WALAILAK PROCEDIA Walailak Procedia 2018; 2018(4): ss94
http://wjst.wu.ac.th/index.php/wuresearch

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

วิไล วัชฤทธิ์* และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ

สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา 90000

watcharitoil@gmail.com

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหาร งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากร (ข้าราชการ พนักงานจ้าง) ที่ปฏิบัติงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 217 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเปรียบเทียบจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejecie and Morgan) แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)โดยวิธีจับสลาก เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม ทดสอบหาค่าดัชนีความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน นำเครื่องมือไปทดสอบกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach.) ได้ 0.974 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบค่าเอฟ (F-test) ผลการวิจัย พบว่า 1) การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทนำ

เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งในการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง โดยรัฐบาลกลางได้กระจายอำนาจทางการปกครองและการบริหารให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ เพื่อดำเนินการจัดทำบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย [1] และเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลางซึ่งมุ่งลดบทบาทของรัฐส่วนกลางให้เหลือภารกิจหลักเท่าที่จำเป็น เนื่องจากรัฐบาลมีภารกิจมากมาย กว้างขวาง และครอบคลุมทุก ๆ ด้าน และนับวันจะขยายเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่ท้องถิ่นแต่ละพื้นที่ย่อมมีปัญหาและความต้องการแตกต่างกัน ประชาชนจึงเป็นผู้มีความเหมาะสมที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นมากที่สุด กิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่นไม่เกี่ยวกับท้องถิ่นอื่น ๆ และไม่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อประเทศโดยส่วนรวม จึงเป็นการสมควรที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการเอง [2] การบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะในการพัฒนาองค์กร จะสำเร็จหรือล้มเหลวเกิดจากการบริหารของผู้บริหาร รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องทุกคนในองค์กร ที่จะต้องมีความจริงใจ และร่วมมือกันในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น หน่วยงานหรือองค์กรใดที่นำหลักการและนโยบายการพัฒนาองค์กรไปปฏิบัติภายในองค์กร จะต้องมีผู้นำในการพัฒนา ซึ่งผู้บริหารองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุด ที่จะช่วยให้การดำเนินการของหน่วยงานสำเร็จตามเป้าหมาย [3] ปัจจุบันนี้ภาพลักษณ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำลังประสบกับปัญหาในหลายเรื่อง ในด้านพฤติกรรมของผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นการเล่นการพนันในที่ทำงาน การเรียกรับสินบน การทำร้ายพนักงาน ปัญหาการทุจริตการสอบ อย่างไรก็ตาม ยังมีการตรวจสอบพบว่า

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุจริตค่อนข้างมาก โดยเฉพาะการจัดซื้อจัดจ้าง ในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การกำหนดโครงการและวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง การกำหนดราคาในการจัดซื้อจัดจ้าง การทำสัญญา และการตรวจรับงาน โดยเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นักการเมืองท้องถิ่น และกลุ่มธุรกิจ ร่วมกันหาผลประโยชน์จากงบประมาณของรัฐ [4] เมื่อพิจารณาแล้วปัญหาดังกล่าวเกิดจากผู้บริหารขาดความรู้ ขาดทักษะในการบริหาร ปฏิบัติตนไม่น่าเชื่อถือไม่สามารถสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นกับประชาชนในตำบลและในองค์กรได้ จะเห็นได้ว่า การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีผู้นำที่ดี ก็จะส่งผลโดยตรงต่อการกำหนดทิศทางการพัฒนาขององค์กรที่ผู้นำนั้นปฏิบัติหน้าที่อยู่ สามารถตอบสนองการบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นได้ อันจะส่งผลให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับบริการที่ดีและมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในฐานะผู้กำกับ ดูแล จะต้องมี “เครื่องมือ - ข้อมูล” ที่มีประสิทธิภาพที่สามารถติดตามประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ ซึ่งก็คือ “การประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการและนิเทศองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หรือที่เรียกว่า การประเมินประสิทธิภาพ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น Local Performance Assessment (LPA) ซึ่งจะมีตัวชี้วัดกรอบการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ 1) การบริหารจัดการ ด้านที่ 2) การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ด้านที่ 3) การบริหารงานการเงินและการคลัง และด้านที่ 4) การบริการสาธารณะ ซึ่งผลการประเมินดังกล่าว จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งทราบสถานะของตนเองจากผลการประเมินประสิทธิภาพว่าอยู่ในระดับใด เมื่อเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทเดียวกัน ในจังหวัดเดียวกัน ในภาคเดียวกัน หรือในระดับประเทศ ทั้งนี้เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาศักยภาพ ปรับปรุงและส่งเสริมในการดำเนินงานด้านต่าง ๆต่อไปโดยไม่หยุดนิ่ง ซึ่งผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น Local Performance Assessment (LPA) เมื่อจำแนกตามภูมิภาค เป็น 4 ภูมิภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้ โดยพิจารณาผลการประเมินในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน พบว่า ในปีพ.ศ. 2558 - 2559 ภาคที่มีผลการประเมินสูงที่สุดคือภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคที่มีผลการประเมินต่ำสุดคือภาคใต้ [5]

