

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร” ได้ผลสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

#### สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.4 มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.3 มีประสบการณ์การทำงาน 10 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.3 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.0 มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 65.4 และมีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง 15,000 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.9 ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $\bar{X} = 3.80$ ) รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{X} = 3.51$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา ( $\bar{X} = 3.23$ )

3. ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.91$ ) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์กร ( $\bar{X} = 3.62$ ) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิก

ขององค์กร ( $\bar{X} = 3.34$ )

4. อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.431 และยังพบว่า อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สามารถพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 16.80 ส่วนอีกร้อยละ 84.20 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ

เมื่อพิจารณาค่านัยสำคัญทางสถิติ (Significant) เป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร

5. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารอารมณ์ ควรเป็นผู้นำที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม ควรสร้างความภูมิใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ควรเป็นผู้นำที่เสริมสร้างความคาดหวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรเป็นผู้นำที่ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามุ่งเน้นความเป็นเลิศ ควรใช้กระบวนการแก้ไขปัญหาที่ไม่เป็นทางการ โดยการปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม ควรเป็นผู้นำที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ควรเป็นผู้นำที่วิเคราะห์ความต้องการและความสามารถ ควรเป็นผู้นำที่มีการขอรับการสนับสนุนงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรจากองค์กรภาครัฐ ควรเป็นผู้นำที่ส่งเสริมการเข้าร่วมอบรมความรู้ด้านต่าง ๆ ควรเป็นผู้นำที่มีการให้บำเหน็จรางวัลในการทำงาน ควรเป็นผู้นำที่มีการชมเชยให้กำลังใจ ควรเป็นผู้นำที่สามารถคัดเลือกบุคคลให้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ และควรสนับสนุนให้มีการเอานวัตกรรมมาใช้ในการนำวิสัยทัศน์ไปใช้ในการพัฒนาองค์กร

6. แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ได้แก่ ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของการทำงานให้มีความเหมาะสม ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการ

กำหนดนโยบายและการบริหารงานที่มีแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรเปิดโอกาสให้กับบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน และมีความเป็นอิสระในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และควรมีการติดตามและประเมินผล หลังจากการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงานของบุคลากร ในการประเมินผล การปฏิบัติงานควรยึดระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ โดยเน้นคุณภาพงานและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก และควรนำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ โปร่งใสและยุติธรรมและได้มาตรฐานมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรจัดระบบการบริหารงานภายในองค์กรเกี่ยวกับการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารที่เหมาะสมเอื้อให้งานสำเร็จลุล่วง ควรมีการจัดระบบการทำงานให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ ควรพิจารณาจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่มีปริมาณและคุณภาพให้มากพอกับการทำงาน ควรเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน ให้แก่พนักงาน ให้มีความมั่นใจในอนาคต การทำงานที่องค์กรแห่งนี้ โดยการสร้างแรงจูงใจทั้งในด้านรางวัล และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

## อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การกระตุ้นทางปัญญา

โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารของท่านเมื่อตั้งเป้าหมายแล้ว สามารถทำได้เสมอ รองลงมาคือ ผู้บริหารของท่านเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารของท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถในการ

ปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาเสมอ รองลงมาคือ ผู้บริหารของท่านพูดคุยกับผู้ได้บังคับบัญชา ด้วยความเป็นกันเองเสมอ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารของท่านส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาไปอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ พัฒนาตนเองเสมอ รองลงมาคือ ผู้บริหารของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารของท่านมีความความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเป็นกันเองกับทุกคน รองลงมาคือ ผู้บริหารของท่านไม่ตำหนิผู้ได้บังคับบัญชาให้เกิดความเสียหายต่อหน้าบุคคลอื่น

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร เป็นคนที่มีคุณภาพมีความรู้ความสามารถ และมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น เข้ารับการศึกษาคือในระดับที่สูงขึ้น ศึกษาเพิ่มพูนความรู้ด้วยการอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน ประกอบกับยุคปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง ทุกองค์กรจะต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงทุกองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง นอกจากนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ได้มีการอบรม ประชุม และได้รับคำแนะนำจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถบริหารจัดการตามภารกิจ ระเบียบ และแนวทางการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร สามารถเพิ่มความสามารถด้านการบริหารจัดการในภาวะปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งความสามารถในการบริหารดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ที่ต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐา แก้วนารี (2557, หน้า 212 – 213) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปาง ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงความเป็น

ปัจเจกบุคคล ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ แก้วบางพุด (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์กร กรณีศึกษา : เทศบาลนครภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนายกเทศมนตรี นครภูเก็ต โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีณประภา ชามัง (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารงาน ของ สหกรณ์ภาคเกษตรในจังหวัดลำปาง ผลการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้นำ สหกรณ์ภาคการเกษตรมีระดับการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

2. จากผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานขององค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความต้องการที่จะดำรงความ เป็นสมาชิกขององค์กร

โดยความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต อำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ด้านการยอมรับเป้าหมาย นโยบาย การบริหารงานของ องค์กร พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางในการปฏิบัติงาน ของหน่วยงาน รองลงมาคือ ค่านิยมและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตรงกับนิสัยใจคอและ ความคิดของตัวเอง ด้านความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความผูกพันต่อ องค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรใน ระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านพยายามศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ รองลงมาคือ ท่านใช้ความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่ ถ้าเป็นการทำงานเพื่อหน่วยงานของท่าน และด้านความต้องการที่จะดำรงความ เป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า มีความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ พิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความรู้สึกจงรักภักดีกับหน่วยงาน ของท่าน รองลงมาคือ ท่านมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นห่วงอนาคตของหน่วยงานของท่าน

