

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดภูเก็ต*

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AMONG ADMINISTRATORS OF
THE LOCAL GOVERNMENT ADMINISTRATION IN THAILAND 4.0
ERA: A CASE STUDY OF PHUKET LOCAL GOVERNMENT
ADMINISTRATION

จุฑาทิพย์ สุจริตกุล

Juthathip Sucharitkul

สถาบันรัชต์ภาคย์

Rajapark Institute, Thailand

E-mail : dr.juthathip@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดภูเก็ต 2) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่ยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดภูเก็ต ใช้การวิจัยแบบผสมผสาน เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 345 คน และแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 22 คน วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวน การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. เพศและตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

* Received 10 September 2019; Revised 19 December 2019; Accepted 31 December 2019



3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับองค์กรสู่ยุคประเทศไทย 4.0 โดยเฉพาะการกระตุ้นเยาวชนปัญญา มีความสัมพันธ์กับด้านมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัยพบว่าอยู่ในระดับสูง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, ยุคประเทศไทย 4.0

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the characteristics of Transformational Leadership among Administrators of the Local Government Administration in Thailand 4.0 Era: a case study of Phuket Local Government Administration, and 2) to study the Transformational Leadership among Administrators of the Local Government Administration in Thailand 4.0 Era: a case study of Phuket Local Government Administration. Six organizations in Phuket were selected for the study. This is a mixed-method research. The sample consisted of 345 people and 22 in-depth interviewees. The research instrument was a 5-rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis in quantitative research were percentage, mean, standard deviation, t-test, one way anova, and Pearson correlations coefficient, and data analysis in qualitative research by content analysis.

The results revealed the following:

1. The characteristics of Transformational Leadership among Administrators of the Local Government Administration had overall scores in the high level.

2. Gender and Position had a statistically significant correlation with the characteristics of Transformational Leadership among Administrators of the Local Government Administration.

3. Transformational Leadership among Administrators of the Local Government Administration has a positive correlation with organizations working towards the Thailand 4.0 era, especially in terms of “intellectual stimulatio” having a high level of correlation with smart and innovative organization that can work coordinately with all parties.



Keywords: Transformational Leadership, Administrators of the Local Government Administration, Thailand 4.0 Era

บทนำ

ยุคประเทศไทย 4.0 เป็นแบบจำลองหรือโมเดลใหม่ที่จะใช้ในการพัฒนาประเทศเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจประเทศไทยที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมเพื่อก้าวข้ามกับดักประเทศรายได้ปานกลาง ส่งผลให้ผู้ประกอบการต้องปรับตัวเพื่อให้ธุรกิจสามารถเติบโตในบริบทที่เปลี่ยนไปอย่างเข้มข้นและยั่งยืน (จำเนียร จวงตระกูล, 2561) สำหรับองค์กรในศตวรรษที่ 21 ต้องสนับสนุนให้พนักงานมีความกล้าเสี่ยง และถือความผิดพลาดเป็นโอกาสของการเรียนรู้ที่ดี และลักษณะของงานที่พนักงานปรารถนาประกอบด้วย 2 ด้าน คือ 1) ด้านพนักงาน จะเป็นผู้กำหนดเงื่อนไข วิธีการปฏิบัติงาน และมีข้อมูลความรู้ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของตนเอง รวมถึงการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกัน การทำงานและการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และ 2) ด้านผู้นำ เป็นผู้สร้างบรรยากาศแห่งความเชื่อถือ มีการรับฟัง สื่อสารกับพนักงาน สนับสนุนและช่วยเหลือกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ผู้นำและพนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายเดียวกัน รวมถึงการสื่อสารวิสัยทัศน์ นโยบาย ค่านิยมให้พนักงานเข้าใจและชัดเจน (Marquardt H M. Ng, S.S. &Goldson, 2010)

ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการเป็นผู้ชี้แนะและช่วยเหลือให้กลุ่มปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (อัคพงษ์ สุขมาตย์ และคณะ, 2560) ภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งสำคัญของผู้นำที่จะให้องค์กรประสบความสำเร็จ องค์กรประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ ประกอบด้วย ด้านคุณลักษณะ อำนาจ และพฤติกรรม และภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงองค์การในรูปแบบใด ๆ ก็ตามให้ประสบความสำเร็จได้นั้น องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถให้กับบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร (สุปัญญา สุนทรนนท์ และคณะ, 2558) จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อผลปฏิบัติงานขององค์การในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ในปี 2558 จังหวัดภูเก็ตได้รับคัดเลือกให้เป็นเมืองนำร่องแห่งแรกในโครงการ Phuket Smart City เพื่อขับเคลื่อนจังหวัดสู่ยุคประเทศไทย 4.0 (ฤทัยชนก เมืองรัตน์, 2562) ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะเพื่อตอบสนองความต้องการของคนในแต่ละท้องถิ่นที่แตกต่างกันไป เช่น สภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก การจัดสวัสดิการ ฯลฯ เมื่อภาครัฐมีการกำหนดนโยบายยุคประเทศไทย 4.0 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงได้กำหนดนโยบายสาธารณะที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน



เพื่อสร้างความมั่นคง มั่นคั่ง และยั่งยืน โดยการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ผู้นำจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรต่อไป

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการที่ผู้นำเปลี่ยนแปลง ความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้น จากความพยายามที่คาดหวังเป็นผลให้ปฏิบัติงานเกินความคาดหวังโดยผู้นำแสดงบทบาททำให้ผู้ตามมีความรู้สึกไว้วางใจ ยินดีจงรักภักดีและนับถือ ทำให้ผู้ตามกลายเป็นผู้มีความซื่อสัตย์ เป็นนักพัฒนา เป็นผู้เสริมแรงได้ด้วยตนเอง ซึ่งผู้นำจะต้องยกระดับความรู้สึกความสำนึกของผู้ตามให้ความสำคัญและคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการและวิธีการที่จะบรรลุผลลัพธ์ได้ ตามที่ต้องการ ทำให้ผู้ตามไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อองค์กรโดยกระตุ้นระดับความต้องการของมนุษย์ โดยงานวิจัยฉบับนี้ได้ยึดหลักแนวคิดของ Bernard.M.Bass (Bernad M Bass, 1999) ที่ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Charisma or idealized influence) หมายถึง ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี น่ายกย่อง เคารพนับถือ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน คุณลักษณะผู้นำ คือ มีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ไม่เอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤตได้ ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม มีความเฉลียวฉลาด มีความตั้งใจ เชื่อมั่นในตนเอง มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational motivation) หมายถึง การจูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจ ให้ความหมายและท้าทายต่องานที่กำลังรับผิดชอบอยู่ มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว ผู้นำจะสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ตามผ่านความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา เพื่อให้ผู้ตามสามารถผ่านพ้นกับอุปสรรคของตนเอง 3) การกระตุ้นเขาวงกตปัญญา (Intellectual stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามเกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน ผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีการแก้ไข กระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณีการกระตุ้นทางปัญญา เป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) หมายถึง การที่ผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตาม



เป็นรายบุคคล ทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นทีปรึกษา (Advisor) ของผู้ตาม เพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและก้าวหน้าของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น เปิดโอกาสให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และช่วยเหลือพร้อมเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่

