจัยอื่นๆ อีกมากมาย

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้กระจายอำนาจและกำหนดหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจะเป็นหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะพื้นฐานแก่ประชาชน ยังรวมถึงคุณภาพชีวิตและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นด้วย (กรมการปกครองท้องถิ่น, 2557) ในขณะที่การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเจริญก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จได้ย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่เป็นผู้นำและผู้บริหารสูงสุดในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ หากแต่ศักยภาพของผู้นำแต่ละคนนั้นย่อมมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งแตกต่างกันไปด้วย นอกจากนี้แล้วยังขึ้นอยู่กับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ปัจจัยแวดล้อมภายนอก ความคิดเห็น ความต้องการ ค่านิยม และความสามารถในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารที่สำคัญที่สุดย่อมต้องอาศัยภาวะผู้นำ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในขณะที่ปัจจุบันนี้ การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ถูกวิพากษ์วิจารณ์อย่างมากเกี่ยวกับการรับเครือข่าย การฝากฝังจากผู้มีอำนาจ หรือการเรียกรับเงินในการคัดเลือกบุคคลเข้ามาเป็นพนักงาน การรั่วไหลของงบประมาณ ตลอดจนการเรียกเปอร์เซ็นต์จากการจัดซื้อจัดจ้างและการก่อสร้าง เป็นต้น

จากข้อครหาและปัญหาเหล่านี้จะลดลงได้หากมีนายองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีภาวะผู้นำโดยพัฒนาให้มีลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำมาใช้ในการบริหารองค์การ ตลอดจนช่วยยกเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี ของผู้นำให้สูงขึ้นและเป็นที่ยอมรับของประชาชน

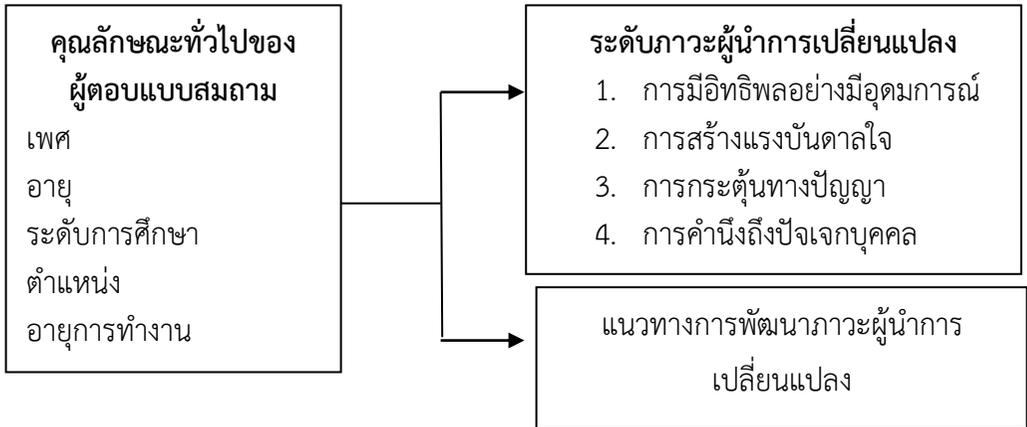
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภออำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มี เพศ อายุ แตกต่างกัน

3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ตามกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายภาวะผู้นำ

โรบินส์ (Robbins, 1989) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ เป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพลและจูงใจบุคคลอื่นให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ กระบวนการ ภาวะผู้นำจะเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจหน้าที่ เพื่อให้ช่วยบรรลุเป้าหมายกลุ่มการจูงใจสมาชิก องค์การให้ทำงานบรรลุเป้าหมายจะมีอิทธิพลต่อกลไกและวัฒนธรรมกลุ่ม

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายประสานกัน และพากันไปสู่จุดมุ่งหมายที่ดีงาม คุณสมบัติของผู้นำมีหลายอย่างหลายด้าน แยกไปตามสิ่งที่ผู้นำต้องเกี่ยวข้องหรือปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้น ได้แก่ ตัวผู้นำ ผู้ตาม จุดมุ่งหมาย หลักการและวิธีการ สิ่งที่จะต้องทำและสถานการณ์

