

สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การ
บริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู

**The Capacity of Administrators Enhances the Change Leadership of
Administrators in Local Administrative Organizations in
Muang District in Nongbua Lamphu province**

พิชัยรัฐ หมั่นดวง

วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต

Pichairath Meunduang

Pitchayabundit College, Thailand

E-mail: nuspong.ggg@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น 2. ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู และ 4. ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 119 คน ด้วยวิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.81 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรตาม โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับสมรรถนะของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สมรรถนะของผู้บริหารกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4. สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ได้แก่ ด้านความมีวิสัยทัศน์ และด้านการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .925 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 85.50 ($R^2=.855$)

* วันที่รับบทความ: 26 พฤศจิกายน 2564; วันที่แก้ไขบทความ 8 ธันวาคม 2564; วันที่ตอบรับบทความ: 9 ธันวาคม 2564

Received: November 26, 2021; Revised: December 8, 2021; Accepted: December 9, 2021

คำหลัก : สมรรถนะของผู้บริหาร; ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Abstracts

The objectives of this research were 1. To study the levels on capacity of administrators in local administrative organizations, 2. To study the levels on change leadership of administrators in local administrative organizations, 3. To study the relation between capacity of administrators and change leadership of the administrators in local administrative organizations for the Muang District in Nongbua Lamphu province and 4. To study the capacity of the administrators enhance the change leadership for the administrators in local administrative organizations for the Muang District in Nongbua Lamphu province. The samples using for the research were 119 persons from the administrators of local administrative organization in the Muang District in Nongbua Lamphu province. The instruments using in this research were 5 rating scales questionnaires with the confidence of 0.81. The data analysis used the packaged program for finding mean, percentage, standard deviation and multiple linear regression for forecasting the dependent variable by stepwise regression analysis. The results of findings were as follows: 1. For overall of the levels on capacity of the administrators in local administrative organizations were in high level. 2. The levels of change leadership for the administrators in local administrative organizations were in high level. 3. The correlation coefficient of the capacity of administrators and the change leadership of the administrators were on positive relation and were on statistical significance at .01 level. 4. The capacity of administrators enhances the change leadership or administrators on the aspect of vision and the aspect of problem solving was on multiple correlation coefficient at .925 with the statistical significance at .01 level and with the prediction coefficient or prophetic power at the percentage of 85.50 ($R^2=.855$).

Keywords : The Capacity of Administrators Enhances; The Change Leadership

บทนำ

ภายใต้ภาวะการแข่งขันในปัจจุบันได้ส่งผลให้องค์กรต่างๆ แสวงหาแนวทางในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและสร้างการอยู่รอดให้กับองค์กรของตนเอง การให้ความสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากร (Competency) ก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่องค์กรได้นำมาปรับใช้ เพราะสมรรถนะจะเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าของบุคคลคนหนึ่งจากการ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น สมรรถนะจึงเป็นพฤติกรรมการทำงานที่สำคัญ ซึ่งประกอบขึ้นจากหลายๆ คุณลักษณะที่สามารถวัด สังเกต ตลอดจนประเมินผลได้ รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (วิสุทธิธณี ธาณิรัตน์, 2561 : 127 -134) ซึ่งความสำเร็จดังกล่าวนี้ ไม่ใช่เป็นเพียงการตัดสินใจจากสิ่งที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบันเท่านั้น แต่จำเป็นต้องพิจารณาจากผลการสั่งสมสมรรถนะที่มีมาตั้งแต่อดีต องค์กรใดที่ให้ความสำคัญกับการจัดการประเด็นสมรรถนะ ก็อาจจะเป็นแนวทางหนึ่งที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืนมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง (High Performance Organizations) จึงเป็นประเด็นที่มีความสัมพันธ์กัน เพราะเมื่อองค์กรมีความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จใน

ระดับสูงแล้ว ก็ย่อมต้องการบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี มีแรงผลักดันที่จะนำพาองค์กรไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้น

