

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

การดำเนินงานอยู่ในองค์กรทั้งองค์กรรัฐและองค์กรเอกชนต้องเผชิญกับภาวะการเปลี่ยนแปลงในด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องมีวิธีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรไว้อย่างชัดเจนรวมทั้งมีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของแต่ละองค์กร ซึ่งจะประกอบไปด้วยกลุ่มคนที่มาทำงานร่วมกันหรือกลุ่มเหล่านี้ย่อมมีความแตกต่างกันไปในหลายด้านแต่ก็มีความต้องการและมีเป้าหมายที่จะทำให้สำเร็จในการปฏิบัติตามกลยุทธ์ขององค์กรนั้น ๆ จำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลหลายฝ่ายซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องประสานการร่วมมือเหล่านั้น เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ สิ่งสำคัญที่เป็นแรงขับเคลื่อนความสำเร็จภายในองค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่ในองค์กร ซึ่งเป็นผู้ที่ถือว่ามีความสำคัญที่สุดในองค์กรจะทำหน้าที่เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและขณะเดียวกันบทบาทภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายโดยต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถแล้วก็จะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับและได้รับการสนับสนุนจากผู้ตามอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ได้รับความสนใจในการนำมาศึกษาวิจัยอย่างมากเพราะบทบาทของความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลอย่างกว้างขวางต่อกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร เช่น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิสัยทัศน์กลยุทธ์และวัฒนธรรมในองค์กรตลอดจนการส่งเสริมวัฒนธรรมการประดิษฐ์คิดค้นและความคิดริเริ่มใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในองค์กรรวมทั้งการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทุ่มเทแรงงานและแรงใจโดยให้เห็นความสำคัญของงานและองค์กรเหนือผลประโยชน์ของตนเองและมีการใช้อำนาจผู้ใต้บังคับบัญชานำไปประดิษฐ์วิชาไปปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้แก่

ผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะต้องมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการกระตุ้นแรงจูงใจให้ได้ รับการตอบสนองจากผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ที่อาจจะเกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ทฤษฎีความเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการยอมรับว่ามีความสอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกในยุค โลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (Pary, 2000, pP. 38–41) เสนอแนวคิด ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่สามารถอธิบายประสิทธิผล ของผู้นำได้อย่างถูกต้องแม่นยำที่สุดในโลกปัจจุบันนี้” (วรารคณา กาญจนพาทิ, 2556, หน้า 13)

แนวคิดทฤษฎีของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่สำคัญและ น่าสนใจเป็นอย่างยิ่งสำหรับวงการต่าง ๆ เนื่องจากก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้ตามต่อ ผู้นำความพึงพอใจในงานของผู้ตาม ผู้ตามจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรเกิดมีแรงจูงใจ ในการทำงานสูงขึ้นประสิทธิผลและผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานสูงขึ้น ทฤษฎีของภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งที่แสดงถึงความสำเร็จในการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ในองค์กรซึ่งมีคุณสมบัติของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Bass, Cited by Yukl, 1994, P. 351) กล่าวถึง 4 องค์ประกอบ คือ การมีภาวะผู้นำเชิงบารมีหรือการมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์ (Charismatic leadership or idealized influence) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) และการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized consideration) (Bass and Avolio, 1994, P. 3)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพได้ ทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่าง มากและเป็นรากฐานของการพัฒนาทุกองค์กรล้วนให้ความสำคัญต่อการพัฒนา “คน” หรือทรัพยากรมนุษย์เป็นหลักเพราะ “คน” มีส่วนสำคัญที่จะทำให้การทำงานในด้านต่าง ๆ ขององค์กรประสบความสำเร็จถ้าคนมีปริมาณที่เพียงพอต่อความต้องการ มีความรู้ ความสามารถตรงตามหน้าที่ในการปฏิบัติงานและมีระบบการบริหารจัดการที่ดีแล้วโอกาส ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายก็เป็นไปได้อย่างมาก ด้วยเหตุนี้ทรัพยากรมนุษย์จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดในบรรดาทรัพยากรขั้นพื้นฐานอื่น ๆ ดังนั้นการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรของ องค์กรกระบวนการต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผล

การปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์ที่เกื้อกูลสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารจัดการภายในองค์กร หากองค์กรมีการบริหารจัดการที่ดีจะสามารถดูแลและรักษาบุคลากรที่มีทักษะความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้นาน ๆ การที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้องค์กรต้องอาศัยบุคลากรที่มีประสิทธิภาพด้วยเช่นกันจะเห็นได้ว่า แม้เราจะมีเครื่องจักรอุปกรณ์ที่ดีทันสมัยอย่างไรก็ตามเรายังคงต้องใช้คนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าและมีประสิทธิภาพมีความสามารถในการแข่งขันในการดำเนินงานนับวันยิ่งต้องแข่งขันกันในเรื่องของคุณภาพของสินค้าการบริการรวมทั้งงานอื่น ๆ ทุกด้าน พร้อมกันทุกหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นบุคคลที่ต้องมีทั้ง ความพร้อม ความจริงใจและสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือเป็นบุคคลที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร การบริหารงานองค์กรใด ๆ ก็ตามเพื่อให้เกิดความสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรต้องอาศัยทรัพยากรในการบริหารงาน โดยเฉพาะ “คน” ซึ่งจะเป็นผู้จัดหาและเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่น ๆ ทั้งเงิน วัสดุ อุปกรณ์และระบบการบริหารจัดการหากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพ คือ มีความรู้ความสามารถการดำเนินงานใด ๆ ก็ประสบความสำเร็จ (วรางคณา กาญจนพาที, 2556, หน้า 14)