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของบุคคลในการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น เพื่อให้บุคคลอื่นมีพฤติกรรมในทางที่ตนต้องการ ปฏิบัติตามและให้ความร่วมมืออย่างเต็มใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การศึกษาภาวะผู้นำในปัจจุบันได้เน้นไปที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลง Bass (1985) ได้นิยามผู้นำในการเปลี่ยนแปลงในฐานะผู้เปลี่ยนแปลงความต้องการของผู้ตาม เปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ วัฒนธรรมขององค์กร ตลอดจนส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีให้กับองค์กร ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกระตุ้นให้ผู้ตามมองสิ่งต่างๆ ให้เห็นนอกเหนือจากผลประโยชน์ตนเองเพื่อความสำเร็จขององค์กร และเป็นผู้ซึ่งสามารถสร้างผลกระทบอย่างลึกซึ้งและเป็นเศษต่อผู้ตามของเขา องค์ประกอบของผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 ประการ ดังนี้

1) บารมี (Charisma) ลักษณะที่สะท้อนบารมีของผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การกระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักถึงปัญหา แสวงหาวิธีการใหม่เพื่อการเปลี่ยนแปลงโดยกำหนดเป้าประสงค์ วิสัยทัศน์ และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สูง และผู้นำจะถ่ายทอดวิสัยทัศน์และพันธกิจไปสู่ผู้ตาม ทำให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงคล้อยตาม สำหรับในการปฏิบัติงาน ผู้นำจะให้ความเป็นอิสระแก่ผู้ตามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

2) มีการปลุกเร้า (Inspiration) สื่อสารความคาดหวัง และเป้าประสงค์ขององค์กรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งทำให้ผู้ตามเห็นว่าผู้นำตระหนักในความต้องการของตนเองทั้งในความต้องการระดับกายภาพ เช่น ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และปลอดภัยในการปฏิบัติงาน จนไปถึงความต้องการระดับสูง เช่น การได้รับการยกย่อง การพัฒนาตนเอง และการประสบความสำเร็จ

3) มีการกระตุ้นเชิงปัญญา (Intellectual stimulation) ผู้นำจะสนับสนุนและยกระดับความสามารถทางปัญญาและความคิดสร้างสรรค์ของผู้ตาม ขยายขอบเขตความคาดหวังในการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่สูงขึ้น

4) ให้ความสำคัญต่อบุคคล (Individual consideration) โดยการชี้แนะให้คำปรึกษา เป็นพี่เลี้ยง ผู้ฝึกสอนขณะที่ยอมรับความแตกต่างของแต่ละคน

5) ชารอน (Charon, 2003) ได้มีการวิจัยและยืนยันอย่างชัดแจ้งให้องค์กรเห็นว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่การเสริมสร้างศักยภาพของผู้ตาม ก่อให้เกิดความพึงพอใจในกลุ่มผู้ตามสูง ส่งผลให้การลาออกจากงานต่ำและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอปากช่อง

จังหวัดนครราชสีมา จำนวนทั้งสิ้น 548 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) กลุ่มตัวอย่าง 228 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างตามความมุ่งหมายของการศึกษาและใช้กรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 31-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล และประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี

2. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอปากช่องจังหวัดนครราชสีมา

ผลการวิจัยพบว่า โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับน้อย 3 ด้าน คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านคำนำถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ กับด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านการคำนำถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นลำดับสุดท้าย สามารถสรุปผลเป็นรายด้านดังนี้

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 10 ข้อ อยู่ในระดั น้อย 1 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกคือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมักทำอะไรในสิ่งที่คนอื่นทั่วไปคิดไม่ถึงเสมอ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีวิสัยทัศน์กว้างไกล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสมาชิกและผู้ร่วมงาน ส่วนภาวะผู้นำที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านนี้คือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะอธิบายและชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานอย่างละเอียด