ซึ่งในการกำหนดนโยบายต่างๆ ผู้นำหรือผู้บริหารขององค์กรต่างเข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างมากในการตัดสินใจกำหนดนโยบาย ซึ่งหากผู้นำตัดสินใจด้วยพื้นฐานข้อมูลที่ถูกต้อก็จะสามารถก่อให้เกิดความสำเร็จและการพัฒนาในองค์กรต่างๆ ได้ แต่ในทางตรงกันข้าม หากตัดสินใจด้วยข้อมูลที่ไม่ครบถ้วน ผิดพลาดก็อาจจะส่งผลเสียต่อองค์กรดังกล่าวได้ ดังนั้น ตามแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้นำ (Competency) สมรรถนะในระดับตัวบุคคล จึงเกี่ยวข้องกับความสามารถของบุคคล อันประกอบด้วยคุณลักษณะและองค์ประกอบต่างๆ เช่น ความรู้ ทักษะ ความเอาใจใส่ และความขยันหมั่นเพียร ดังนั้น ความสามารถในลักษณะนี้จึงไม่ใช่อาศัยความรู้เพียงอย่างเดียว แต่ยังเป็นความรู้ที่นำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน ส่วนสมรรถนะในระดับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เป็นแรงผลักดันที่กระตุ้นให้องค์การดำเนินงานได้บรรลุผลสำเร็จ และมักเป็นความสามารถที่มีเหนือกว่าองค์การอื่น (สืวงศ์ กาพวงค์, 2554 : 5) ด้วยเหตุนี้ สมรรถนะจึงเป็นสิ่งที่ทำให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้ได้

การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น บทบาทของผู้นำทางการเมืองเข้ามามีอิทธิพลอย่างมากต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะประเด็นเกี่ยวกับ “สมรรถนะของผู้นำ” (Leadership competency) ดังนั้น ภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่งของโลกในปัจจุบัน ผู้นำได้เข้ามามีส่วนสำคัญในการนำพาเทศบาลให้สามารถดำเนินนโยบายต่างๆ ให้บรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะถึงแม้เทศบาลจะเป็นองค์กรภาครัฐก็ตาม แต่สมรรถนะของผู้นำก็มีบทบาทสำคัญในการทำให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นมีความสามารถที่โดดเด่นเหนือกว่าหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ในประเภทเดียวกัน ในช่วงระยะเวลากว่า 40 ปีที่ผ่านมา มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของบุคคลออกมามากมาย เพราะต่างตระหนักดีว่า การจะสร้างความสำเร็จได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กรได้นั้น จำเป็นอาศัยการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร (competency – based - advantage) เพราะฉะนั้นการทำนายความสำเร็จโดยวัดจากเพียงสติปัญญา อาจะยังไม่สามารถอธิบายความสำเร็จได้ การทดสอบสมรรถนะที่ดีจึงควรวัดจากพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้พร้อมทั้งมีเกณฑ์ที่เปิดเผย เนื่องจากผลความสำเร็จของการปฏิบัติงานย่อมสะท้อนให้เห็นถึงระดับของสติปัญญา ความรู้ ทักษะ ทักษะต่างๆ รวมถึงแรงขับจากทั้งภายในและภายนอกของบุคคลนั้นๆ (McClelland, 1973 : 1-14.) สมรรถนะจึงเป็นคุณลักษณะต่างๆ ของบุคคลที่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นจากความพยายามที่คาดหวังเป็นผลให้ปฏิบัติงานเกินความคาดหวังโดยผู้นำแสดงบทบาททำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดีจงรักภักดีและนับถือ ทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้มีความเป็นผู้นำ เป็นนักพัฒนา เป็นผู้เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้นำจะต้องยกระดับความรู้สึกความสำนึกของผู้ตามให้มีความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่