ยุคประเทศไทย 4.0 เป็นองค์กรที่มีลักษณะสอดคล้องและเหมาะสมกับการบริหารงานภายใต้ยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ซึ่งสามารถแยกลักษณะสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ด้านเปิดกว้างและสามารถทำงานเชื่อมโยงกับทุกฝ่าย ด้านยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และด้านมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2562) รวมถึงแนวคิด Smart Government ที่ประกอบด้วย การเข้าถึงบริการของรัฐ พลเมืองมีส่วนร่วม สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งสามารถสังเคราะห์ยุคประเทศไทย 4.0 ดังนี้ 1) ด้านเปิดกว้างและสามารถทำงานเชื่อมโยงกับทุกฝ่าย (open & connected organization) หมายถึง การที่องค์การภาครัฐทำงานอย่างโปร่งใสโดยบุคคลภายนอกสามารถตรวจสอบได้ สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน รวมถึงมีการถ่ายโอนภารกิจที่องค์การภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองไปให้แก่ภาคประชาชนและภาคประชาสังคมเป็นผู้รับผิดชอบแทน ตลอดจนมีการยกระดับความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างองค์การ ภาครัฐและภาคส่วนอื่น ๆ ให้มากกว่าการประสานงานหรือการทำงานด้วยกันเพื่อไปสู่ความร่วมมือกันอย่างแท้จริง 2) ด้านยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (citizen-centric organization) ที่มุ่งดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการในเชิงรุกโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (proactive public services) พร้อมทั้งมีการใช้ระบบดิจิทัลที่ทันสมัย ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากข้อมูลของภาครัฐเพื่อบริการประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกมีการเชื่อมโยงภายในองค์การภาครัฐเพื่อให้การบริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว (one-stop services) ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและต้องสามารถติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสาน ไม่ว่าจะเป็นการเข้ามาติดต่อด้วยตนเองในเวลาราชการ หรือตลอดเวลาผ่านศูนย์ให้บริการ 24 ชั่วโมง ระบบอินเทอร์เน็ตบนเว็บไซต์ (website) โซเชียลมีเดียหรือแอปพลิเคชันบนมือถือ (mobile application) เป็นต้น 3) ด้านมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (smart & innovative organization) หมายถึง องค์การที่ต้องทำงานแบบมีการคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมและความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความยืดหยุ่นและมีความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและมีการปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นองค์การดิจิทัล



จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และยุคประเทศไทย 4.0 มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดภูเก็ต
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่ยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดภูเก็ต

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ประชากร ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดภูเก็ต ประจำปี 2560 จำนวน 19 แห่ง มีจำนวนประชากรทั้งหมด 2,511 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลาก (Lottery) หน่วยตัวอย่างเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 6 แห่ง ได้แก่ เทศบาลนครภูเก็ต, เทศบาลตำบลวิชิต, เทศบาลตำบลฉลอง, เทศบาลตำบลราไวย์, เทศบาลตำบลเชิงทะเลและองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงทะเล คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 345 คน

1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) ด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากตำแหน่งงาน ได้แก่ นายกเทศมนตรี/นายกองค์การบริหารส่วนตำบล, รองนายกเทศมนตรี/รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล, ปลัดเทศบาล/ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, สมาชิกสภาเทศบาล/สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าฝ่ายงานในสำนักงานรวมทั้งสิ้น 22 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นโดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ตอน ได้แก่



ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ”คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นเขาวนปัญหา 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับ “ยุคประเทศไทย 4.0” มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ อันได้แก่ 1) ด้านเปิดกว้างและสามารถทำงานเชื่อมโยงกับทุกฝ่าย 2) ด้านยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และ 3) ด้านมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรค

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือ ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview)

3. การสร้างเครื่องมือ ดำเนินการดังต่อไปนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุคประเทศไทย 4.0 แผนยุทธศาสตร์ชาติ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและต่างประเทศ

3.2 สร้างแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

3.3 นำผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) และพิจารณาเลือกข้อรายการที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ข้อรายการคำถามที่ใช้ได้มีค่าระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 ซึ่งถือว่าใช้ได้ทุกข้อ

3.4 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และนำไปทดสอบ (Try Out) กลุ่มบุคคลที่มีลักษณะคล้ายคลึงประชากรในการวิจัย จำนวน 30 คน โดยการหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีของ Cronbach's Alpha พบว่า แบบสอบถามโดยรวมมีค่าความน่าเชื่อถือ เท่ากับ 0.859