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ไม่ว่าจะเป็นปัญหาจากพฤติกรรมของผู้บริหาร ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และยังมีรายงานผลการศึกษาข้อทักท้วง ของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ทำให้ผู้บริหารต้องหาวิธีบริหารงานให้ประสบความสำเร็จสูงสุด คือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง [6] และสามารถเปลี่ยนสภาพหรือพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม [7] ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา โดยศึกษาถึงปัจจัยผู้นำการเปลี่ยนแปลงใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อเป็นการสะท้อนภาพการบริหารงานให้กับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้นำไปปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการในการบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริงต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากร (ข้าราชการ พนักงานจ้าง) ที่ปฏิบัติงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 495 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากร (ข้าราชการ พนักงานจ้าง) ที่ปฏิบัติงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา จำนวน 217 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก

เครื่องมือและวิธีสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา แล้วนำมาปรับปรุงสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากร ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) [8] มี 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ จำแนกได้ 4 ด้าน [9] ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	จำนวน	11	ข้อ
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	จำนวน	14	ข้อ
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	จำนวน	10	ข้อ
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคล	จำนวน	10	ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับ และมีความหมายดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิธีสร้างเครื่องมือการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

2. ศึกษาแบบสอบถามที่มีลักษณะใกล้เคียงกันเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. นำข้อมูลมาประมวล เพื่อสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุม ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือแบบสอบถามโดยพัฒนาจากงานวิจัย [10-12]

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

5. ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญ จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกแบบสอบถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไปทุกข้อและนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์อีกครั้ง

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้ายไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

7. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.974

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้และหาค่าความเชื่อมั่นแล้ว นำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล/นายกเทศมนตรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา เพื่อความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

2. นำหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล/นายกเทศมนตรี สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งนัดหมายวันและสถานที่ขอรับคืนแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวนแบบสอบถามที่จัดส่งไปจำนวน 217 ฉบับ ได้รับกลับมาจำนวน 210 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.77

4. เมื่อรับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ตามขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. หาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากแบบสอบถามตอนที่ 2 แปรผลโดยเปรียบเทียบโดยใช้เกณฑ์การประเมิน [13] มีค่าเฉลี่ยดังนี้

4.50 – 5.00	หมายถึง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	อยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	อยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ตามตัวแปรเพศ ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) แบบเป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test)

4. ทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ตามตัวแปร อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว กรณีพบความแตกต่างใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการ LSD

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
4. ค่าที (t - test)
5. ค่าเอฟ (F - test)
6. ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC)
2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

1. การทดสอบค่าที (t - test)

2. การทดสอบค่าเอฟ (F - test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลและอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 210 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 74.30 เพศชาย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 25.70 มีอายุ 30 - 40 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 51.90 อายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 25.70 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 22.40 ตามลำดับ การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 62.40 สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 21.40 ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี 34 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 รองลงมามีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 35.70 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา อภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ [11] ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปาง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก และหากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้รับตำแหน่งจากการเลือกตั้งของประชาชนในตำบลเข้ามาเพื่อบริหารงานให้ท้องถิ่นมีความเจริญก้าวหน้า บำบัดทุกข์บำรุงสุข จัดบริการสาธารณะตอบสนองความต้องการของประชาชน ทำให้ผู้บริหารต้องวางวิสัยทัศน์ในการพัฒนาตำบลในระยะเวลา 4 ปีที่ดำรงตำแหน่ง ดังนั้น การดำเนินงานก็ดำเนินตามกรอบวิสัยทัศน์และแผนพัฒนาตำบลที่ได้วางไว้ และจะต้องมีความเป็นผู้นำเพื่อให้ประชาชนและผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเลื่อมใส มีลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี การแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม การบริหารที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการเลือกตั้งครั้งต่อไปได้และด้านการกระตุ้นทางปัญญามีค่าเฉลี่ยมากที่สุดจาก 4 ด้านนั้นอาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งจะต้องทำงานให้บรรลุผลสำเร็จที่ได้วางนโยบายก่อนการเลือกตั้งไว้แก่ประชาชนในตำบล ผู้บริหารจึงต้องวางกลยุทธ์การทำงานในเชิงรุก ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยใช้วิธีการกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดมีความตื่นตัว กระตือรือร้น และหาวิธีการในการดำเนินงานรูปแบบใหม่ๆให้แก่ประชาชนในตำบลได้รับประโยชน์สูงสุดอยู่เสมอ