ต้องการและวิธีการที่จะบรรลุผลลัพธ์ได้ตามที่ต้องการ ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อองค์กรโดยกระตุ้นระดับความต้องการของมนุษย์ โดยงานวิจัยฉบับนี้ได้ยึดหลักแนวคิดของ **Bernard. M. Bass** (Bernad M Bass, 1999 : 9-32.) ที่ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (**Charisma or idealized influence**) หมายถึง ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี น่ายกย่องเคารพนับถือ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน คุณลักษณะผู้นำ คือมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ไม่เอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤตได้ ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม มีความเฉลียวฉลาด มีความตั้งใจเชื่อมั่นในตนเอง มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (**Inspirational motivation**) หมายถึง การจูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ ให้ความหมายและท้าทายต่องานที่กำลังรับผิดชอบอยู่ มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และการกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว ผู้นำจะสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตามผ่านความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา เพื่อให้ผู้ตามสามารถผ่านพ้นกับอุปสรรคของตนเอง 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (**Intellectual stimulation**) หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามเกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ แสวงหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน ผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีการแก้ไข กระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณีการกระตุ้นทางปัญญา เป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (**Individualized consideration**) หมายถึง การที่ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (**Coach**) และเป็นที่ปรึกษา (**Advisor**) ของผู้ตาม เพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและก้าวหน้าของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น เปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และช่วยเหลือพร้อมเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู หรืออำเภอหนองบัวลำภูเดิม เคยเป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดอุดรธานี อยู่ห่างจากจังหวัดอุดรธานีประมาณ 46 กิโลเมตร มีระยะทางห่างจากกรุงเทพฯ โดยเส้นทางรถยนต์ประมาณ 568 กิโลเมตร ในอดีตจังหวัดหนองบัวลำภูเป็นเมืองโบราณที่ก่อตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า 900 ปี เดิมเป็นดินแดนที่ขึ้นต่อกรุงศรี สัตตนาคนหุต มีชื่อว่า “เมืองหนองบัวลุ่มภู นครเขื่อนขันธ์กาบแก้วบัวบาน”

และด้วยรัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจมายังส่วนภูมิภาค เพื่อประโยชน์ในด้านการปกครอง การให้บริการของรัฐ การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน การส่งเสริมให้ท้องถิ่นเจริญยิ่งขึ้น ตลอดจนเพื่อความมั่นคงของชาติ ประกอบกับจังหวัดอุดรธานีมีอาณาเขตกว้างขวางและมีพลเมืองมาก จึงเห็นสมควรแยกอำเภอต่างๆ บางอำเภอ ตั้งขึ้นเป็นจังหวัด โดยได้รับการสถาปนาให้เป็นจังหวัดหนองบัวลำภูอย่างเป็นทางการ ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2536 มีประชากร จำนวน 137,246 คน มีครัวเรือน จำนวน 45,760 ครัวเรือน อำเภอเมืองหนองบัวลำภูมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 17 แห่ง ได้แก่ เทศบาลเมืองหนองบัวลำภู เทศบาลตำบลนาคำไฮ เทศบาลตำบลนามะเฟือง เทศบาลตำบลห้วยนา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกั๊กศูนย์ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองสวรรค์ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยนา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาม องค์การบริหารส่วนตำบลนามะเฟือง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านพร้าว องค์การบริหารส่วนตำบลโนนขมิ้น องค์การบริหารส่วนตำบลกุดจิก องค์การบริหารส่วนตำบลโนนทัน องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำไฮ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าไม้งาม และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหว้า จากการศึกษารายงานวิจัย พบว่า ยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อให้ทราบระดับสมรรถนะของผู้บริหารและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู (ท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู, 2562 : 3 -4)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุง พัฒนาสมรรถนะของและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และพัฒนาองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภูให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู
3. เพื่อศึกษาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู
4. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวนทั้งหมด 119 คน ด้วยวิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แบ่งออกเป็น ดังนี้ 1. ผู้บริหารของเทศบาล 4 แห่ง จำนวน 28 คน ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ประธานสภาเทศบาล และรองประธานสภาเทศบาล 2. ผู้บริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล 13 แห่ง จำนวน 91 คน ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และรองประธานองค์การบริหารส่วนตำบล

