

ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาองค์การสมรรถนะสูง ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา *

RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND THE DEVELOPMENT OF HIGH-PERFORMANCE ORGANIZATIONS OF THE LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS LEADERS IN NAKHON RATCHASIMA PROVINCE

รชพล ศรีขาวรส¹, ชลิตา กันหาภิลา², เดชฤทธิ์ ถิตย์ฉาย³, พัทธสรณ์ อนุเวียง³

Rachapol Srikhaoros¹, Chalida Gunhalila², Dechrit Thitchai³, Phaphatsorn Anuweng³

¹วิทยาลัยนครราชสีมา, ²มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, ³นักวิชาการอิสระ

¹Nakonratchasima College, ²Vongchavalitkul University, ³Independent Scholar

Corresponding Author E-mail: chalida_gun@vu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาองค์การสมรรถนะสูงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2. ศึกษาการเป็นองค์การสมรรถนะสูงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3. ศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาองค์การสมรรถนะสูงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 4. เสนอแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ประชากรการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมือง 4 แห่ง 1,220 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 301 คน เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิจัยเชิงคุณภาพโดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล พนักงาน ลูกจ้าง 32 คน เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และการวิเคราะห์แบบอุปนัยด้วยการตีความสร้างข้อสรุปข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาองค์การสมรรถนะสูงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ การสร้างแรงบันดาลใจ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา 2. การเป็นองค์การสมรรถนะสูงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ คุณภาพการบริหารจัดการ คุณภาพบุคลากร การปรับปรุง

กระบวนการพัฒนาต่อเนื่อง การปฏิบัติอย่างเปิดเผย และการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3. ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาองค์การสมรรถนะสูงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูง นัยสำคัญทางสถิติ.01 4. แนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้นำควรสื่อสารวิสัยทัศน์ที่น่าดึงดูดและท้าทายเพื่อปลุกพลังกระตุ้นบุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและทุ่มเท สร้างบรรยากาศเชิงบวก สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; การพัฒนา; องค์การสมรรถนะสูง; ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To study the levels of transformational leadership and the development of high-performance organizations of the Local Administrative Organizations leaders; 2. To study being the high-performance organizations of the Local Administrative Organizations; 3. To study the relationship between transformational leadership and the development of high-performance organizations of the Local Administrative Organizations leaders; and 4. To propose guidelines for strengthening transformational leadership. This research was the mixed-methods research. The quantitative research population consisted of 1,220 civil servants, government employee, and workers working in 4 municipalities, the sample group consisted of 301 people; the research instrument was the questionnaire; and analysis of the frequency, percentage, mean, standard deviation and correlation coefficient. The qualitative research with purposeful selection of 23 key informants including the mayor, deputy mayor, municipal secretary, municipal council members, government employee, and workers; the research instrument was the a structured in=depth-interview script; and inductive analysis with interpretation to create conclusions about the data.

The research findings were: 1. The levels of transformational leadership and the development of high-performance organizations of the Local Administrative Organizations leaders were found all aspects were at high level: the build inspiration, the having influence by ideological, the individual

consideration, and the intellectual stimulation. 2. The being the high-performance organizations of the Local Administrative Organizations was found all aspects were at level: the management quality, the personnel quality, the continuous process improvement, the open practices and the stakeholder focus. 3. The relationship between transformational leadership and the development of high-performance organizations of the Local Administrative Organizations leaders was found the transformational leadership of leaders in 4 aspects had the positive relationship with being a high-performance organization at statistical significance level of 0.01. 4. The guidelines for strengthening transformational leadership were the leaders should communicate an engaging and challenging vision to energize and motivate employees, foster enthusiasm and commitment, create a positive climate, and create a culture of learning and best practices.