ในการได้รับผลผลิตที่สูงขึ้นในเชิงปริมาณหรือคุณภาพล้วนเป็นผลมาจากการบริหารงานที่มีประสิทธิผลในองค์กรทั้งสิ้น องค์กรที่มีประสิทธิผล (Effective Organizational) เป็นองค์กรที่ถือได้ว่ามีความมั่นคงมีประสิทธิภาพและมีความเจริญงอกงามนั้น หมายความว่าองค์กรที่มีประสิทธิผล คือ องค์กรที่สามารถผสมผสานความต้องการของบุคคลหรือความต้องการของสมาชิกในองค์กรกับความต้องการหรือเป้าหมายขององค์กรโดยสามารถให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานที่จะทำให้ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามความคาดหวังที่ได้กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย (ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ, 2554, หน้า 5)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว อยู่ในระดับใด เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษานำเสนอแก่ผู้เกี่ยวข้องไป ประยุกต์ใช้ในการวางแผน ปรับปรุง แก้ไข พัฒนางองค์กรให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

### คำถามของการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพองค์กรแผนกโยธาธิการ และขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้กำหนดคำถาม ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวหรือไม่
3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ควรเป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและระดับประสิทธิภาพองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิภาพองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

## สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กรแผนกโยธาธิการ และขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

## ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลขององค์กรแผนกโยธาธิการ และขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในครั้งนี้จะเกิดผล ประโยชน์ต่าง ๆ ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลขององค์กร แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
2. ทำให้ทราบถึงระดับที่มีผลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล ขององค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. ทำให้ทราบถึงผลการวิจัย เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำ และประสิทธิผลขององค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐ ประชาธิปไตยประชาชนลาวและองค์กรที่เกี่ยวข้องได้

## ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลขององค์กรแผนกโยธาธิการ และขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้กำหนด ขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

### 1. ประชากรกลุ่มเป้าหมาย

ประชากรกลุ่มเป้าหมาย (Target Group) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย บุคลากรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ จำนวน 94 คน (องค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชน ลาว, 2561)

## 2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

2.1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

2.1.3 การกระตุ้นทางปัญญา

2.1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพองค์กร ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

2.2.1 การปรับตัว

2.2.2 การบรรลุเป้าหมาย

2.2.3 การบูรณาการ

2.2.4 การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม

## 3. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการวิจัยวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้พื้นที่ในการวิจัย ได้แก่ แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

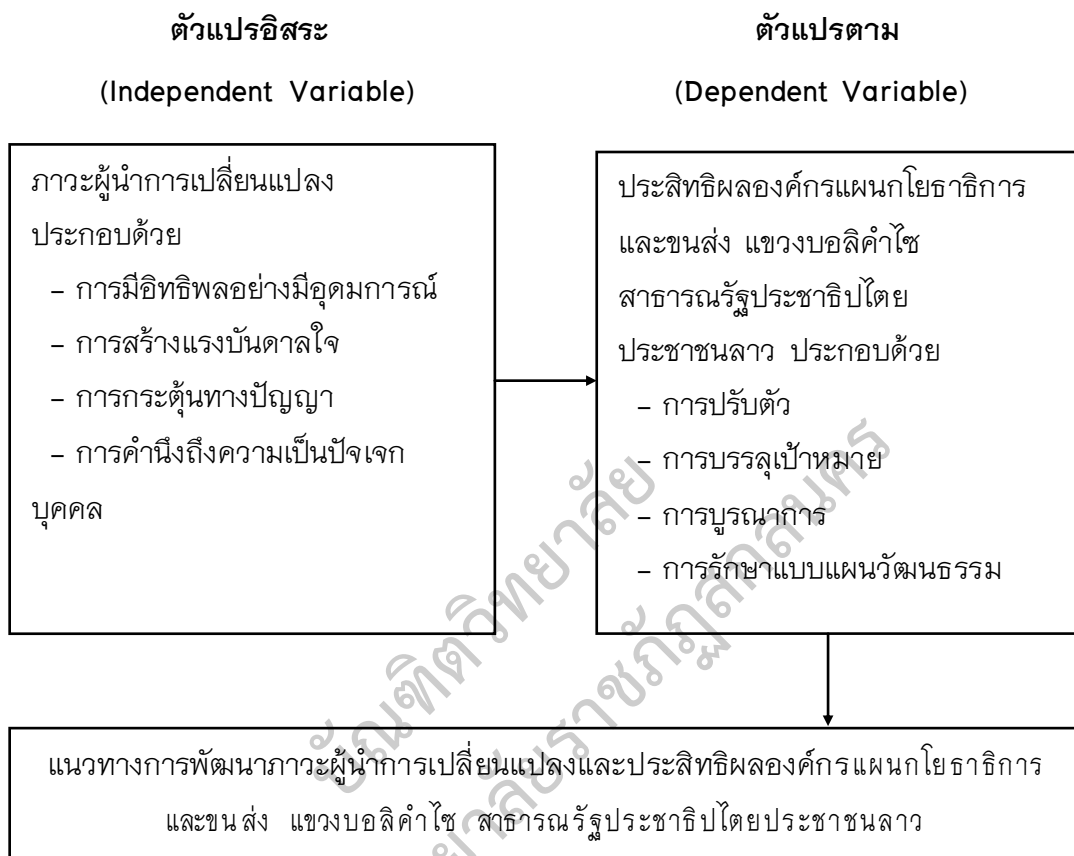
## 4. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการวิจัย