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

2.1 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check - List) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่ง

2.2 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความมีวิสัยทัศน์ ด้านการผลักดันการเปลี่ยนแปลง และด้านการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's five rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 73)

2.3 ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ท (Likert's five rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 73)

3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือการวิจัย ดังนี้

3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert's five rating scale)

3.2 กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อกำหนดขอบเขตคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

3.3 สร้างแบบสอบถาม ตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวความคิดในการวิจัย

3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจน ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ภาษาที่ใช้ โดยประเมินความสอดคล้อง (IOC: Index of item objective congruence) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC เท่ากับ 1

3.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนากลาง จังหวัดหนองบัวลำภู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.7 นำข้อมูลการทดลองใช้แบบสอบถาม มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.81

3.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้และปรับปรุงแก้ไขแล้ว ตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้ง ก่อนนำไปใช้จริง เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยกำหนดให้มีผู้ช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูล ณ อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยผู้วิจัยชี้แจงขั้นตอนและวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ดำเนินการเก็บแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู จำนวนทั้งหมด 119 คน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่ง วิเคราะห์โดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2 สมรรถนะของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมาย โดยเทียบกับเกณฑ์ (Criteria) (อ้างอิงจาก บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 42-43) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

5.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลความหมาย โดยเทียบกับเกณฑ์ (Criteria) (อ้างอิงจาก บุญชม ศรีสะอาด, 2560 : 42-43) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

5.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) โดยนำตัวแปรต้นทุกตัวที่ต้องการวิเคราะห์มาจับคู่กับตัวแปรตามทีละคู่โดยการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ ถ้าค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ แต่ละคู่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้เกณฑ์การตัดสินใจผลการวิเคราะห์ข้อมูล พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) กำหนดดังนี้ (กัลยา วาณิชขัญหา, 2555 : 34-36)

$r = 0.00$ แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์

$0.01 < r < 0.33$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับน้อย

$0.34 < r < 0.67$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

$0.68 < r < 1.00$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

5.5 วิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู สร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรตาม โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

6.1.1 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบสอบถาม โดยการหาค่า ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence)

6.1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

6.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

6.3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

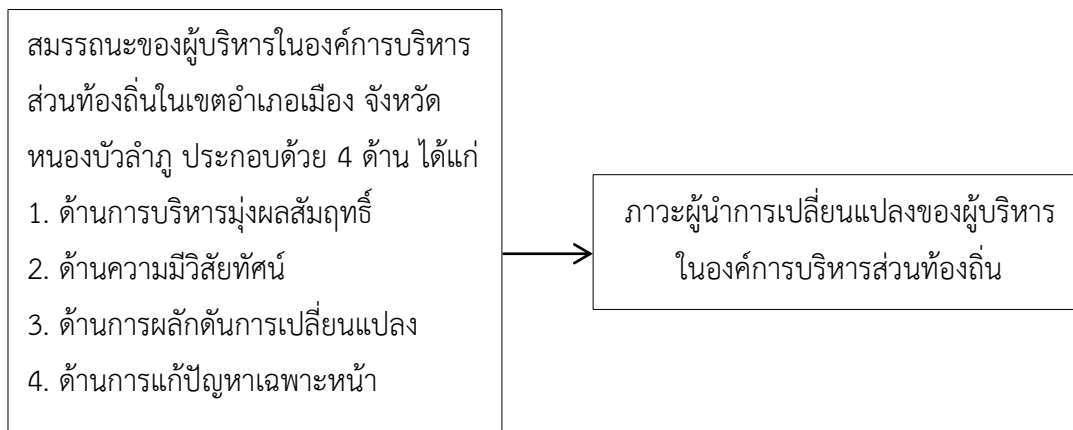
6.3.2 สมการการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการทำวิจัยครั้งนี้ สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด หลักการ และทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เพื่อนำใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้ 1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ สมรรถนะของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารของ สุวัฒนา ตั้งสวัสดิ์ (2561 : 58 - 59) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความมีวิสัยทัศน์ ด้านการผลักดันการเปลี่ยนแปลง และด้านการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า 2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารของ Bernard. M. Bass (Bernad M Bass, 1999 : 9-32) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล กรอบแนวคิดดังกล่าวแสดงได้ดังภาพที่ 1

ตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรเกณฑ์



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับสมรรถนะของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.92	0.44	มาก
2. ด้านความมีวิสัยทัศน์	3.61	0.53	มาก
3. ด้านการผลักดันการเปลี่ยนแปลง	3.59	0.43	มาก
4. ด้านการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	3.66	0.72	มาก
รวม	3.70	0.49	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.70$, S.D.=0.49) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{x}=3.92$, S.D.=0.44) รองลงมา คือ ด้านการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ($\bar{x}=3.66$, S.D.=0.72) และด้านความมีวิสัยทัศน์ ($\bar{x}=3.61$, S.D.=0.53) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการผลักดันการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x}=3.59$, S.D.=0.43)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.65	0.60	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.58	0.66	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.62	0.65	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.59	0.64	มาก
รวม	3.61	0.62	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.61$, S.D.=0.62) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{x}=3.65$, S.D.=0.60) รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x}=3.62$, S.D.=0.65) และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{x}=3.59$, S.D.=0.64) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x}=3.58$, S.D.=0.66)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) อย่างง่าย (r) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X _{tot}	Y _{tot}
X ₁	1.00					
X ₂	.804**	1.00				
X ₃	.727**	.830**	1.00			
X ₄	.727**	.765**	.840**	1.00		
X _{tot}	.877**	.923**	.923**	.877**	1.00	
Y _{tot}	.737**	.880**	.818**	.857**	.906**	1.00

** ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สมรรถนะของผู้บริหารกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับมาก (X_{tot}) (R=.906) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับมากทุกด้านและเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความมีวิสัยทัศน์ (X₂) (R=.880) ด้านการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (X₄) (R=.857) และด้านการผลักดันการเปลี่ยนแปลง (X₃) (R=.818) ตามลำดับ และด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X₁) (R=.737)

4. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ผู้วิจัยได้สร้างสมการเพื่อพยากรณ์ว่าตัวแปรต้นใดบ้างที่ร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามดีที่สุด พิจารณาจากตัวแปรเกณฑ์ คือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4 - 6

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนของสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยทดสอบความแตกต่างของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเมื่อเพิ่มตัวแปรทีละตัว

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	S.E.est	F	P-values
X ₂	.880	.774	.772	.29675	400.124	.000**
X ₂ X ₄	.925	.855	.853	.23853	342.155	.000**

** ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า จากตัวแปรทั้งหมด 4 ตัว มีตัวแปรที่ทดสอบแล้ว พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ตัว ตามลำดับ คือ ด้านความมีวิสัยทัศน์ (X₂) และด้านการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (X₄) ส่วนตัวแปรต้นอีก 2 ตัว ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X₁) และด้านการผลักดันการเปลี่ยนแปลง (X₃) ถูกคัดออกจากสมการ เนื่องจากทดสอบความสัมพันธ์แล้วไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต้นที่ดีและเหมาะสมที่สุดที่จะทำให้สมรรถนะของผู้บริหาร ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ได้นั้นจะต้องประกอบด้วยตัวแปรต้นเพียง 2 ตัว เท่านั้น โดยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (R²) เมื่อนำตัวแปรพยากรณ์ใส่เข้าไปในสมการ จะมีค่าเปลี่ยนไปทำให้ค่าร้อยละของการพยากรณ์เปลี่ยนไปด้วย โดยพบว่าเมื่อใส่ตัวแปรพยากรณ์ คือ ด้านความมีวิสัยทัศน์ (X₂) เพียงตัวเดียวเข้าไปในสมการถดถอย จะทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เกิดขึ้น ร้อยละ 77.40 (R²=.774) และเมื่อใส่ตัวแปรต้นตัวที่สอง คือ ด้านการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (X₄) จะทำให้ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เกิดขึ้นร้อยละ 85.50 (R²=.855)

