

บทที่ 5

สรุป และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลขององค์การ : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ ครึ่งนี้ มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการและเพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 30 แห่ง จำนวน 150 คน

ในการเลือกกลุ่มตัวอย่างได้ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) กล่าวคือ จะเลือกผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ 5 ตำแหน่งได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน หัวหน้าส่วนการคลัง จำนวน 1 คน หัวหน้าส่วนโยธา จำนวน 1 คน หัวหน้าส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 1 คน และหัวหน้าส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน 1 คน รวม 30 แห่ง จำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อายุการทำงาน รายได้ สถานภาพ และ ตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

สรุปผลการศึกษา

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 50.7 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 49.3 อายุ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 39-44 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.0 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 45-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.7 ระดับการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 60.7 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 34.0 อายุการทำงาน

พบว่าส่วนใหญ่มีอายุการทำงานระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 64.0 รองลงมาคือ อายุการทำงาน 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.0 รายได้ พบว่าส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 32.7 รองลงมาคือ 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 26.7 สถานภาพ พบว่าส่วนใหญ่ มีสถานภาพ สมรส คิดเป็นร้อยละ 82.0 รองลงมาคือ สถานะภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 15.3 ตำแหน่ง ผู้วิจัยได้ กำหนดให้มีผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งละ 30 คนเท่ากัน

2. ความภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ พิจารณาราย ภาวะผู้นำ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.55$) มีเกณฑ์ภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง รองลงมา ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีเกณฑ์ภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78$, $SD = 0.37$) ลำดับสุดท้าย คือ ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี ($\bar{X} = 1.28$, $SD = 0.62$) มีเกณฑ์ภาวะผู้นำอยู่ในระดับต่ำ

3. ประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการภาพรวม อยู่มีเกณฑ์ ประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.44$) พิจารณารายข้อ พบว่าระดับประสิทธิผลของ องค์การอยู่ในเกณฑ์สูง มีจำนวน 5 ข้อ เรียงตามระดับเฉลี่ยค่า ดังนี้ ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.43$) ด้านการจัดเก็บภาษี ($\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.52$) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ($\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.47$) ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.54$, $SD = 0.57$) ด้านการให้บริการ ($\bar{X} = 3.46$, $SD = 0.61$) การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ

การหาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วน ตำบล พบว่า ค่า $P\text{-value} = 0.000$ น้อยกว่านัยสำคัญที่ 0.05 สรุปได้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี ความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย ได้ค่า $r = 0.723$ แสดงว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล มี ความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานข้อที่ 2 ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ

การหาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วน ตำบล พบว่า ค่า $P\text{-value} = 0.000$ น้อยกว่านัยสำคัญที่ 0.05 สรุปได้ว่า ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมี ความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย

ได้ค่า $r = 0.426$ แสดงว่า ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง

สมมุติฐานข้อที่ 3 ผู้นำแบบปล่อยเสรี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ

การหาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบปล่อยเสรี กับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ค่า $P\text{-value} = 0.000$ สรุปได้ว่า ผู้นำแบบปล่อยเสรี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้ค่า $r = -0.459$ แสดงว่า ผู้นำแบบปล่อยเสรีกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความสัมพันธ์กันอยู่ในทางลบ

ตารางที่ 22 การสรุปการทดสอบสมมุติฐาน

ข้อ	สมมุติฐาน	ผลการทดสอบ
1	ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ	มีความสัมพันธ์กันมาก
2	ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
3	ผู้นำแบบปล่อยเสรี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ	มีความสัมพันธ์กันในเชิงลบ

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในเกณฑ์ที่สูง ซึ่งทั้ง 5 ด้านนั้นมีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์กรเนื่องจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นจะเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน คือ เปลี่ยนแปลงความต้องการของผู้ตาม เปลี่ยนแปลงวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ วัฒนธรรมขององค์กร ตลอดจนส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีให้กับองค์กร ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะกระตุ้นให้ผู้ตามมองสิ่งต่าง ๆ ให้เห็นนอกเหนือจากผลประโยชน์ตนเอง เพื่อความสำเร็จขององค์กร และเป็นผู้ซึ่งสามารถสร้างผลกระทบอย่างลึกซึ้งและเป็นพิเศษต่อผู้ตาม ซึ่งผู้นำประเภทนี้จะทำให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างมาก ซึ่งจะเห็นได้จากผลการศึกษา สมมุติฐาน