Keywords: Transformational Leadership; Development; High-Performance Organizations; Leader of Local Government

บทนำ

การก้าวเข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21 ผลักดันให้องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องเตรียมความพร้อมยอมรับ และรู้เท่าทันกับเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้นำองค์กรจึงมีบทบาทสำคัญต่อการเตรียมองค์กรและทรัพยากรบุคคลให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนการพัฒนาการสร้างวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญของผู้นำที่จะให้องค์กรประสบความสำเร็จ (จุฑาทิพย์ สุจริตกุล, 2562) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติของสมาชิกในองค์กร ผู้นำมีการดูแลสอนทักษะให้แก่ผู้ตามในการแก้ปัญหา การริเริ่ม การกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญ การส่งเสริมความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม รวมทั้งการแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์ในการบริหารความขัดแย้งต่าง ๆ (อ้อยฤดี สันทร, 2560)

Bass (1985) ได้อธิบาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ประกอบด้วย 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการมีคุณลักษณะพิเศษที่มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารอารมณ์และมีจริยธรรม 2. การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การสร้างเจตคติและการคิดในแง่บวกและกระตุ้นจิตวิญญาณให้มีชีวิตชีวา 3. การกระตุ้นทางปัญญา เป็นการกระตุ้นความพยายามของผู้ตามเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์เพื่อการตระหนักรู้ในเรื่องปัญหากระตุ้นให้มีการตั้งข้อสมมุติฐาน เปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและมีการแก้ปัญหา

อย่างเป็นระบบ และ 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นการปฏิบัติต่อบุคคลในฐานะที่เป็นปัจเจกชน การเอาใจใส่ดูแลคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนรวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยการปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่น ถึงแม้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีแนวทางในการเปลี่ยนแปลงให้ก้าวทันต่อยุคการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 แต่ก็ยังประสบปัญหาการบริหารจัดการหลายประการที่ทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงบริบทแวดล้อมและความต้องการของประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปิ่นนธร เจริญชัยพลฤกษ์ (2561) ที่พบว่า ปัญหาการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ปัญหาทางด้านการบริหารจัดการที่ขาดความคล่องตัว ปัญหาด้านการบริหารการเงินการคลังรัฐบาลจัดสรรเงินอุดหนุนจากเงินงบประมาณมีจำนวนจำกัด ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์การโดนแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองที่นำระบบอุปถัมภ์มาใช้ทำให้ขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์กรตกต่ำ ขาดแรงบันดาลใจในการทำงาน ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนค่อนข้างน้อย การทับซ้อนของอำนาจการปกครองทำให้ขาดเอกภาพในการบริหารและแก้ไขปัญหาย่างทันท่วงที และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ (2557) ที่พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การเรียกรับสินบน การทุจริตการสอบ การคอร์รัปชันในการจัดซื้อจัดจ้างโดยเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นักการเมืองท้องถิ่น และกลุ่มธุรกิจร่วมกันหาผลประโยชน์จากงบประมาณของรัฐ

การบริหารจัดการของผู้บริหารเทศบาลเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ประสบปัญหาการบริหารจัดการหลายประการที่ทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทแวดล้อมได้ การทำหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูงส่วนใหญ่เป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ แต่ยังพบว่า ผู้บริหารบางท่านเป็นผู้สูงอายุทำให้ขาดความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ และยังไม่สามารถสร้างการมีส่วนร่วมแบบบูรณาการได้นอกจากนี้ ผู้นำแต่ละพื้นที่ก็มีวิสัยทัศน์ที่แตกต่างกันในการพัฒนาองค์กรที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของชุดินันท์ มุ่งการนา (2562) การตัดสินใจของผู้นำบางพื้นที่ก็มุ่งแต่ผลประโยชน์ที่พวกตนจะได้รับ เช่น การฮั้วประโยชน์กันเองโดยไม่ตระหนักถึงความร่วมมือในการพัฒนาหรือมีการพัฒนาเฉพาะพื้นที่ นโยบายและการพัฒนาที่เกิดขึ้นเป็นการพัฒนาในรูปแบบเดิมต้องรอให้รัฐบาล หรือ นักการเมืองเป็นผู้กำหนดนโยบายและที่สำคัญแรงจูงใจในการพัฒนายังมีน้อย พนักงานไม่ได้รับการส่งเสริม ผู้นำองค์กรจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะนำพาองค์กรให้สามารถดำเนินได้สำเร็จตามเป้าหมาย