ตารางที่ 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β)

ตัวแปร พยากรณ์	คะแนนดิบ		คะแนน มาตรฐาน	t	P-values
	B	S.E.B	β		
Constant	.054	.150	-	.359	.720
X ₂	.631	.064	.541	9.843	.000
X ₄	.380	.047	.443	8.067	.000
R = .925 , R ² = .855 , Adjusted R ² = .853 , S.E.est = .23853 , F = 342.155					

จากตารางที่ 5 พบว่า เมื่อนำตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านความมีวิสัยทัศน์ (X_2) และด้านการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (X_4) เข้าสมการถดถอยแล้ว จะได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .925 ($R=.925$) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือการทำนาย ร้อยละ 85.50 ($R^2=.855$) โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู มากที่สุด คือ ด้านความมีวิสัยทัศน์ (X_2) และด้านการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .631 และ .380 ตามลำดับ ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์จากค่าสัมประสิทธิ์การ

ถดถอยของตัวพยากรณ์ที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) ได้ดังต่อไปนี้
สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$Y^{\wedge} = .054 + .631 (X_2) + .380 (X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$Z^{\wedge} = .541 (Z_2) + .443 (Z_4)$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้เนื่องจาก สมรรถนะในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นมีความสำคัญอย่างมากในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน ประกอบกับองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง ได้มีการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าถึงความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวต่อภาวะวิกฤต และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในหน่วยงาน ซึ่งแจ้งความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงได้ชัดเจน และสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและช่วยให้เกิดความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประดิษฐ์ ติวพัฒนกุล, ไพบุลย์ ช่างเรียน และติน ปรัชญพฤทธิ์ (2563 : 174-189) ได้ทำการศึกษา เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกรุงเทพมหานครด้านความรู้ทักษะในการบริหาร การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารอย่างมีอาชีพ ทักษะการใช้ความคิดและการสื่อสารและความน่าเชื่อถือและหลักจริยธรรมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวุฒิ วรพินธุ์ และคณะ (2557: 86-96) ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณลักษณะภาวะผู้นำยุคใหม่กับสมรรถนะการบริหารงานแบบมีอาชีพของปลัดเทศบาล

ในภาคกลาง ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะการบริหารงานแบบมืออาชีพของปลัดเทศบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ จิตสำนึกที่สูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชามุ่งมั่นที่จะให้งานบรรลุสู่จุดหมาย สามารถสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นให้เป็นที่ยอมรับต่อประชาชนในพื้นที่ และมีวิธีทำงานให้สำเร็จได้อย่างเหนือความคาดหมายเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ สุจริตกุล (2562 : 4930-4943) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา: องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเทพ โฆษิตวรวิทย์, ธรรมนิษฐ์ วราภรณ์ และวีระศักดิ์ จินารัตน์ (2563 : 249-258) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สมรรถนะของผู้บริหารกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับมาก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องจากเพราะผู้บริหารที่มีสมรรถนะ มีความรู้ ทักษะ ความเอาใจใส่ และความขยันหมั่นเพียร ย่อมสามารถนำสมรรถนะดังกล่าวไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน เป็นแรงผลักดันที่กระตุ้นให้องค์กรทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ สามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามุ่งมั่นที่จะให้งานบรรลุสู่จุดหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวุฒิ วรพินธุ์ และคณะ (2557 : 86-96) ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณลักษณะภาวะผู้นำยุคใหม่กับสมรรถนะการบริหารงานแบบมืออาชีพของปลัดเทศบาลในภาคกลาง ผลการศึกษาพบว่า ระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะภาวะผู้นำยุคใหม่กับสมรรถนะการบริหารงานแบบมืออาชีพของปลัดเทศบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านความรับผิดชอบความฉลาดทางอารมณ์ การสร้างเครือข่าย การจัดการความสัมพันธ์ และทักษะการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารงานแบบมืออาชีพของปลัดเทศบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ได้แก่ ด้านความมีวิสัยทัศน์ และด้านการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่ดี สามารถกำหนดสั่งการ หรือกระตุ้นให้บุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดการตอบสนองตามคำสั่งและตรงตาม

