

บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองช่าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี

The Roles of Change Leadership of the Technical Director at the Udonthani Provincial Administrative

อุกฤษฏ์ กองภา, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวิทย์ จินดาพล**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองช่าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี 2) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองช่าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ตามความคิดเห็นของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี จำนวน 338 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบ

บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองช่าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยใช้ค่าทดสอบทีที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมี 2 กลุ่ม และทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม ทำการเปรียบเทียบทีละคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอำนวยการกองช่าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ตามความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองช่าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านมุ่งความสัมพันธเป็นรายคน รองลงมา ด้านแบบอย่างที่ดี ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

*นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

**อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

และพันธกิจ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้อำนวยการกองช่าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ตามความคิดเห็นของข้าราชการ ลูกจ้างประจำพนักงานราชการ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the roles of transformational leadership of the technical director at the Provincial Administrative Organization Udon Thani, and 2) to make comparison from opinions of officials and permanent staffs classified by gender, age, educations, designation and work experience. The research tool was questionnaire. Research data were collected 338 samples of officials and permanent staffs under the Provincial Administrative Organization Udon Thani. Data were analyzed by statistical analysis application. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. Comparison of roles of change leadership of the technical director of the Provincial Administrative Organization Udon Thani was classified by demographic characteristics. The researcher

conducted data analysis using t-test at significance level of 0.05 for dual variables, One Way ANOVA for single variable, and F-test at significance level of 0.05 for multiple variables. Research results revealed the following: 1) Results from the analysis of the roles of change leadership of the technical director of the Provincial Administrative Organization Udon Thani in opinions of related personnel were found to be at high level in general. The means of the individual relationship aspect was ranked at the highest, and followed by aspects of proper role model, vision and mission statement development, motivation, and intellectual motivation, respectively, 2) the comparison of the roles of change leadership of the technical director of the Provincial Administrative Organization Udon Thani in opinions of officials and permanent staffs classified by gender, age, education, designation and experience was found to reveal no difference at significance level of 0.05.

Keywords: Transformational Leadership

บทนำ

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เปรียบเสมือนกฎหมายแม่บทที่มีลักษณะเป็นการปฏิรูปการปกครองท้องถิ่นไทย การกำหนดอำนาจหน้าที่การให้บริการสาธารณะแก่สังคมและชุมชน ซึ่งในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการทำงาน

ประสานกับองค์การอื่น ๆ เป็นจำนวนมาก ชีวิตของผู้ปฏิบัติงานย่อมมีความผูกพันกับองค์การและทำงานร่วมกับองค์การโดยไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ทั้งองค์การภาครัฐ และเอกชน อีกทั้งในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงอยู่ในขณะนี้ได้ส่งผลให้ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการบริหารองค์การยุคใหม่ เพื่อพัฒนาให้องค์การได้ใช้ทฤษฎีเชิงปฏิบัติ นำความคิดไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายขององค์การ การพัฒนาองค์การจะสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับผู้เกี่ยวข้องทุกคนในองค์การ ที่จะต้องมีความจริงจังและร่วมมือกันในการพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น หน่วยงานหรือองค์การที่นำหลักการและนโยบายการพัฒนาองค์การไปปฏิบัติภายในองค์การ จะต้องมีความสำคัญที่สุดที่จะช่วยให้การดำเนินการของหน่วยงานสำเร็จตามเป้าหมาย

ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การยังต้องเป็นผู้มีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง และสามารถแสดงพฤติกรรมผู้นำในการบริหาร มีวิสัยทัศน์กว้างไกลที่จะบริหารองค์การของตน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย นั่นย่อมหมายถึง ผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้นำ หรือแสดงพฤติกรรมในการบริหารเป็นผู้นำด้วยการจูงใจให้บุคลากรในองค์การร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุข ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมที่เป็นผู้นำให้เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ร่วมงาน ประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นธรรมในการบริหารงาน อันจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร ทำให้ทุ่มเทให้แก่งาน ผู้นำต้องสร้างความผูกพันรักใคร่ให้แก่บุคลากรในองค์การเพื่อให้เกิดความรัก และความศรัทธา