อย่างไรก็ตาม จากบริบทการบริหารจัดการในปัจจุบัน โดยเฉพาะในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นจังหวัดขนาดใหญ่ มีความหลากหลายทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง อปท. กลับประสบกับปัญหาเชิงโครงสร้างและการบริหารจัดการที่ซับซ้อนหลายประการ ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศ งานวิจัยนี้ไม่ได้มุ่งเพียงแค่การค้นหาความสัมพันธ์ผู้นำเท่านั้น แต่ยังมุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นรูปธรรมโดยใช้ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงเป็นหัวใจในการขับเคลื่อนเพื่อแก้ไขปัญหาลำดับแรกและนำพาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมาไปสู่การเป็นองค์กรที่สามารถปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อประโยชน์ของประชาชน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาองค์การสมรรถนะสูงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาการเป็นองค์การสมรรถนะสูงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาองค์การสมรรถนะสูงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา
4. เพื่อเสนอแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาองค์การสมรรถนะสูงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) คือ การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาองค์การสมรรถนะสูง ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ Bass (1985) อ้างในรัตติกรณ์ จงวิศาล (2550) ได้แก่ 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา และ 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล นอกจากนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดการเป็นองค์การสมรรถนะสูงของ de Waal, (2005) อ้างในพิไลวรรณ จาวสุวรรณ์ (2555) ได้แก่ 1. คุณภาพการบริหารจัดการ 2. การปฏิบัติอย่างเปิดเผย 3. การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4. การปรับปรุงกระบวนการพัฒนาต่อเนื่อง และ 5. คุณภาพบุคลากร

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเขตพื้นที่เทศบาลเมือง จำนวน 4 แห่ง ของจังหวัดนครราชสีมา ได้แก่ เทศบาลเมืองปากช่อง เทศบาลเมืองบัวใหญ่ เทศบาลเมืองเมืองปัก และเทศบาลเมืองสีคิ้ว

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ/สัญญาจ้างที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองทั้ง 4 แห่ง รวมจำนวน 1,220 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา, 2566)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กำหนดหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 301 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

2.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เป็นผู้ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในการบริหารงาน ได้แก่ ผู้บริหารในเทศบาลเมืองทั้ง 4 แห่ง ได้แก่ นายกเทศมนตรี 4 คน รองนายกเทศมนตรี 4 คน ปลัดเทศบาล 4 คน สมาชิกสภาเทศบาล 4 คน พนักงานเทศบาล 8 คน และลูกจ้างประจำ/สัญญาจ้าง 8 คน รวมจำนวน 32 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งแบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง โดยแบบสอบถามมีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตอนที่ 2 แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตอนที่ 3 แบบสอบถามความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาองค์การสมรรถนะสูง และตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาองค์การสมรรถนะสูง

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นวิธีการสัมภาษณ์ที่ประกอบด้วยข้อคำถามอย่างเป็นระบบ แนวทางในการสัมภาษณ์โดยการกำหนดแบบสัมภาษณ์เป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างชนิดปลายเปิด เป็นข้อคำถามเพื่อตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัยเกี่ยวกับองค์การสมรรถนะสูงและความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาองค์การสมรรถนะสูง

3.3 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ในแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยทุกข้อคำถามมีค่า IOC ระหว่าง 0.66 - 1.00 และได้ทำการทดสอบแบบสอบถามและคำนวณหาความเชื่อมั่นโดยวิธีของครอนบาค เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.83 จากนั้นได้นำแบบสอบถามไปทดลอง

ใช้ (Try Out) กับประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสุรนารี อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 40 คน แล้วจึงใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถาม ข้าราชการเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในเทศบาล เมืองทั้ง 4 แห่ง จำนวน 301 คน และเก็บคืนด้วยตนเอง คิดเป็นร้อยละ 100

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนามเป็นการ รวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบที่มีโครงสร้าง การบันทึกเทปสัมภาษณ์ การจดบันทึก ข้อมูล การสังเกตเพิ่มเติมจากการแสดงความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งดำเนินการเก็บ ข้อมูลโดยผู้วิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการวิเคราะห์แบบอุปนัย ด้วยการตีความสร้าง ข้อสรุปข้อมูล หรือปรากฏการณ์ที่ศึกษาจากหลาย ๆ เหตุการณ์ นำมาวิเคราะห์แบบสามเส้า และสรุปผลที่ได้จากแต่ละเหตุการณ์มีอะไรที่ซ้ำกันหรือสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันในแต่ละข้อ จากนั้นจึงประมวลประเภทของข้อมูลเข้าด้วยกัน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาองค์การสมรรถนะสูง ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา วิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมและรายด้าน ตารางที่ 1 ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวม

	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	ลำดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.85	0.70	มาก	2
2	การสร้างแรงบันดาลใจ	3.89	0.71	มาก	1
3	การกระตุ้นทางปัญญา	3.81	0.87	มาก	4
4	การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.83	0.78	มาก	3
รวม		3.84	0.73	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอยู่ใน

ระดับมาก และการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ สำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ สามารถวิเคราะห์รายด้าน ดังนี้ 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้บริหารที่มีบทบาทเป็นแบบอย่าง แสดงความซื่อสัตย์ โปร่งใส และยึดมั่นในค่านิยมสาธารณะ จะสร้างความไว้วางใจในหมู่บุคลากรและชุมชน ส่งผลให้เกิดการสนับสนุนวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างเข้มแข็ง ซึ่งช่วยให้การขับเคลื่อนสู่องค์การสมรรถนะสูงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน 2. การสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน กระตุ้นให้บุคลากรเห็นความหมายและคุณค่าของงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจร่วมกันในการบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การมีแรงบันดาลใจร่วมจะเร่งให้เกิดการปรับตัวและพัฒนานวัตกรรม ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญขององค์การสมรรถนะสูง 3. การกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก พบว่า การเปิดโอกาสให้บุคลากรคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และกล้าทดลองแนวทางใหม่ ๆ ช่วยให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมภายในองค์กร อันเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างรายได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก พบว่า การเอาใจใส่ต่อความต้องการการพัฒนา และศักยภาพเฉพาะบุคคล ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและผูกพันกับองค์กร การพัฒนาศักยภาพรายบุคคลนี้ส่งผลให้ทีมงานโดยรวมมีสมรรถนะสูงขึ้น และเพิ่มศักยภาพการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์

2. ผลการศึกษาการเป็นองค์การสมรรถนะสูงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา วิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา

	ลักษณะองค์การสมรรถนะสูง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1	คุณภาพการบริหารจัดการ	3.87	0.66	มาก	1
2	การปฏิบัติอย่างเปิดเผย	3.78	0.85	มาก	4
3	การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.75	0.88	มาก	5
4	การปรับปรุงกระบวนการพัฒนาต่อเนื่อง	3.80	0.71	มาก	3
5	คุณภาพบุคลากร	3.85	0.66	มาก	2
รวม		3.81	0.72	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า การเป็นองค์การสมรรถนะสูงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คุณภาพบุคลากร อยู่ในระดับมาก การปรับปรุงกระบวนการพัฒนาต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก การปฏิบัติอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับ

มาก และการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ สำหรับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นและสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ คุณภาพการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในองค์การสมรรถนะสูง ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์รายด้าน ดังนี้ 1. คุณภาพการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสร้างความสัมพันธ์แบบไว้วางใจบุคลากร ให้คุณค่ากับความจงรักภักดีของบุคลากร การสนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้า สร้างความเชื่อมั่น รักษาความสัมพันธ์ระหว่างกัน สนับสนุนความเข้าใจและความไว้วางใจทำให้บุคลากรให้การยอมรับ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความยุติธรรม ตัดสินใจรวดเร็ว มุ่งเน้นการบรรลุผลลัพธ์มองหาช่องทางใหม่ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ เช่น การวางแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ การกำกับติดตามผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การบริหารงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนมากขึ้น 2. การปฏิบัติอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบเปิดเผย เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น รวมถึงมีการอุทิศทุ่มเทการปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุผลลัพธ์ขององค์การ มีการพูดคุยให้มีส่วนร่วมในกระบวนการสำคัญขององค์การ เห็นคุณค่าของการสนทนากับพนักงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้โอกาสบุคลากรได้ทดลองปฏิบัติสิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนให้ได้ใช้ความผิดพลาดเป็นบทเรียนการดำเนินงานขององค์กรเน้นความโปร่งใสและการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ เช่น การเปิดเผยแผนงาน งบประมาณ รายงานผลการดำเนินงานผ่านช่องทางเว็บไซต์และการประชุมสภาท้องถิ่น การเข้าถึงข้อมูลที่ยากและชัดเจนทำให้เกิดความไว้วางใจจากประชาชน และลดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน 3. การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อความต้องการและความพึงพอใจของประชาชน กลุ่มชุมชน และภาคีเครือข่ายในพื้นที่ โดยมีการรับฟังความคิดเห็น จัดเวทีประชาคม และสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนและภาคประชาสังคม การมีส่วนร่วมดังกล่าวทำให้การพัฒนาท้องถิ่นมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตและความต้องการของประชาชน มีการค้นหาและหาทางตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรวมถึงรักษาความสัมพันธ์ที่ดีและระยะยาวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้บริการได้ตรงตามมีการให้บริการที่ประทับใจกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการวัด สำรวจ เก็บข้อมูลความต้องการ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพร้อมรับฟังความคิดเห็น การจัดเตรียมความพร้อมในการให้บริการแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเสมอภาค 4. การปรับปรุงกระบวนการพัฒนาต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ เช่น ระบบ e-service การ

