



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์กร ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

Transformational Leadership Organizational of Culture of the Chief Executive of the Singburi Provincial Administrative Organization

ชูตระกูล ไชยเสนา¹
ชูเกียรติ รอดวงษ์²
รัชดากร ทมินเหมย³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 3 ประการ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี 2) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะสร้างสรรค์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะสร้างสรรค์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในเชิงปริมาณและแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือการวิจัยคุณภาพ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 2. วัฒนธรรมองค์กรในลักษณะสร้างสรรค์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีกับวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะสร้างสรรค์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี มีความสัมพันธ์ต่อวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะสร้างสรรค์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร

¹ รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต ที่ปรึกษานายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าข้าม อำเภอค่ายบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี
e-mail : Chutrakul69@hotmail.com

² รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
e-mail : chukiatr@gmail.com

³ รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนครราชสีมา
e-mail : ratchadakornr@yahoo.com





Transformational Leadership Organizational of Culture of the Chief Executive of the Singburi Provincial Administrative Organization

Chutrakul Chaisena

Chukiat Rodwond

Ratchadakorn Taminmoei

Abstract

This study contained 3 objectives : 1) To study the transformational leadership of the Chief Executive of the Singburi Provincial Administrative Organization 2) To study the constructive organizational culture of the Singburi Provincial Administrative Organization and 3) to study the relationship between transformational Leadership and constructive organizational culture of the Singburi Provincial Administrative Organization. The study of transformational leadership independent variables included 4 elements:(1) charisma (2) inspiration (3) intellectual stimulation and (4) individual consideration. The study of constructive organizational culture dependent variables included 4 elements: (1) achievement (2) self-actualization (3) humanistic-encouraging and (4) friendly relations. This research studied a sample of 148 people. They included government employees, permanent employees and employees hired by the Singburi Provincial Administrative Organization for specific purposes. This research used questionnaires as a tool about the scale of a five-level scale and in-depth interviews as a tool for qualitative research .Statistical analysis of data included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The results showed that the transformational leadership of the Chief Executive of the Singburi Provincial Administrative Organization had an overall average score that was high .The constructive organizational culture of the Singburi Provincial Administrative Organization had an overall average score that was high.The transformational leadership of the Chief Executive of the Singburi Provincial Administrative Organization and constructive organizational culture in the Singburi Provincial Administrative Organization municipality are correlated at high levels are statistically significant at the 0.05 level.

Keywords : Transformational Leadership, Constructive, Organizational Culture



บทนำ

ปัจจุบันจากการเกิดกระแสโลกาภิวัตน์จะพบว่าทั่วโลกนั้นมีสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ เช่น เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม เทคโนโลยีการติดต่อสื่อสารมีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ทั้งด้านบวกและด้านลบอย่างไม่หยุดนิ่งที่ส่งผลกระทบต่อระดับชุมชน ระดับกลุ่ม ระดับปัจเจกบุคคล ระดับองค์กร อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ บ่อยครั้งมักทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา เช่น ปัญหาการบริหารงานในองค์กร ปัญหาในด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัญหาสิ่งแวดล้อมในชุมชน และปัญหาอาชญากรรม เป็นต้น ในประเด็นนี้ อังกาบ เจริญฤทธิ์ (2548 : 17) แสดงความคิดเห็นว่า “ผลจากการเปลี่ยนแปลงนี้ต่างส่งผลกระทบได้ทั้งทางบวกและทางลบกับองค์กร จึงทำให้ในยุคนี้ วงการวิชาการต่างมีการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรหรือปัจจัยต่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลองค์กร ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ได้รับการยอมรับมากคือภาวะผู้นำ”

กล่าวได้ว่า องค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานภาคเอกชน หน่วยงานรัฐวิสาหกิจโดยเฉพาะหน่วยงานที่ทำหน้าที่ “บำบัดทุกข์บำรุงสุขและให้บริการประชาชน” ต่างตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของ “ผู้นำ” ต้องอาศัยการบริหารงานของผู้นำที่มีความรู้ความสามารถใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้ เพื่อให้การบริหารงานในองค์กรให้ดำเนินไปได้อย่างราบรื่นไม่เพียงเท่านั้น การบริหารงานภายในของแต่ละองค์กรบุคลากรต้องมีการปรับตัวในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างรวดเร็วตามไปด้วย ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรหรือหน่วยงานมีศักยภาพเต็มที่สามารถอยู่รอดและแข่งขันกับหน่วยงานอื่นได้