ข้อที่ 1 จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กรอย่างมาก

ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ผลการศึกษาของผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสมุทรสงครามนั้นมีอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งภาวะผู้นำประเภทนี้จะให้ความสนใจในสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร พยายามบริหารจัดการให้องค์กรดำเนินการอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผล ผู้นำประเภทนี้มีความเชี่ยวชาญในการวางแผน การจัดงบประมาณ และเนื้องานในมิติที่ไม่เกี่ยวข้องกับบุคคลด้านเทคนิค ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนสามารถสร้างประสิทธิผลโดยการกำหนดความคาดหวังให้ชัดเจน และสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้ตาม และการตอบสนองความต้องการของผู้ตามจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผล อย่างไรก็ตามเนื่องจากผู้นำแบบปฏิบัติตามกฎระเบียบเป็นเพียงผู้รักษาเสถียรภาพขององค์กรมากกว่าเป็นผู้ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งในการทดสอบสมมุติฐานนั้น ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนก็มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรในระดับปานกลางเท่านั้น

ผู้นำแบบปล่อยเสรี ผู้นำแบบปล่อยเสรีเป็นภาวะผู้นำประเภทนี้มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งภาวะผู้นำประเภทนี้จะให้อิสระแก่บุคคลกระทำการใดๆ ตามที่เขาปรารถนาให้อิสระแก่สมาชิกอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจ การปฏิบัติงานทุกอย่างขึ้นอยู่กับสมาชิกว่าจะเอาอย่างไร ผู้นำจะไม่เข้าไปก้าวก่าย ผู้นำเป็นเพียงผู้ผ่านเรื่อง หรือคอยดูว่าสมาชิกจะทำอะไรกันเท่านั้น ผู้นำจะแสดงบทบาทหรืออำนาจหน้าที่ของตนน้อยมาก และชอบแยกตัวออกจากกลุ่ม ซึ่งหมายถึงแทบไม่มีภาวะผู้นำเลย

ซึ่งผลการศึกษาได้สอดคล้องกับงานวิจัยของอุษณีย์ ลีวีไลกุลรัตน์ อังคาบ เจริญฤทธิ์ และวารวณดา เทียมภักดี (2548) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง ภายในองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะของอุษณีย์ ลีวีไลกุลรัตน์ ซึ่งศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้นำกับประสิทธิผลของหน่วยงาน : ศึกษากรณีพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคกลุ่มภาคกลาง กรมอาชีวศึกษา ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคส่วนใหญ่เป็นแบบปรักษาหารือ

ผลของการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร ดังนี้ สุณีย์ นวจินดาพันธ์ ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ : ศึกษากรณีจังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และผู้นำแบบปล่อยเสรีมีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

และอังกาบ เจริญฤทธิ์ (2548) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา : ศึกษากรณีระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 4 ด้าน คือ 1. การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ของผู้นำ 2. การสร้างแรงบันดาลใจของผู้นำ 3. การกระตุ้นการใช้ปัญญาของผู้นำ 4. การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคลของผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้นำแบบปล่อยเสรีมีความสัมพันธ์เชิงลบกับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา ส่วนการจัดการแบบเฉื่อยชาภายใต้เงื่อนไขยกเว้น ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กร ทำให้องค์กรสามารถพัฒนาตามความเปลี่ยนแปลงและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น
2. ผลการศึกษาพบว่า ในส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งผลการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์สูง มีเพียง 2 ข้อเท่านั้นที่อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง คือข้อ ผู้บริหารของท่านสร้างจิตสำนึกที่ดี และความคิดในเชิงบวกแก่พนักงานเสมอ และผู้บริหารของท่านกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งผู้บริหารควรมีการปรับปรุงทัศนคติในการทำงานทั้งสองข้อนี้ เพื่อให้การทำงานขององค์กรมีบรรยากาศในการทำงานที่ดีและมีประสิทธิผลมากขึ้น
3. จากผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพขององค์กรมีคะแนนอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์กรอย่างมาก ควรมีการรักษาระดับของประสิทธิผลขององค์กรและมีการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาความเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลองค์กรการบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดอื่นนอกเหนือจากจังหวัดสมุทรปราการ อาจทำเป็นจังหวัดในส่วนภูมิภาค เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำและประสิทธิผลขององค์กร

2. ควรมีการศึกษาวิจัยถึงตัวชี้วัดของภาวะผู้นำขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความชัดเจน และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรของประชาชน และสามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนได้อย่างแท้จริง

3. เพื่อที่จะให้การอภิปรายมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพควบคู่กันไปกับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อได้ทราบถึงรายละเอียดของภาวะผู้นำกับประสิทธิผลขององค์การ ให้ดียิ่งขึ้น