4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที (t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One way anova) การหาค่าความสัมพันธ์ด้วย Pearson Correlation Coefficient

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. จากการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดภูเก็ต พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 73 มีช่วงอายุระหว่าง 30-39 ปี ร้อยละ 37.4 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 71.6 มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 9 ปี ร้อยละ 27.2 และตำแหน่งข้าราชการ/พนักงาน ร้อยละ 78

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และด้านการคำนึงถึงปัจเจกชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

ผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า มีอุดมการณ์อันแน่วแน่ที่จะทำงานตามที่เราได้หาเสียงเอาไว้ โดยน่านโยบายที่ได้นำเสนอกับประชาชนมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน โครงการต่าง ๆ อาทิเช่นโครงการสร้างความอุ่นใจในด้านความปลอดภัยให้กับประชาชน โดยการติดกล้องวงจรปิดทุกจุดในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลฉลอง ทั้งยังสามารถช่วยเหลือภาครัฐทุกหน่วยงานที่ต้องการข้อมูลกล้องวงจรปิด บางครั้งบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มีความรู้มากพอ ทางหน่วยงานก็ได้รับความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากหน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาอื่น ๆ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องมีคุณธรรมจริยธรรม ทำตัวเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทুমเทในการทำงาน ส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาระบบหรือวิธีการที่จะผลิตผลงานให้ได้ทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยควรสร้างแรงจูงใจในรูปแบบการให้รางวัลการยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับบุคลากรอื่นในหน่วยงาน



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ ด้านการกระตุ้นเขาวนปัญญา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวว่า ทางหน่วยงานมีการประชุมเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา และหาแนวทางในการทำงานที่ดี นอกจากนี้ ทางหน่วยงานยังมีการตั้งทีมนวัตกรรม เพื่อออกแบบระบบในการจัดเก็บข้อมูลออนไลน์ ในการดูแลนักเรียนที่อยู่ในกำกับของเทศบาลนคร โดยครูประจำชั้นจะกรอกข้อมูลลงไป ข้อมูลจะบ่งบอกว่า มีนักเรียนมาเรียนกี่คน ผลการเรียนเป็นอย่างไร สามารถเช็คข้อมูลได้ทันที โดยไม่ต้องเดินทางไปโรงเรียน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวว่า บุคลากรมีการประชุมทุกเดือน ทุกคนสามารถแจ้งปัญหาที่ได้รับจากการทำงานหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ นอกจากนี้ มีการจัดโครงการทุกปีเพื่อที่จะให้พนักงานในเทศบาลไปทำกิจกรรมและทัศนศึกษาดูงานพร้อม ๆ กัน เพื่อที่จะละลายพฤติกรรม เด็กใหม่รู้จักเด็กเก่า มีการทำกิจกรรมเพื่อให้ทราบถึงความต้องการของพนักงานแต่ละคน รวมถึงการสอบถามจากหัวหน้างานที่ใกล้ชิด

ผลการวิเคราะห์ยุคประเทศไทย 4.0 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่า 3.95 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านเปิดกว้างและสามารถทำงานเชื่อมโยงกับทุกฝ่าย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ด้านมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และด้านยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88

ผลจากการสัมภาษณ์ ยุคประเทศไทย 4.0 ด้านมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวว่า ทางหน่วยงานมีความคิดริเริ่ม โดยนำเทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาเพื่อช่วยให้การบริการประชาชนมีความทันสมัยและสะดวกรวดเร็วขึ้น อาทิ มีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการเก็บภาษี เช่น แพลตฟอร์ม 3D ทำให้บุคลากรไม่ต้องออกไปเดินเรียกเก็บตามบ้าน สามารถดูได้ผ่านทางโปรแกรมที่ได้พัฒนาขึ้น นอกเหนือจากนั้น ทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังได้มีการวิเคราะห์พื้นที่เพื่อพิจารณาว่าท้องที่ของตนมีความเสี่ยงด้านอะไร มีความต้องการอะไรบ้าง ชุมชนควรเป็นอย่างไร เพื่อนำมาวางแผน อาทิเช่น ต้องการโรงเรียนที่มีคุณภาพ เด็กนักเรียนไม่ต้องเดินทางไกลในตัวเมือง ด้วยเหตุนี้จึงต้องพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพ มีการสอนแบบสองภาษาในพื้นที่ มีครูต่างชาติ เก็บค่าเล่าเรียนไม่แพง มีการนำนักเรียนไปทัศนศึกษาดูงาน ให้เด็กเข้าใจเทคโนโลยี เพื่อสร้างประชากรที่ดีให้แก่ท้องถิ่นในอนาคต