สำหรับแนวทางการศึกษา “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” นับว่าเป็นทฤษฎีใหม่ที่มีการพัฒนาต่อยอดมาจากแนวคิดภาวะผู้นำของนักวิชาการดั้งเดิมหลายท่านจนเกิดเป็นแนวคิด “ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Transformational Leadership) เป็นแนวคิดที่นำเสนอโดยนักวิชาการ James McGregor Burns (1978 อ้างถึงในสมใจ สุวรรณศุภพนา, 2554 : 90) เป็นท่านแรก แนวคิดที่ได้รับการยอมรับและได้นำไปใช้ศึกษาภาวะผู้นำในปัจจุบันอย่างกว้างขวาง (Jonh W. Newstrom, Keith Davis, 1993 : 222) และมีนักวิชาการท่านอื่นได้นำแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปต่อยอดศึกษาเป็นงานวิจัยอีก นอกจากนี้การศึกษา “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” สามารถศึกษาเชื่อมโยงไปถึงตัวแปรอื่นในองค์กรได้อีก คือ “วัฒนธรรมองค์กร” ตามแนวคิดของ Melissa Steffens (2002 : 373-374) อธิบายว่า “บริษัทมากมายนั้นได้สร้างวัฒนธรรมเพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันโดยอาจจะมุ่งเน้นที่การให้บริการลูกค้าเป็นหลัก รวมถึงการเน้นลูกค้าหรือนวัตกรรมทางเทคโนโลยีในการพัฒนาการผลิตหรือคุณภาพของงานบริการ”

สำหรับประเทศไทยในสถานการณ์การบริหารงานราชการส่วนท้องถิ่นพบว่าแม้ในปัจจุบันมีการกระจายอำนาจไปยังผู้บริหารส่วนท้องถิ่นก็ตามแต่ผู้นำก็ยังคงมีรูปแบบการบริหารงานแบบดั้งเดิม

เช่น ไม่กล้าตัดสินใจแก้ปัญหา มีความล่าช้าในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่ผู้นำไม่มีความคิดสร้างสรรค์ ทำให้ไม่สามารถกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายหรือข้อเสนอแนะเชิงการปฏิบัติเพื่อบริหารงานและบุคลากรที่เหมาะสมตามสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ในปัจจุบันจึงส่งผลกระทบต่อการพัฒนาหน่วยงานและบุคลากรในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะ “ด้านงานบริการประชาชน” สิ่งเหล่านี้จึงได้ขัดกับหลักการให้บริการสาธารณะอย่างเห็นได้ชัด สะท้อนให้เห็นถึง “วัฒนธรรมองค์การของหน่วยงานราชการ” ที่เป็นอุปสรรคที่ถ่วงการพัฒนาองค์การและบุคลากร จึงต้องได้รับการแก้ไขอย่างจริงจังก่อนที่จะกลายเป็นปัญหาเรื้อรังต่อไปในอนาคต หากวัฒนธรรมองค์การได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมแล้วจะทำให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการบริหารงานองค์การและการบริหารงานบุคคล ประชาชนก็จะได้รับบริการสาธารณะที่ดีมีคุณภาพกว่าเดิม โดยอยู่ภายใต้กฎระเบียบที่เคร่งครัดของทางราชการเป็นหลักตามแนวทางของ “วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์” ตามแนวคิดของ Cook and Lafferty (1989) อ้างถึงใน สุพัตตรา โอฬารบัณฑิต, 2548 : 36) ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจิตสำนึกของบุคลากรในการให้บริการที่ดีแก่ประชาชนจนสามารถสร้างเอกลักษณ์ของหน่วยงานที่ดีลบภาพลักษณ์ที่ไม่ดีให้หมดไปได้ในที่สุด นอกจากนี้ยังทำให้บุคลากรในองค์การเกิดการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์การ

สำหรับการศึกษาองค์การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี เป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นที่มีความน่าสนใจมากเพราะมีการจัดให้บริการสาธารณะที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดสามารถเข้าถึงประชาชนได้ง่าย รับรู้ปัญหาและแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้ดี มีความเจริญความก้าวหน้าด้านต่างๆ เช่น เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี การโทรคมนาคม ฯลฯ ผลที่ตามมา คือ ทำให้จังหวัดสิงห์บุรีเกิดการเปลี่ยนแปลงกลายเป็นเมืองที่เจริญมากขึ้น แต่ในขณะเดียวกันปัญหาต่างๆ ก็เกิดขึ้นตามมาจากการเป็นเมืองเกษตรกรรมและการท่องเที่ยว โดยเฉพาะในส่วนชุมชนระดับท้องถิ่น จึงเกิดการปรับตัวของหน่วยราชการที่ให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อแก้ปัญหาเหล่านี้ให้ได้