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47 เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ อยู่ในระดับน้อย 7 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพูดคุยกับลูกน้องอย่างเป็นกันเอง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเชื่อมั่นในความสามารถการปฏิบัติงานของลูกน้องเสมอ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูงและให้กำลังใจว่าทำได้

ส่วนภาวะผู้นำที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านนี้คือ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลทำให้ลูกน้องรู้สึก ว่าผลประโยชน์ส่วนรวมต้องมาก่อนส่วนตัวเสมอ

2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ อยู่ในระดับน้อย 7 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเน้นให้ลูกน้องใช้สติปัญญาในการ เอาชนะปัญหาและอุปสรรค นายกองค้การบริหารส่วนตำบลทำให้ลูกน้องคิดว่ามีเรื่องอะไรบ้าง ที่เกี่ยวข้องก่อนลงมือปฏิบัติงาน และ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนให้ลูกน้องหา ข้อมูลข่าวสารจากหลายแหล่งที่มา ส่วนภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านนี้คือ นาย กองค้การบริหารส่วนตำบลถ่ายทอดงานที่รู้จักทุกอย่างแก่ลูกน้องเสมอ

2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ อยู่ในระดับน้อย 9 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลพูดคุยกับ ลูกน้องอย่างเป็นกันเอง นายกองค้การบริหารส่วนตำบล จะเรียกไปคุยเป็นการส่วนตัวหาก ลูกน้องทำผิด และ นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ทำให้ลูกน้องรู้สึกว่ตนเองมีความสำคัญต่อ องค์กร ส่วนภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในด้านนี้คือ นายกองค้การบริหารส่วนตำบล จัดระบบสวัสดิการพิเศษแก่ลูกน้อง

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนาย กองค้การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ที่มี เพศ และ อายุ แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า

3.1 พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่มี เพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค้การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่มีอายุ ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ พัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค้การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค้การบริหารส่วน ตำบล ในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค้การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา สามารถสรุปผลได้ดังนี้

4.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลควรมี กระบวนการการทำงานอย่างชัดเจน ใช้อำนาจอย่างเหมาะสม มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ขึ้นมาจาก สภาพความเป็นจริง ถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี แสดงออก

ในทางที่เหมาะสม รับฟังข้อคิดเห็นจากทุกฝ่าย มีขั้นตอนในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความรักให้กับบุคคลอื่น มีความรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีคุณธรรมจริยธรรม

4.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ นายองค์การบริหารส่วนตำบลควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีความเชื่อมั่นในตัวบุคลากร ใช้การสื่อสารที่เป็นบวก ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่บุคลากรที่มีผลงาน กระตุ้นให้บุคลากรอยากทำงานให้ด้วยความเต็มใจ มากกว่าทำงานด้วยความเกรงกลัวในอำนาจ และพูดคุยอย่างเป็นกันเอง

4.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา นายองค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมให้พนักงานเข้าฝึกอบรม เข้าร่วมสัมมนาต่างๆ สนับสนุนให้พนักงานค้นหาข้อมูลจากหลายแหล่งที่มา จัดให้มีการศึกษาดูงานหน่วยงานอื่นที่ประสบความสำเร็จ รับความคิดเห็น ให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน และนายองค์การบริหารส่วนตำบลควรเข้าร่วมการฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริหารงาน ภาวะผู้นำ เพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล นายองค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการจัดสวัสดิการพิเศษให้กับพนักงาน มอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถ ดูแลเอาใจใส่พนักงานอย่างใกล้ชิด ยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล และว่ากล่าวตักเตือนในกรณีที่เกิดความผิดโดยตักเตือนเป็นการส่วนตัว