ยุคประเทศไทย 4.0 ด้านเปิดกว้างและสามารถทำงานเชื่อมโยงกับทุกฝ่าย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่เปิดกว้างและสามารถทำงานเชื่อมโยงกับทุกฝ่าย เนื่องจากมีการใช้ช่องทางการสื่อสารทุกช่องทางให้ประชาชนสามารถเข้าถึงเทศบาล ไม่ว่าจะเป็นเฟสบุ๊ก, ไลน์กลุ่ม, โทรศัพท์, เสียงตามสาย, สายด่วนนายก และข้อมูลของเทศบาล



สามารถดูได้จากเว็บไซต์ มีการนำหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมกับเทศบาล เพราะทางเทศบาลไม่สามารถรับผิดชอบงานเองได้ทั้งหมดและทั่วถึง เช่นการจัดเก็บขยะ เราก็จ้างบริษัทจัดเก็บขยะเข้ามาจัดเก็บ เมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายที่เราจะต้องเสียหากเราจัดเก็บเองจะต้องสูงกว่า และเราสามารถตรวจสอบได้ว่าทำไมถึงมีร่องรอยเรื่องจัดเก็บขยะ มีการติด GPS ที่รถเพื่อติดตามได้ว่าขณะนี้รถเก็บขยะอยู่ตรงไหน

ยุคประเทศไทย 4.0 ด้านยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกล่าวว่า ทางเทศบาลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยมีการแยกโซนสำหรับที่อยู่อาศัยกับแหล่งท่องเที่ยว เพื่อไม่ให้รบกวนความเป็นอยู่ของชาวบ้าน แต่ทางก็จะพัฒนาเศรษฐกิจของชาวบ้านในชุมชนด้วยการที่ส่งเสริมให้ชาวบ้านผลิตสินค้าในชุมชนแล้วเอามาขายในแหล่งท่องเที่ยว เพื่อสร้างรายได้ให้กับชุมชน ในส่วนของการดำเนินกิจกรรมของเทศบาล ทางเทศบาลได้จ้างชาวสารในทุกละแวกให้กับประชาชนทราบ แต่เนื่องจาก ในชุมชนมีผู้สูงอายุอยู่เป็นจำนวนมาก เทคโนโลยี จึงไม่ใช่หนทางที่ดี ด้วยเหตุนี้ วิธีการเคาะประตูตามบ้านยังเป็นช่องทางที่น่าเชื่อถือ อย่างไรก็ตามทางเทศบาลก็พยายามหาวิธีการที่จะสร้างความรู้ใหม่ๆ ให้แก่ประชาชนอย่างต่อเนื่อง

2. ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่ยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดภูเก็ต เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เพศชายมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแตกต่างจากเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t=2.428$ $p\text{-value} = 0.016$) เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (one way anova) จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน พบว่าอายุที่แตกต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ ไม่แตกต่างกัน ($f=1.416$ $p\text{-value} = 0.238$) ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ ไม่แตกต่างกัน ($f=0.996$ $p\text{-value} = 0.395$) ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ ไม่แตกต่างกัน ($f=1.327$ $p\text{-value} = 0.265$)