ความต้องการ โดยผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภานัน ดวงสว่าง (2564 : 283-296) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้นำยุคใหม่ในการบริหารงานเทศบาลเมือง ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้นำยุคใหม่ที่ส่งผลต่อการบริหารงานเทศบาลเมือง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรพยากรณ์สมรรถนะความเป็นผู้นำยุคใหม่สามารถพยากรณ์ความสามารถในการบริหารงาน ได้ร้อยละ 7.7 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร วัชรภูษิต (2564 : 383-401) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลได้ ร้อยละ 80.30

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรส่งเสริมผู้บริหารส่วนท้องถิ่นให้สามารถวางแผนกลยุทธ์และตัวบ่งชี้เพื่อวัดผลการดำเนินงาน การวัดผลและตรวจสอบการดำเนินงานเป็นระยะ ให้มีความสำคัญต่อผลตอบแทนผู้ปฏิบัติงานที่ดำเนินงานสำเร็จ และเน้นกระบวนการทำงานให้บรรลุผลโดยคำนึงถึงความประหยัดและคุณภาพของผลงาน

1.2 ด้านการผลักดันการเปลี่ยนแปลง ควรส่งเสริมผู้บริหารส่วนท้องถิ่นมีความสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าถึงความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวต่อภาวะวิกฤต และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในหน่วยงานสามารถชี้แจงความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงได้ชัดเจน และสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและช่วยให้เกิดความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับพื้นที่อื่นๆ เพื่อที่จะได้ทราบสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2555). *หลักการเลือกใช้เทคนิคทางสถิติในงานวิจัยพร้อมทั้งอธิบายผลลัพธ์ที่ได้จาก SPSS*. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑาทิพย์ สุจริตกุล. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคประเทศไทย 4.0* กรณีศึกษา: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดภูเก็ต. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*. 6 (10), 4930-4943.
- ชัยวุฒิ วรพินธุ์ และคณะ. (2557). *คุณลักษณะภาวะผู้นำยุคใหม่กับสมรรถนะการบริหารงานแบบมีอาชีพของ ปลัดเทศบาลในภาคกลาง*. *วารสารสมาคมนักวิจัย*. 19 (1), 86-96.
- ท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู. (2556). *ประวัติความเป็นมาของหนองบัวลำภู*. หนองบัวลำภู: ท้องถิ่นจังหวัด หนองบัวลำภู
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น (ฉบับปรับปรุงใหม่)*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ประดิษฐ์ ดีวัฒนกุล, ไพบุลย์ ช่างเรียน และดิน ปรัชญพฤทธิ. (2563). *สมรรถนะของผู้บริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรุงเทพมหานคร. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*. 5 (2), 174-189.
- พรเทพ โฆษิตวรวิทย์, ธรรมนิตย์ วราภรณ์ และวีระศักดิ์ จินารัตน์. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*. 4 (1), 249-258
- วิสุทธิณี ธาณิรัตน์. (2561). *สมรรถนะของผู้นำเทศบาลเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน*. การประชุมวิชาการด้านมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ 1 ประจำปี พ.ศ. 2561 (หน้า 125 - 134). สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- สীবวงศ์ กาหวงศ์. (2554). *ตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ .
- สุวัฒนา ตั้งสวัสดิ์. (2561). *อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้นำในยุคไทยแลนด์ 4.0*. รายงานการวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานนครราชสีมา.
- สมพร วัชรภูษิต. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*. 13 (1), 383-401.

- สุภานัน ดวงสว่าง. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้นำยุคใหม่ในการบริหารงานเทศบาลเมือง จังหวัด
ปทุมธานี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*. 13 (1), 283-296.
- Bernad M Bass. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 8 (1), 9-32.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist*. 28 (1), 1-14.