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ระหว่าง เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2560 ถึง เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2561 รวมระยะเวลา 1 ปี 2 เดือน

## กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดของ (Bass and Avolio, 1994, P. 3) กล่าวถึง 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและประสิทธิผลองค์กรใช้ตัวแบบหน้าที่ทางสังคมเกี่ยวกับแนวคิดของ (Parson, 1960 อ้างถึงใน วรวงคณา กาญจนพาทย์, 2556, หน้า 22) กล่าวถึง 4 องค์ประกอบ คือ 1) การปรับตัว

2) การบรรลุเป้าหมาย 3) การบูรณาการ 4) การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

### นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์เฉพาะในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แสดงให้บุคลากรเห็นเป็นตัวอย่าง โดยมีอิทธิพลต่อความคิด ความเชื่อค่านิยม พฤติกรรมของ

ผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้บุคลากรเกิดความตระหนักในความสำคัญของเป้าหมายและผลงาน ประกอบด้วย 4 ประการ คือ

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แสดงให้เห็นถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่มีความหนักแน่นและมั่นใจในการแสดงออก มีวิธีการปฏิบัติที่ดีงาม อยู่ในศีลธรรมจรรยา เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมยืนหยัดต่อเป้าหมายหรือเชื่อมั่นต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติตามเป้าหมายทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกนิยมชมชอบ เคารพยกย่องให้ความเชื่อถือไว้วางใจและอยากปฏิบัติตนเลียนแบบทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกเต็มใจ ร่วมใจและภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แสดงให้เห็นถึงการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับบุคลากร โดยการแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดโน้มน้าวใจ สร้างและสื่อความคิดอย่างสร้างสรรค์ ทำให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์เป้าหมายกำหนดไว้

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แสดงให้เห็นถึงการกระตุ้นให้บุคลากรคิดอย่างมีเหตุผล มีกระบวนการ มีการโน้มน้าวหรือกระตุ้นให้บุคลากร ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ช่วยกันคิดและหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหา เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม กระตุ้นให้มีการคิดและแก้ปัญหาอย่างมีระเบียบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนมุมมองในการมองปัญหา ส่งเสริมการใช้เหตุผลและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากร

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว แสดงให้เห็นการที่ผู้บริหารองค์กร มีภาวะในการวินิจฉัยบุคลากรโดยยึดความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นหลัก ดูแลเอาใจใส่เป็นรายบุคคล ทำให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญและผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่

2. ประสิทธิภาพองค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ในการดำเนินการ



เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กร โดยมีเกณฑ์ในการประเมินวัด 4 ประการ คือ

2.1 การปรับตัว หมายถึง การที่องค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลง การดำเนินงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรวมทั้งมีอุปกรณ์ เครื่องใช้ที่ทันสมัยเพื่อช่วยในการทำงานและมีบุคลากรที่มีทัศนคติ มีความรู้ความสามารถ ที่จะใช้เทคนิควิธีการใหม่ ๆ ในการช่วยพัฒนาการทำงาน

2.2 การบรรลุเป้าหมาย หมายถึง การจัดหาและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.3 การบูรณาการ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีต่อการทำงาน และองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ ต่อเพื่อนร่วมงาน สิ่งตอบแทนในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าและการได้รับการยอมรับนับถือ ถ้าองค์ประกอบนั้นสามารถตอบสนองความต้องการได้ก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจซึ่งจะนำไปสู่ ความพึงพอใจในงานนั้น ๆ

2.4 การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากร องค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ที่มีต่อองค์กรและมีการแสดงออกทางพฤติกรรม 4 ประการ คือ 1) ความจงรักภักดี 2) ความสนใจในชีวิต 3) การจงใจ และ 4) ความมีเอกลักษณ์ขององค์กร

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลขององค์กร แผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว หมายถึง ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยภายในองค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลขององค์กรแผนกโยธาธิการและขนส่ง แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ได้จากการสรุปของงานวิจัย ซึ่งได้คะแนนเฉลี่ยรายด้านและรายข้อที่ระดับน้อยกว่าเกณฑ์ค่าเฉลี่ยรวม