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ ประยูรท์ สีใส (2558) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดชัยนาท ผลการวิจัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา ยังต้องมีการพัฒนาอีกมาก ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ และปัจจัยภายในที่เกิดจากนายองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงาน เช่น ข้อจำกัดของด้านการกำหนดนโยบายของนายองค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องสอดคล้องกับนโยบายของอำเภอ จังหวัด การกำหนดนโยบาย การกำหนดนโยบายของนายองค์การบริหารส่วนตำบลอาจไม่ชัดเจน และนายองค์การบริหารส่วนตำบลอาจยังให้โอกาสในการทำงานของพนักงานไม่เพียงพอต่อการแสดงความสามารถ หรือไม่ตรงตามความสามารถของพนักงานเท่าที่ควร จึงต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปากช่องให้สอดคล้องกับการศึกษาของ Bass (1985) ได้

นิยามผู้นำในการเปลี่ยนแปลงในฐานะผู้เปลี่ยนแปลงความต้องการของผู้ตาม เปลี่ยนแปลง วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ วัฒนธรรมขององค์การ ตลอดจนส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีให้กับองค์การ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกระตุ้นให้ผู้ตามมองสิ่งต่างๆ ให้เห็น นอกเหนือจากผลประโยชน์ตนเองเพื่อความสำเร็จขององค์การ และเป็นผู้ซึ่งสามารถสร้าง ผลกระทบอย่างลึกซึ้งและเป็นพิเศษต่อผู้ตามของเขา

ข้อเสนอแนะ

ในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล แยกเป็น แต่ละด้าน คือ

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรมี กระบวนการการทำงานอย่างชัดเจน ใช้อำนาจอย่างเหมาะสม มีการพัฒนาวิสัยทัศน์ขึ้นมาจาก สภาพความเป็นจริง ถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรทำตัวเป็นแบบอย่าง ที่ดี มีความ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีความ เชื่อมั่นในตัวบุคคลากร ใช้การสื่อสารที่เป็นบวก

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรส่งเสริมให้พนักงาน เข้าฝึกอบรม เข้าร่วมสัมมนาต่างๆ สนับสนุนให้พนักงานค้นหาข้อมูลจากแหล่งที่มา จัดให้ มีการศึกษาดูงานหน่วยงานอื่นที่ประสบความสำเร็จ รับผิดชอบต่อความคิดเห็น ให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ให้รางวัลแก่บุคคลากรที่มีความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการจัด สวัสดิการพิเศษให้กับพนักงาน มอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถ ดูแลเอาใจใส่พนักงาน อย่างใกล้ชิด ยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีผล ต่อการมีภาวะผู้นำที่ดีหรือไม่

2. ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลการบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพสูงสุด

เอกสารอ้างอิง: References

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2557). สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. *ข้อมูลพื้นฐานท้องถิ่น*.
- The Department of local administration. (2014). Local Government Administration Office. *Local Government Information*.
- ประยุทธ์ สีใส. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดชัยนาท*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Sisai, P. (2015). *Transformational Leadership and Effectiveness of the Presidents of Sub district Organizations in Muang District Area, Chainat Province*. Management Master Thesis. Burapa University.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักส์.
- Pookkaphan, P. (2001). *Leadership and Motivation*. Bangkok: Chamjuree Products
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2539). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.
- Sereerat, S. (1996). *Organization and Management*. Bangkok: Office of Education Development.
- Anderson, A. P. (2002). *Transforming an elementary school in to a professional learning community through a top-down initiative*. Ed.D. Rowan University.
- Bass, Bernard M. and Avolio, Bruce J. (1990). Developing Transformational Leadership: 1992 and Beyond. *Journal of European Industrial Training*.
- Bass, Bernard M. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectation*. New York: Free Press.
- Charon, Joel M. (2003). *Sociology: A Conceptual Approach*. (3rd ed.). USA. : Allyn & Bacon.
- Mitchell, T. R., & Larson, J. R. (1987). *People in Organizations: An Introduction to Organization Behavior*. (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S.P. (1989). *Organizational Behavior*. (9th ed.). NJ: Prentice Hall.