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ตามตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับ [10] ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร ที่มีเพศ อายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่สอดคล้องกับ [14] ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่สอดคล้องกับ [15] ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ให้ความสำคัญกับบุคลากรไม่ว่าเพศหญิงหรือชายเท่าเทียมกัน มีการมอบหมายงานตามความสามารถ บุคลากรทุกคนอยู่ภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับเดียวกัน ไม่มีใครได้อภิสิทธิ์เหนือผู้อื่นและผู้บริหารเปิดโอกาสให้สิทธิในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน และทั้งนี้ผู้บริหารได้มอบหมายภาระงานให้ตามอำนาจหน้าที่และตำแหน่ง โดยมิได้คำนึงถึงเรื่องอายุเป็นหลัก และให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรอยู่อย่างต่อเนื่อง เช่น ส่งเสริมสนับสนุนให้ทุนศึกษาต่อในสายงานของตนเอง ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงานทุกตำแหน่งโดยไม่ได้คำนึงถึงความต่างในระดับการศึกษา และยังส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรมตามตำแหน่งหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง เพื่อนำประสบการณ์และความรู้ที่ได้มาพัฒนางานให้องค์กรประสบผลสำเร็จ และเนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา มีภาระหน้าที่ของงานที่ปฏิบัติมีลักษณะคล้ายคลึงกัน ไม่ว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 11 ปี หรือบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี จะมีมุมมองและทัศนคติที่คล้ายคลึงกัน เนื่องจากผู้บริหารได้กำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ขององค์กรไว้แล้ว ดังนั้น บุคลากรทุกคนจึงมีเป้าหมายเดียวกัน คือ ปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหารเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย ทำให้บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหลายปี แนะนำ ช่วยเหลือบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่าอยู่เสมอ เมื่อเป็นเช่นนี้ทำให้ศักยภาพการในปฏิบัติงานของบุคลากรมีความใกล้เคียงกัน มีมุมมองในการคิดการตัดสินใจและแก้ปัญหาในลักษณะและวิธีการที่คล้ายคลึงกัน จึงทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลาไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการ

ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ซึ่งจากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา พบว่า ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยในระดับมากแต่น้อยกว่าด้านอื่นๆ จึงสามารถนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อปรับปรุงพฤติกรรมของผู้บริหาร อย่างเช่น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ และเอาใจใส่บุคลากรในสังกัดเป็นรายบุคคลอย่างเสมอภาคกัน รู้จักสังเกต จำชื่อบุคลากรแต่ละคนได้และยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี พฤติกรรมดี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ผู้บริหารต้องเปิดใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ความสำคัญกับบุคลากร สอบถามทุกข์สุข ให้คำปรึกษาแนะนำ จะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญขององค์กร และเกิดความรัก ความศรัทธาในตัวผู้บริหารและส่งผลให้รักองค์กรซึ่งจะนำพาให้การปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เสียสละและทุ่มเท

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าว สำหรับการทำวิจัยต่อไป ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณผู้อำนวยการกองการศึกษา หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษาและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการค้นคว้าและเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ช่วยให้งานวิจัยสำเร็จด้วยดี

บรรณานุกรม

[1] ธันยวัฒน์ รัตนสัค. การบริหารราชการไทย. สำนักวิชารัฐประศาสนศาสตร์, เชียงใหม่, 2555, หน้า 193.

[2] ยุติธรรม ปัทมะ. การปฏิรูปการปกครองส่วนท้องถิ่น. สำนักวิชาการ, สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2558, หน้า 3.

[3] โกวิทย์ พวงงาม. การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมิติใหม่ในอนาคต. สำนักพิมพ์วิญญูชน,กรุงเทพฯ, 2552, หน้า 5.

[4] สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์, ปกป้อง จันวิทย์, อิสร์กุล อุณหเกตุ, ศุภณัฏฐ์ ศศิวุฒิวัฒน์, กิตติพงศ์ สนธิสัมพันธ์ และ สาโรช ศรีใส. เมนูคอร์รัปชันและการแสวงหาผลประโยชน์. Way of Book, กรุงเทพฯ, 2557, หน้า 195.

[5] กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. รายงานผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, กรุงเทพฯ, 2559, หน้า 17.

[6] โกวัฒน์ เทศบุตร. เอกสารประกอบการสอนวิชา 0501703 ภาวะผู้นำทางการศึกษา. วิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. 2554, หน้า 27.

[7] โสภณ ภูเก้าล้วน. สืบค้นเมื่อ10 มิถุนายน 2560, จาก https://www.gotoknow.org/posts.

[8] ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, กรุงเทพฯ, 2543, หน้า 156-157.

[9] B. M. Bass. Leadership and performance beyond expectation.1985, The Free Press, New York, p. 231-242.

[10] ชุตินันท์ แดงสกล. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556, หน้า 90-93.

[11] ขนิษฐา แก้วนารี. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเนชั่น. 2557, หน้า 77-78.

[12] ธนิตา นาพรม. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558, หน้า 156-158.

[13] บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น, กรุงเทพฯ, 2554, หน้า 73.

[14] ปาณิสรา ตรัสศรี. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2559, หน้า 148.

[15] บุญเรือน โถปัญญา. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี, 2555, หน้า 73.