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานนาน โดยส่วน

ใหญ่ปฏิบัติมาเป็นเวลาเกือบ 10 ปี ดังนั้น จึงทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กรไปโดยปริยาย ประกอบกับบุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ หรือในละแวกใกล้เคียงกับพื้นที่ที่ปฏิบัติงาน จึงทำให้มีความผูกพันอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานราชการ มีความตั้งใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีอุดมการณ์ในการทำงาน เพื่อบริหารประชาชน และพัฒนาบ้านเมือง ชุมชน ให้เจริญก้าวหน้า มีความเต็มใจและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถตลอดเวลา มีความมุ่งมั่นที่ต้องการจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อความสำเร็จขององค์กร และพยายามผลักดันตนเองในการพัฒนาผลงานให้สูงขึ้น จึงทำให้บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับที่มาก

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกชนิช สุทธิรักษ์ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลโพรงมะเดื่อ จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากคือ ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร สำหรับด้านที่มีความผูกพันขององค์กรอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาวุธ พันธุ์ทอง (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี ในภาพรวม และรายด้าน บุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้คือ ด้านความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรพนักงานมีความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และต่ำสุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร การเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรัชญา พิษัย (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับผู้บริหารในรูปแบบเทศบาล ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับผู้บริหารในรูปแบบเทศบาลมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้คือ ด้านความรู้สึกรับในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

ด้านความรู้สึกเต็มใจที่จะช่วยเหลือองค์กรเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และด้านความรู้สึกปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรซึ่งอยู่ในระดับมากทุกด้าน และจากผลการวิเคราะห์ในภาพรวมของปัจจัยที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก

3. อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรณานิคม จังหวัดสกลนคร โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.431 และยังพบว่า อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สามารถพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรณานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 18.50 ส่วนอีกร้อยละ 81.50 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ เมื่อพิจารณาความสำคัญทางสถิติ (Significant) เป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรณานิคม จังหวัดสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรณานิคม จังหวัดสกลนคร บ้าง แต่เป็นส่วนน้อย และยังเกิดจากอิทธิพลของสิ่งแปรอื่น ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของการศึกษาของบริษัท Hewitt Associates (2003 อ้างถึงใน สกาวสำราญคง, 2547, หน้า 16) ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาในงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน มี 7 ประการ คือ 1) ภาวะผู้นำ (Leadership) 2) วัฒนธรรมหรือจุดมุ่งหมายขององค์กร (Culture / Purpose) 3) ลักษณะงาน (Work Activity) 4) ค่าตอบแทนโดยรวม (Total Compensation) 5) คุณภาพชีวิต (Quality of Life) 6) โอกาสที่ได้รับ (Opportunity) และ 7) ความสัมพันธ์ (Relationship)

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับ แนวคิดของ บรรจบ บุญจันทร์ (2554, หน้า 15-16) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ใช้วิธีการต่าง ๆ ในการยกระดับความต้องการ ความตระหนักและความสำนึกของผู้ตามทำให้ผู้ตามก้าวพ้นจากความสนใจตนเองมาเป็นการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานและมุ่งมั่นใช้ความพยายามอย่างสูงในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ มลฤดี ม่วงรุ่ง (2553, หน้า 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการยกระดับแรงจูงใจของผู้ตามกระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ และเห็นคุณค่าตลอดจนการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนตัว ตลอดจนแนวคิดของ ไก่ศิษฐ์ เปลรินทร์ (2552, หน้า 8) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ว่า หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้นำจะเน้นให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกเห็นความสำคัญ และคุณค่าของงานที่ผลิตออกมา จูงใจให้ผู้ตามสนใจทำงานเพื่อหน่วยงาน ตลอดจนเปลี่ยนแปลงระดับความต้องการในผลงานของผู้ตามให้สูงขึ้นและใช้ความสามารถของตนเองตามศักยภาพทั้งหมดในการทำงาน

นอกจากนั้น ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สลิต ถนอมสิงห์ (2557) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในมูลนิธิชัยพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร แต่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรผ่านความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง 0.36 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกฤษฎี ขวัญเมือง (2559) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำแบบสร้างความสำเร็จที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการสังกัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบสร้างความสำเร็จมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และสำนักงานส่งเสริมการปกครอง ควรมุ่งเน้นการจัดฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีทักษะและคุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

1.2 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรที่จะพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีวิสัยทัศน์ สร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นต่อผู้บังคับบัญชา ตลอดจนต้องสามารถสร้างความประทับใจ และความภาคภูมิใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ควบคุมอารมณ์ กล้าตัดสินใจในสิ่งที่สร้างสรรค์ ชี้แจงการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

1.3 ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรที่จะพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยผู้บริหารจะต้องสนับสนุนให้



ผู้ได้บังคับบัญชา รู้จักหาข้อมูลข่าวสาร จากแหล่งต่าง ๆ และกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความเชื่อมั่นว่าสามารถใช้สติปัญญาแก้ไขปัญหาคือ

1.4 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยการสร้างความตระหนักให้พนักงานรับรู้ว่าตนมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ทุ่มเทเพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย ให้มีความศรัทธาและภาคภูมิใจที่เป็นพนักงานและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนี้

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สามารถพยากรณ์ระดับความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 16.80 ส่วนอีกร้อยละ 84.20 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ จึงควรที่จะทำการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ด้วย เช่น วัฒนธรรมองค์กร หรือภาวะผู้นำของผู้บริหาร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน การบริการราชการแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร และความผูกพันต่อองค์กร ของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยใช้การสัมภาษณ์ การประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) เป็นต้น