เมื่อใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (one way anova) ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ จำแนกตามตำแหน่งปัจจุบันพบว่าเมื่อตำแหน่งแตกต่างกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($f=3.969$ $p\text{-value} = 0.002$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($f=3.656$ $p\text{-value} = 0.003$) ด้านกระตุ้นทางปัญญา ($f=3.17$ $p\text{-value} = 0.008$) และ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($f=3.037$ $p\text{-value} = 0.011$)



เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยค่า Pearson Correlation Coefficient ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ กับยุคประเทศไทย 4.0 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับด้านเปิดกว้างและสามารถเชื่อมโยงกับทุกฝ่ายในระดับปานกลาง ($r=0.54$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ กับด้านยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.64$) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ กับด้านมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ในด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา ($r=0.70$) และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางกับด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r=0.68$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($r=0.62$) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($r=0.67$)

อภิปรายผล

1. คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ อันดับแรก ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สำหรับด้านการกระตุ้นเชาวน์ปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีลำดับเท่ากัน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ จิตสำนึกที่สูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชามุ่งมั่นที่จะให้งานบรรลุสู่จุดมุ่งหมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานของสุภาวดี จิตศิริตันกุล (สุภาวดี จิตศิริตันกุล, 2550) และสอดคล้องกับ พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2550) ระดับภาวะผู้นำในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ผู้นำแบบสร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้นำแบบคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่ยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดภูเก็ต พบว่า ตำแหน่งมีผลต่อการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นายกเทศมนตรี/นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ทั้งนี้เป็นเพราะเมื่อมีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน ความรับผิดชอบแตกต่างกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงแตกต่างกัน อาทิ นายกเทศมนตรีหรือนายก อบต. เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปตามที่ได้หาเสียงแก่ประชาชนในท้องถิ่น ด้วยเหตุนี้ นายกฯ จึงต้องพยายามมีความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงสูงเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ในขณะที่ข้าราชการประจำ ไม่ว่าจะป็นปลัดเทศบาล, หัวหน้างาน, ข้าราชการ/พนักงาน จะมองไปยังอำนาจหน้าที่ของตนเองได้รับมอบหมาย ประสิทธิภาพในการทำงาน คือ ความถูกต้อง ในระยะเวลาที่กำหนดไว้ และเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ



อัครพงศ์ สุขมาตย์ ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ ตามแนวคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตาม ซึ่งทัศนคติของผู้ตามที่มีผลบวกที่ติดต่อกับคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผลสะท้อนให้เห็นว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ ผลที่เกิดขึ้นของกลุ่ม ทัศนคติของผู้ตาม และคุณภาพของกระบวนการกลุ่มสูงขึ้น (อัครพงศ์ สุขมาตย์ และคณะ, 2560)

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ ด้านการกระตุ้นเขาวนปัญญาที่มีความสัมพันธ์กับด้านมิติอุดมการณ์สูงและทันสมัยของยุคประเทศไทย 4.0 นั้นเป็นเพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเปิดโอกาสนำเสนอและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการต่าง ๆ ในการพัฒนางานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานอยู่เสมอ สอดคล้องกับ ซีวิน อ่อนละออ ที่กล่าวว่ากำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนจะทำให้องค์กรมีจุดศูนย์รวม สมาชิกในองค์กรทุกระดับได้นำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน (ซีวิน อ่อนละออ, 2553) และสมบัติ บุญเลี้ยงและคณะ ที่กล่าวว่าผู้บริหารจะต้องให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่ผู้ร่วมงานในองค์กรของตนและผู้นำจะต้องมีความรอบรู้เรื่องเทคโนโลยี และระบบสารสนเทศเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารงาน (สมบัติ บุญเลี้ยง และคณะ, 2555) และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Victor J G, et al ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อศักยภาพขององค์กรผ่านการเรียนรู้ขององค์กรและนวัตกรรม (Victor J Garcia-Morales. at all, 2012)

สรุป

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการอธิบายถึงรูปแบบของผู้นำที่ทำให้จิตสำนึกสูงขึ้นและพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขององค์กรสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

1. คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงฯ พบว่าด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีอิทธิพลมาก ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน ส่งต่อไปยังผู้บังคับบัญชาเพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนองค์กรเข้าสู่ยุคประเทศไทย 4.0 โดยผ่านการเรียนรู้และกระตุ้นเขาวนปัญญาของสมาชิกในองค์กรทุกคน เพื่อปรับตัวเข้าสู่ยุคนวัตกรรม โดยใช้ดิจิทัลและนวัตกรรมต่าง ๆ เข้ามาปรับปรุงเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

ข้อเสนอแนะ

1 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป



1.1 วิเคราะห์ความรู้ความเข้าใจในทุกภาคส่วนเกี่ยวกับแนวคิดยุคประเทศไทย 4.0 เพื่อค้นหาแนวทางการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ

1.2 การวิจัยเกี่ยวกับการนำทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าสามารถนำไปปฏิบัติและประสบความสำเร็จเพียงใด

1.3 การปรับเปลี่ยนกลุ่มตัวอย่างจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดภูเก็ตเป็นหน่วยงานอื่นหรือจังหวัดอื่น เพื่อทราบแนวคิดที่เหมือนและแตกต่างกัน

2 ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรหาวิธีการในการกระตุ้นเขวามันปัญญาของผู้ใต้บังคับบัญชาให้หลากหลายวิธีการ และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถสร้างความร่วมมือกับประชาชน เพื่อให้สามารถเข้าถึงประชาชนได้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับด้านยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามนโยบายยุคประเทศไทย 4.0

3 คุณค่า คุณภาพทางวิชาการ

งานวิจัยในครั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดภูเก็ตสามารถนำไปใช้อ้างอิงเพื่อปรับปรุงการบริหารจัดการองค์กรให้ดียิ่งขึ้นได้ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยได้มีนโยบายขับเคลื่อนองค์กร ระบบราชการ สู่ยุคประเทศไทย 4.0

เอกสารอ้างอิง

- จำเนียร จวงตระกูล. (2561). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อนำประเทศไทยสู่ประเทศไทย 4.0. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 1(1), 1-19.
- ชีวิน อ่อนละออ. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2550). ภาวะผู้นำและแนวทางเชิงปฏิบัติสำหรับผู้บริหารส่วนท้องถิ่นภายใต้บริบทแห่งการเปลี่ยนแปลง. *วารสารการพัฒนาท้องถิ่น*, 2(1), 121-148.
- ฤทัยชนก เมืองรัตน์. (2562). *เมืองอัจฉริยะ : การพัฒนาเมืองยุค 4.0*. เรียกใช้เมื่อ 13 สิงหาคม 2562 จาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/ewt_dl_link.php?nid=48566&filename=article_translate



- สมบัติ บุญเลี้ยง และคณะ. (2555). ลักษณะภาวะผู้นำที่ดีในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์*, 29(2), 97-112.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2562). *ระบบราชการ 4.0*. เรียกใช้เมื่อ 12 สิงหาคม 2562 จาก https://www2.opdc.go.th/uploads/files/2560/ThaiGov4.0_2.pdf
- สุปัญญา สุนทรนนท์ และคณะ. (2558). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในประเทศไทย. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 9(2), 133-146.
- สุภาวดี จิตศิริตันกุล. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรี กรณีศึกษา เทศบาลเมืองพังงา อำเภอเมือง จังหวัดพังงา. ใน *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อัคพงษ์ สุขมาตย์ และคณะ. (2560). ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 ภายใต้กรอบการศึกษาประเทศไทย. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม*, 16(2), 1-7.
- Bernad M Bass. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), 9-32.
- Marquardt H M. Ng, S.S. &Goldson. (2010). Team development via action learning. *Advances in Developing Human Resources*, 12(2), 241-259.
- Victor J Garcia-Morales. at all. (2012). Transformational Leadership influence on organiazatinal performance through organzational lerning and innovation. *Journal of Business Research*, 65(7), 1040-1050.