ในตัวผู้นำพร้อมที่จะร่วมมือกันทำงานให้หน่วยงานหรือองค์การของตนประสบความสำเร็จ การแสดงพฤติกรรมผู้นำด้านใดด้านหนึ่ง ย่อมมีผลกระทบต่อการบริหารงานในหน่วยงาน และจะส่งผลถึงบรรยากาศขององค์กรได้ และประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับบุคลากร ในองค์กร จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ดังนั้นผู้นำจะต้องมีบทบาทในการจูงใจ ที่จะทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขมีเป้าหมายร่วมกัน สมาชิกในองค์กรมีความรักใคร่ผูกพันกัน การจะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กร และการที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรมีความพอใจในการที่จะทำงานได้นั้น ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติงานจะต้องร่วมมือกันในการสร้างบรรยากาศอันพึงประสงค์ในองค์กร ดังนั้นการบริหารองค์การหรือหน่วยงานใดก็ตาม ผู้บริหารจำเป็นต้องแสดงบทบาทสำคัญ ให้เกิดความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร และสิ่งแวดล้อมในองค์กรนั้นเป็นอย่างดี การแสดงบทบาทการเป็นผู้นำที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับแก่สมาชิกในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่แสดงออกด้านใดด้านหนึ่งย่อมมีผลกระทบต่อการบริหารงานในหน่วยงานที่จะส่งผลให้การบริหารงานในองค์กรล้มเหลวหรือประสบความสำเร็จได้

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำและแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันตามสภาพการบริหาร พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกจะส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีความหมายต่อชีวิตของการทำงานในองค์กรและมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรบางแห่งบุคลากรมีความสุขและพอใจที่จะทำงาน แต่บางแห่งบุคลากรไม่มีความสุขในการทำงาน ปัญหาคารแสดงพฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์เกี่ยวกับ

การเอาใจใส่ดูแลลูกน้องเฉพาะกลุ่มเป็นปัญหาในระดับสูงเมื่อเทียบกับปัญหาด้านอื่น ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นพฤติกรรมผู้นำย่อมมีความสัมพันธ์กับบุคลากรที่จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือมีความเชื่อใจซื่อสัตย์ในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงของผู้นำในด้านต่าง ๆ คุณภาพของผู้นำเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุด การที่จะพัฒนาผู้นำที่ดีจะต้องมีกระบวนการของการเป็นผู้นำเพื่อให้สมบูรณ์ทั้งความรู้ความสามารถ คุณธรรม และคุณลักษณะต่าง ๆ ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ด้านการสร้างและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้นำเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองช่างสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองช่าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ตามความคิดเห็นของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยสำรวจเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองช่างสังกัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้มาจากการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 338 คน ในครั้งนี้ผู้วิจัยจึงเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 338 คน เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างแล้วผู้วิจัยจึงได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของขนาดประชากร (Proportion Stratified random Sampling) เพื่อให้ได้ตัวแทนของทุกหน่วยงาน โดยคำนวณสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละระดับ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองช่าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี จำนวน 5 ด้าน ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ด้านการสร้างและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือระดับความคิดเห็นมากที่สุด ระดับความคิดเห็นมาก ระดับความคิดเห็นปานกลาง ระดับความคิดเห็นน้อย และระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การหาค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 31 ชุด หลังจากนั้นนำมาหาค่า

ความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbrach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยพบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ที่ได้จากข้อคำถามในภาพรวมทั้งฉบับและแยกในรายด้านผลการทดสอบเครื่องมือได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.936 ซึ่งถือว่าเป็นค่าระดับความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามโดยส่งแบบสอบถามให้กับบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี จำนวนทั้งหมด 338 ชุด ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 338 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนที่จะนำมาประมวลผล หากมีฉบับไหนไม่สมบูรณ์จะคัดออกและทำการเก็บเพิ่มให้ครบตามจำนวน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาคำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage) และแจกแจงความถี่ (Frequencies) บรรยายลักษณะของข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ออกเป็น 5 ระดับตามค่าความเชื่อมั่นของ Cronbrach Alpha และเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

กองช่าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 กรณีที่ตัวแปรอิสระมี 2 กลุ่ม และใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างทีละคู่ ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ และนำผลการศึกษาที่วิเคราะห์ได้มาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและเขียนข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย

1. บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอำนาจการกองช่าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับตามระดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านมุ่งความสัมพันธ์ เป็นรายคน ด้านแบบอย่างที่ดี ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

2. การเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอำนาจการกองช่าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ตามความคิดเห็นของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1. การสรุปผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน แสดงให้เห็นว่าบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านแบบอย่างที่ดี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ มีความสอดคล้องกันกับคำนิยามของคูซส์และพอสเนอร์ (Kouzes & Posner, 1995) ที่ได้สรุปแนวคิดผู้นำที่ทำทนายในยุคปัจจุบัน ประกอบด้วย 5 คุณลักษณะ คือ 1) มีความท้าทายในกระบวนการบริหาร (Challenge the Process) 2) กระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์กร (Inspire a Share Vision) การที่ผู้นำมีความกระตือรือร้นสามารถจัดทำพันธกิจและเป้าหมายที่จะให้ผู้ตามสามารถมองภาพและอธิบายอนาคต หรือวิสัยทัศน์ขององค์กรที่เป็นไปได้ และสามารถประยุกต์เทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้สนับสนุนการบริหารอย่างเป็นระบบ ทำให้สามารถสร้างสิ่งที่ตนคาดการณ์ไว้ให้เป็นจริงขึ้นมาได้ สามารถนำวิสัยทัศน์เหล่านั้น ไปสู่การปฏิบัติจนเกิดความสำเร็จให้กับองค์กรในปัจจุบัน 3) สร้างสรรค์พฤติกรรมในการทำงานให้กับสมาชิก (Enabling Other to Act) ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ผู้นำที่ดีจะต้องมีความสามารถในการสร้างทีมงานและผูกใจที่ทีมงานเหล่านั้นให้เกิดความร่วมมือกันในการ 4) เป็นต้นแบบให้กับสมาชิกในองค์กร (Modeling the Way) พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำจะต้องเป็นสิ่งที่อยู่ในสายตาของทุกคนในองค์กรและมีแนวโน้มที่จะเป็นต้นแบบของพฤติกรรมของบุคคลทั้งหลาย ผู้นำจึงต้องมีความระมัดระวังที่จะแสดงออกในสิ่งที่เหมาะสมกับสถานภาพของตนเองและความสามารถในการทำงานเป็นระบบ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการทำงานก็จะเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้และเกิดความนิยมยกย่องในตัวผู้นำ 5) ให้กำลังใจและสนับสนุนส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา (Encourage the Heart) การที่ผู้นำให้การสนับสนุน กระตุ้นให้กำลังใจ

แก่ผู้ร่วมงาน ให้การยกย่องชมเชยในความพยายามในการทำงานของผู้ร่วมงาน แสดงความยินดีและสร้างประทับใจ ความภาคภูมิใจในสมาชิกที่ร่วมงานรวมทั้งสร้างแรงจูงใจในการนำไปสู่ความสำเร็จ และสอดคล้องกับแนวคิดของ คุก, ฮันซาเกอร์ และคอฟเฟย์ (Cook, Hunsaker & Coffey, 1997) ได้แสดงถึงกลยุทธ์เชิงพฤติกรรมสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการเปลี่ยนแปลงองค์กรไว้ 3 ประการคือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ โดยวิสัยทัศน์จะให้ทิศทางต่อสมาชิกขององค์กร 2) การระดมความผูกพัน เป็นการยอมรับโดยบุคคลากรที่จะทำให้วิสัยทัศน์ใหม่ ๆ ที่วางไว้ให้ได้บังเกิดผล ผู้นำแสดงและนำเสนอวิสัยทัศน์ต่อกลุ่มในทุกโอกาส 3) การเปลี่ยนแปลงเชิงสถาบัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองทั้งระบบและยกระดับ กระบวนการแก้ปัญหาและกระบวนการตัดสินใจ มีการใช้วิธีการปฏิบัติใหม่กระจายทั่วทั้งช่วยในการทำงานให้สำเร็จ มีประสิทธิภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์เป้าหมายที่วางไว้

2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองช่าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อภิปรายผลแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านแบบอย่างที่ดี อยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจมีผลจากการทำหน้าที่ที่ดีและเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่น่าชื่นชม น่าเคารพ นับถือ และศรัทธาแก่ผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป มีลักษณะเป็นมิตร ไมตรี เปิดใจกว้าง รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน ใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกยินดีภาคภูมิใจเต็มใจร่วมมือเมื่อได้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจจริงในการพัฒนางานให้ไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่าผู้บริหารให้