จัดทำฐานข้อมูลประชาชน และการติดตามโครงการพัฒนาผ่านระบบสารสนเทศ ส่งผลให้การให้บริการประชาชนมีความรวดเร็ว สะดวก และมีคุณภาพมากขึ้น แนวทางเดียวกับแนวโน้มที่จะรักษาองค์การให้มีภารกิจด้านการปรับปรุงและพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง มีการวัดผลและรายงานผลลัพธ์ให้ทุกภาคส่วนในองค์กรได้รับรู้ 5. คุณภาพบุคลากร อยู่ในระดับมากพบว่า บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บุคลากรมีความรับผิดชอบมุ่งเน้นกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น มีความยืดหยุ่น ยอมรับความแตกต่างความหลากหลายที่เกื้อกูลกัน บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมการเสริมทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการบริหารงานท้องถิ่น เช่น ทักษะด้านดิจิทัล การสื่อสารกับประชาชน และการทำงานเชิงบูรณาการการร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาองค์การสมรรถนะสูง ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา แสดงความสัมพันธ์ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาองค์การสมรรถนะสูง ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา

ตัวแปร	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X
Y	1.00					
X ₁	.634**	1.00				
X ₂	.892**	.832**	1.00			
X ₃	.840**	.788**	.882**	1.00		
X ₄	.714**	.806**	.863**	.844**	1.00	
X	.883**	.905**	.950**	.924**	.913**	1.00

* $p \leq 0.01$

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาองค์การสมรรถนะสูง ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมาพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเป็นองค์การสมรรถนะสูง และมีทิศทางความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กล่าวคือ การสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำมีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์การสมรรถนะสูงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้นำเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามนโยบาย ผู้นำเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมสร้างวิสัยทัศน์ ค่านิยมในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรเกิดความเชื่อมั่นว่าจะปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ สร้างแรงจูงใจ

ภายในองค์กรเพื่อให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์การสมรรถนะสูงของผู้นำ แสดงให้เห็นว่าองค์การสมรรถนะสูงจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญหรือกล่าวได้ว่าเป็นหัวใจที่สำคัญในการมีส่วนช่วยผลักดันและส่งเสริมให้องค์กรก้าวสู่องค์การสมรรถนะสูง

4. แนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาองค์การสมรรถนะสูงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ข้อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาองค์การสมรรถนะสูงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา ดังนี้ 1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ : ผู้นำควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีความน่าเชื่อถือ และเป็นที่เคารพศรัทธา สร้างการมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนจูงใจให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ ผู้นำควรมีความซื่อสัตย์และยึดมั่นในหลักการ สร้างความไว้วางใจและกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่เพื่อเป้าหมายร่วมกัน 2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ : ผู้นำควรสื่อสารวิสัยทัศน์ที่น่าดึงดูดและท้าทายเพื่อปลุกพลังและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและทุ่มเทอย่างเต็มที่สร้างบรรยากาศเชิงบวกและเชื่อมั่นในความสามารถของทีมซึ่งช่วยยกระดับขวัญและกำลังใจ ทำให้บุคลากรมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายที่สูงขึ้น 3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา : ผู้นำควรส่งเสริมให้บุคลากรคิดวิเคราะห์อย่างสร้างสรรค์และแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดกับกรอบเดิม ๆ สนับสนุนให้บุคลากรตั้งคำถาม ท้าทายความคิด และเรียนรู้จากความผิดพลาด การกระตุ้นทางปัญญานี้ช่วยพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และนวัตกรรมภายในองค์กร สร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ 4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล : ผู้นำให้ความสำคัญและเข้าใจในความต้องการความสามารถ และการพัฒนาของบุคลากรแต่ละคน ผู้นำทำหน้าที่เป็นโค้ชและที่ปรึกษาเพื่อช่วยให้ผู้ตามสามารถดึงศักยภาพสูงสุดของตนเองออกมาได้ การดูแลและให้การสนับสนุนรายบุคคลจะช่วยสร้างความผูกพันในองค์กร และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาองค์การสมรรถนะสูงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับการมุ่งสู่การเป็นองค์การสมรรถนะสูง โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนหลักในการพัฒนาองค์กรให้มีความยืดหยุ่น นวัตกรรม และการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง

4 ด้าน มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับการยกระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่องค์กรสมรรถนะสูง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และการสร้างแรงบันดาลใจ มีผลต่อการสร้างความเชื่อมั่นและความร่วมมือในระดับองค์กร การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นตัวเร่งการพัฒนานวัตกรรมและศักยภาพบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรุณี ละมั่งทอง (2562) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ การเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ การเป็นผู้สร้างบารมี หรือการมีอิทธิพลที่เป็นอุดมคติ การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามรายบุคคล และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของชุตินันท์ มุ่งการนา (2561) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบทั้ง 4 มิติ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลนั้นมีความเหมาะสมที่สุด

2. การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้ อาจจะอธิบายได้ว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสร้างความสัมพันธ์แบบไว้วางใจบุคลากร ให้คุณค่ากับความจงรักภักดีของบุคลากร การสนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้า สร้างความเชื่อมั่น รักษาความสัมพันธ์ระหว่างกัน สนับสนุนความเชื่อใจและความไว้วางใจทำให้บุคลากรให้การยอมรับ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความยุติธรรม ตัดสินใจรวดเร็ว มุ่งเน้นการบรรลุผลลัพธ์ มองหาช่องทางใหม่เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ เช่น การวางแผนยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ การบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ และการกำกับติดตามผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การบริหารงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอศมาอีล เบ็ญวาเต็ง (2562) ที่พบว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กรมีความสอดคล้องกับบริบทขององค์กรในปัจจุบัน รวมทั้งวางรากฐานให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต บุคลากรและหน่วยงานผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจในยุทธศาสตร์องค์กร ให้การสนับสนุนและมุ่งมั่นในอันที่จะบรรลุตามเป้าหมาย บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงและมีทิศทางความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้ อาจจะอธิบายได้ว่า ผู้นำเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรในการพัฒนาองค์กร

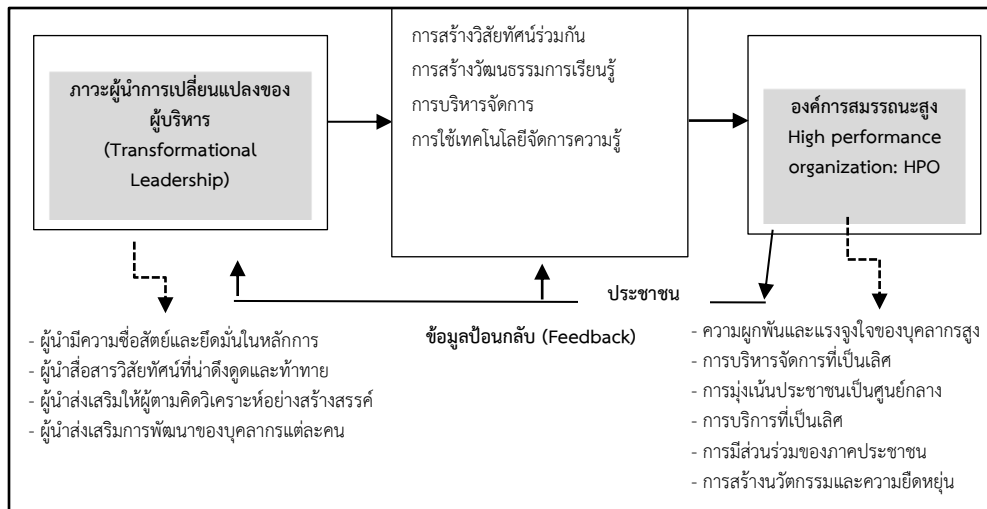
ปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามนโยบาย เปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมสร้างวิสัยทัศน์ ค่านิยมในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรเกิดความเชื่อมั่นว่าจะปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ สร้างแรงจูงใจภายในองค์กรเพื่อให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน ผู้นำสามารถแสดงกระบวนการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุมีผล ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตามความต้องการของแต่ละบุคคล โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ผู้นำแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาดและความสามารถในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์การสมรรถนะสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรุณี ละมั่งทอง (2562) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับองค์การแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ การเป็นผู้มีบารมีหรือการมีอิทธิพลที่เป็นอุดมคติ การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก

4. แนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาองค์การสมรรถนะสูงของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ควรมีการรับฟังข้อคิดเห็นที่หลากหลายจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้มากขึ้น ทั้งนี้ อาจจะอภิปรายได้ว่า การที่จะสร้างการมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ควรมีการจัดอบรมและศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับขึ้นอยู่เรื่อย ๆ เช่น การอบรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาและปรับปรุงระบบการให้บริการที่ทันสมัย และสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอัศมาฮิล เบ็ญวาเต็ง (2562) ที่พบว่า กรมทางหลวงได้ดำเนินการทบทวน ปรับปรุง และจัดทำนโยบายให้มีความเหมาะสมทันสมัย และสอดคล้องกับสถานการณ์ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมาประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และตัวชี้วัด ทำให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมถึง ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติตามนโยบายในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

องค์ความรู้จากการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทุกปัจจัยเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาการเป็นองค์การสมรรถนะสูงโดยเฉพาะการสร้างแรงบันดาลใจการสร้างแรงจูงใจผลักดันบุคลากรผ่านกระบวนการเพื่อเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้

การบริหารจัดการ การใช้เทคโนโลยีจัดการความรู้ แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศสู่องค์กรสมรรถนะสูง ความสัมพันธ์ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์กรความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรที่จะจัดโครงการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงให้แก่ผู้บริหารทุกระดับ

2. ควรที่จะกำหนดนโยบายสนับสนุนความก้าวหน้าและการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยใช้หลัก การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อส่งเสริมความรู้ ความสามารถ และความต้องการที่แตกต่างกันของบุคลากร

3. ควรที่จะสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุน การกระตุ้นทางปัญญา เพื่อให้บุคลากรกล้า แสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ และสร้างสรรค์นวัตกรรมในการให้บริการสาธารณะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรที่จะศึกษาการวิจัยแบบผสมวิธี บทบาทของวัฒนธรรมองค์กรและโครงสร้าง องค์กรต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

เอกสารอ้างอิง

จุฑาทิพย์ สุจริตกุล. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด ภูเก็ต. วารสารมหาจุฬานาครทรรค์, 6(10), 4930-4943.

- ชุดินันท์ มุ่งการนา และคณะ. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ กับประสิทธิภาพของเทศบาลนคร : การวิเคราะห์เส้นทาง. *วารสารศรีนครินทร์วิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 11(21), 1-22.
- ชุดินันท์ มุ่งการนา. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ องค์การแห่งการเรียนรู้ กับประสิทธิภาพของเทศบาลนคร (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิ่นนธร เขียวชัยพุกษ์. (2561). ทิศทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคต. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 3(2), 183-196.
- พิไลวรรณ จาสุวรรณวงศ์. (2555). การศึกษาความเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization) : กรณีการศึกษาเปรียบเทียบ กระทรวงพลังงาน และบริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ. (2557). *เมนูคอร์รัปชันและการแสวงหาผลประโยชน์*. กรุงเทพฯ: Way of Book.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา. (2566). *ข้อมูลบุคลากร สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*. นครราชสีมา: สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา.
- อรุณี ละมั่งทอง. (2562). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ องค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสนาบชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์). ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- อ้อยฤดี สันทร. (2560). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาล นครในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* (ดุชนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์). ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อัศมาอีล เบ็ญวาเต็ง. (2562). การเป็นองค์การสมรรถนะสูงของกรมทางหลวง (การค้นคว้า อิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: Free Press.
- de Waal, A. (2005). *The Characteristics of a high performance organization*. Retrieved March 2, 2023, from <https://shorturl.asia/LdnOV>
- Yamane. T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row.