หลักธรรมาภิบาลในการปกครองผู้ร่วมงานโดยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอูลริช ที่กล่าวว่าผู้นำจะต้องเป็นบุคคลที่มีความน่าเชื่อถือและเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์การในการยึดถือปฏิบัติหรือมีอิทธิพลต่อผู้ตาม เพื่อให้เกิดความไว้วางใจและความผูกพัน ไม่ใช่ทำเพราะเกิดจากอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของผู้นำสอดคล้องกับงานวิจัยของกอบศักดิ์ มุลมัย (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกของบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.2 บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมากความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการความสำนึกในหน้าที่ การอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงผู้อื่นและการให้ความร่วมมือ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารกระตุ้นให้มองเห็นภาพความสำเร็จขององค์การได้อย่างชัดเจน สร้างบรรยากาศการสื่อสารให้เกิดความน่าเชื่อถือระหว่างกันและกันของผู้อำนวยการกองช่าง กระตุ้นกำลังใจให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติงาน สร้างค่านิยมที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน

รวมทั้งการให้กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของแบส (Bass, 1990) ที่กล่าวว่าความมีบารมี (Charisma) มีความจำเป็นแต่ไม่เพียงพอสำหรับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังต้องมีส่วนประกอบสำคัญอีก 3 ส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งประกอบด้วย การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกส่วนบุคคลและกระสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งสามองค์ประกอบจะมีปฏิสัมพันธ์กันเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับผู้ตามเป็นการเพิ่มพลังและยกระดับให้กับผู้ตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของอังกาบ เจริญฤทธิ์ (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับสูงด้านการสร้างแรงบันดาลใจและผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการใช้การกระตุ้นทางปัญญามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา อยู่ในระดับมากการให้ความช่วยเหลือความสำนึกในหน้าที่ และการให้ความร่วมมือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการอดทนอดกลั้นและด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นหรือมุมมองที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหา ทำให้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มีความมุ่งมั่นตั้งใจ

ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ วรูม เยทตัน และจาโก้ (Situational Approaches to Leadership The Vroom Yetton & Jago Model) ที่ได้นั้นความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่เน้นการประเมินปัญหาตามสถานการณ์ก่อนการตัดสินใจโดยการพิจารณาจากปัญหา การวิเคราะห์สถานการณ์โดยการตอบคำถาม 8 ข้อ แต่ละข้อคำถามในการวิเคราะห์และมีความสำคัญในการตัดสินใจของผู้นำ โดยการสร้างโมเดลการตัดสินใจแบบต้นไม้ในการตอบคำถามทุกครั้งจนกระทั่งมีทางเลือก 10 ทางเลือกในขั้นสุดท้ายในการตัดสินใจที่มีความเป็นไปได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรีย์ ภูรีนนท์มิต (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลขององค์การ ศึกษากรณี: ภาควิชาชีพพยาบาลโรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่า การกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์การอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล อยู่ในระดับมากซึ่งอาจมาจากพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความช่วยเหลือ การอดทนอดกลั้น และการให้ความร่วมมือด้านความสำนึกในหน้าที่ และการให้ความ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารที่คำนึงถึงปัจเจกบุคคล จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักว่าผู้บริหารให้ความเอาใจใส่เห็นคุณค่าและเชื่อมั่นผู้ร่วมงาน ซึ่ง สอดคล้องกับการศึกษาพฤติกรรมโดย Organ et al. (Organ et al., 2006, pp. 100-101 อ้างถึงใน อริสา สำรอง, 2553, หน้า 71) ที่พบว่า พฤติกรรมการเปลี่ยนแปลงที่มีการให้การสนับสนุนพนักงาน โดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมผู้นำที่ช่วยเพิ่มพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพราะพนักงานที่ได้รับการสนับสนุน

เป็นรายบุคคลจะทำให้รู้สึกที่ผู้นำใส่ใจในผลประโยชน์ของตน ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในงานมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความพึงพอใจต่อผู้นำจะยิ่งทำให้พนักงานต้องการการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของอุษณี มงคลพิทักษ์สุข (2551) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงสภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลกับประสิทธิผลขององค์การ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลกับประสิทธิผลขององค์การ โดยภาพรวม อยู่ในระดับการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลสูง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยการมีหลักเกณฑ์ในการทำงานอย่างชัดเจน มีการกำหนดกิจกรรมในการทำงาน แบ่งงานตามความรับผิดชอบอย่างเสมอภาคกัน มีการให้รางวัลเมื่อทำงานได้ตามเป้าหมาย เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคคลการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ผลงานเป็นที่น่าพอใจ ตลอดจนจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงานให้เพียงพอกับงานคอยกำกับติดตามงาน แนะนำ การพิจารณาความดี ความชอบ ยุติธรรม โปร่งใส และพนักงานยอมรับ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นจึงส่งผลในเชิงบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างและการกำหนดวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากวิสัยทัศน์ขององค์การทำนได้จากการตัดสินใจร่วมกันระหว่างบุคคลากรในกอง/ฝ่าย การแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการวางแผน การกำหนดกลยุทธ์การผู้ร่วมงานทุกคนมีส่วนร่วมในความคิดเห็นร่วมกันในการดำเนินงาน นำประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องพิจารณามา ทบทวนร่วมกันเป็นประจำและความตระหนักดีว่าใน

อนาคตและความสำเร็จของหน่วยงานเป็นภาวะความรับผิดชอบของสมาชิกทุกคนและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความสำเร็จให้กับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy & Miske, 2001) ที่ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 1) สามารถกำหนดชี้แจงในเรื่องที่ต้องการจำเป็นสำหรับการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจน 2) การสร้างวิสัยทัศน์ใหม่รวบรวมความผูกพันต่อวิสัยทัศน์นั้น 3) การตัดสินใจให้ผู้ตามคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ของตนเอง 4) การเปลี่ยนแปลงองค์การให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ได้ร่วมกันวางไว้มากกว่าที่จะทำงานภายในบริบทเดิม 5) เป็นที่ปรึกษาหรือเป็นที่เลี้ยงแก่ผู้ตาม เพื่อให้มีความรับผิดชอบการพัฒนาตนเอง และผู้ตามกลายเป็นผู้นำและภาวะกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือผู้นำการเปลี่ยนแปลงในที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของอชญา คิสาลัง (2554) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ด้านการสร้างและการถ่ายทอดทางวิสัยทัศน์ และด้านการคาดหวังต่อผลงานสูง ส่วนครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ส่วนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การพิจารณา

ตามประสบการณ์การปฏิบัติงานปรากฏว่าภาวะผู้นำโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารกองช่าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ดังนี้

1. ด้านนโยบาย

จากการวิจัยบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารกองช่าง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี พบว่า ด้านมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ด้านแบบอย่างที่ดี ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยในแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงออกถึงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารต้องปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความแตกต่างระหว่างบุคคล การให้ความอำนวยความสะดวกให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนวิธีการทำงานของผู้ร่วมงาน ทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยงให้คำแนะนำ ฝึกฝนและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน ให้ผู้ร่วมงานได้เกิดความมั่นใจในตนเอง โดยการมอบหมายงานพิเศษให้ปฏิบัติ

1.2 ด้านแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารต้องประพฤติตนเป็นที่น่าชื่นชม นำเอาคุณงามความดีและศรัทธาแก่ผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป ผู้บริหารต้องเป็นมิตร เปิดใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน การใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน ไม่ใช้อำนาจ

เพื่อประโยชน์ส่วนตน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกยินดี ภาคภูมิใจเต็มใจร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจ ในการพัฒนางานให้ไปสู่เป้าหมายและผู้บริหาร จำเป็นต้อง ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารด้วยความเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ

1.3 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ ผู้บริหารต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การที่ได้จากการตัดสินใจร่วมกันระหว่างบุคลากรในกอง/ฝ่าย มีการแสดงออกถึงความเห็นร่วมกันในการวางแผน การกำหนดกลยุทธ์การทำงาน การติดตามผลและการประเมินผลตามหลักบริหารองค์การรวมถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การนำประเด็นปัญหาหรือประเด็นที่ต้องพิจารณามาทบทวนร่วมกันเป็นประจำ ให้มีความตระหนักว่าในอนาคตและความสำเร็จของหน่วยงานเป็นความรับผิดชอบของสมาชิกร่วมกัน การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความสำเร็จให้กับองค์กร และมีการกำหนดพันธกิจให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ

1.4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานร่วมกันอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์การร่วมกัน การให้การกระตุ้นให้กำลังใจ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน การใช้แรงจูงใจภายในเพื่อทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน การให้ขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ การแสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย การให้ผู้ร่วมงานร่วมสร้างวิสัยทัศน์ที่มีความเป็นไปได้ และการแสดงออกถึงความมุ่งมั่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

1.5 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรสร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเห็นคุณค่าของผลงานที่สำเร็จ ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน

ได้แสดงออกถึงความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ การใช้เหตุผลและหลักฐานเพื่อการวิเคราะห์ปัญหามากกว่าความรู้สึกส่วนตัวเอง การฝึกให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเป็นระบบและกล้าตัดสินใจ และผู้บริหารควรให้ผู้ร่วมงานเห็นด้วยกับความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการช่วยให้สามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการบริหาร

ในการวิจัยในครั้งนี้พบว่าในด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเป็นจุดอ่อนของการบริหารงานให้ได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานในด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยคณะผู้บริหารองค์การจำเป็นต้องจัดลำดับปัญหานี้เป็นอันดับแรกในการปฏิบัติในองค์การเป็นอันดับแรกสุด โดยจัดให้มีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้มีการประชุม การกล้าตัดสินใจในการและการแสดงออกในที่ประชุมเพื่อกำหนดพันธกิจและวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานทุกโครงการ ฝึกการทำงานอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอน มีเหตุผลและหลักฐานประกอบในการทำงานเพื่อยืนยันความถูกต้อง ไปร้องใส่ตรวจสอบได้ การไว้วางใจในการทำงานซึ่งกันและกันช่วยเหลือกันและสามารถแก้ไขปัญหาร่วมกัน ทุกความคิดเห็นเป็นประโยชน์ในการทำงานทำให้ผลงานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ข้อเสนอแนะและการนำไปใช้

3.1 จากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการกองช่างสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ซึ่งเป็นการวิจัยระดับองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเขตจังหวัดอุดรธานี ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูล และกลุ่มตัวอย่าง เป็นเพียงกลุ่มในองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประชากร

และกลุ่มตัวอย่างยังเป็นขนาดกลุ่มที่จำกัดเฉพาะองค์การบริหารส่วนจังหวัดเท่านั้น ในการวิจัยในครั้งนี้ต่อไปควรเป็นการวิจัยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับเทศบาลนคร หรือเทศบาลเมือง โดยการเพิ่มการสัมภาษณ์เชิงลึกในกลุ่มประชากร เพื่อเป็นการเพิ่มความสำคัญให้งานวิจัยนั้นมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น

3.2 การวิจัยในครั้งต่อไปควรเป็นการวิจัยที่ต้องมีชุมชน ผู้นำชุมชน และการมีส่วนร่วมหลาย ๆ องค์การเข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัย เพื่อให้หัวข้อในการวิจัยนั้นเป็นประโยชน์ต่อชุมชนให้มากที่สุด เพื่อให้เป็นข้อมูลในทางวิชาการ ศึกษาค้นคว้าและใช้เป็น การต่อยอดให้กับชุมชนในการศึกษาและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุดต่อไป

รายการอ้างอิง

- พัชรี ภูรีนันท์มิต. (2550). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลขององค์การ** ศึกษาระดับ: ภาควิชารังสิตวิทยา
โรงพยาบาลรามารามธิบดี. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- อังกาบ เจริญฤทธิ์. (2548). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา :
ศึกษาระดับสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะเขต 1 อำเภอ
เมืองยะลา.** ภาควิชาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต พัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อุษณี มงคลพิทักษ์สุข. (2551). **ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลกับประสิทธิผลของ
องค์การ.** คุษณีพนธ์ปรัชญาวิทยุบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Bass, B.M. (1990). *Leadership and Performance beyond expectation*. New York: Free Press.
- Cook, C. W., Hunsaker, P. L., & Coffey, R. E. (1997). *Management and organizational behavior*.
(2 nd ed.). Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2001). *Educational Administration : Theory , Research and Practice*. (6 th ed.).
Boston: McGraw-Hill.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1995). *The leadership challenge: how to keep getting extraordinary
things done in organizations*. California: Jossey- Bass.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and
Psychological Measurement*, 30(3), 608.