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีอยู่ในวาระของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ได้รับการยอมรับว่าเป็นบุรุษที่มีความสามารถในการบริหารงาน โดยในวาระที่ท่านดำรงตำแหน่งนั้นท่านสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีเป็นอย่างมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้าง และพัฒนาองค์การดำเนินงานด้วยวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ขึ้นมาเพื่อปรับเปลี่ยนค่านิยมพฤติกรรมความเชื่อของบุคลากร จนเกิดเป็นการทำงานในรูปแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อให้ทันต่อกระแสโลกาภิวัตน์เมื่อบุคลากรมีคุณภาพจึงสามารถปฏิบัติงานการยกระดับคุณภาพของงานบริการสาธารณะด้านต่างๆ ให้ดีขึ้นตามมาอย่างต่อเนื่องส่งผลให้การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี มีความเจริญขึ้นซึ่งสามารถ

พิจารณาจากประวัติผลงานพบว่า การบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี มีผลงานและรางวัลเป็นที่ประจักษ์มากมาย ได้แก่ รางวัลการบริหารจัดการที่ดีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 เป็นต้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี
2. เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีโดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยมีประชากรรวมทั้งสิ้น 241 คน (ปีงบประมาณ 2556) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยอาศัยหลักการสุ่มอ้างอิงการใช้ค่าจากสูตร Krejcie & Morgan (1970 : 607-610) จำนวน 148 คน

2. เครื่องมือการวิจัยใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 1 ชุด (Questionnaire) สำหรับพนักงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 148 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นโดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเป็นพื้นฐาน ทั้งนี้ได้แยกแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน คือ เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี แยกออกจากกัน โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ข้อคำถามมีลักษณะแบบเลือกตอบและเติมคำ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ James MacGregor Burns(1987) โดยศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์ โดยอาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของ Cook and Lafferty (1989)

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่างๆ ได้อย่างอิสระ เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้นำการวิจัยเชิงคุณภาพเข้ามาเพื่อทำให้งานวิจัยฉบับนี้มีความน่าเชื่อถือและ ได้ข้อมูลที่มีน้ำหนักมากยิ่งขึ้น โดยมีการศึกษาการวิจัยเอกสาร ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interviews) เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และนำมาประยุกต์ ใช้ให้เกิดประโยชน์กับงานวิจัยต่อไป ดังรายละเอียด ดังนี้

1) การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ได้แก่ การทบทวนวรรณกรรม ในแนวคิด หลักการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การในลักษณะ สร้างสรรค์ จากเอกสารทางวิชาการ และศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2) ศึกษาเอกสาร ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี นายองค์การ บริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี เช่น เอกสารรายงานผลการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สิงห์บุรี เอกสารหรือบทความวิจัยเกี่ยวกับงานบริการของท้องถิ่น เป็นต้น เพื่อใช้เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ประกอบข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณในเรื่องของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การ ในลักษณะสร้างสรรค์ นำไปสู่การเสนอผลการศึกษางานวิจัยและการอภิปรายผลการศึกษาต่อไป

3) การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interviews) กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือ ในการวิจัยโดยมีการจัดเตรียมแนวทางสัมภาษณ์ไว้ (Interview Guideline) เพื่อให้บุคลากร ที่เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็น

เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เข้าร่วมการวิจัยด้วยการตอบแบบสอบถามและสัมภาษณ์เชิงลึก

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย บุคลากร ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด สิงห์บุรี และส่วนงาน/หน่วยงานต่างๆ ตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ดังนั้น ผู้เข้าร่วมการวิจัยหรือกลุ่มตัวอย่างสำหรับวิธีวิจัยเชิงปริมาณที่คัดเลือกโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยความน่าจะเป็น ซึ่งบุคลากรทุกท่านมีสิทธิ์ได้รับคัดเลือกเพื่อเข้าร่วมในการวิจัยนี้ และบุคลากร ทุกท่านจะต้องยินยอมและเต็มใจเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ อย่างไรก็ตามหากผู้เข้าร่วมการวิจัยรู้สึก อึดอัดหรือไม่เต็มใจที่จะตอบคำถามข้อใดท่านมีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบคำถามเหล่านั้นได้หรืออาจจะถอนตัว จากการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ผู้วิจัยทราบล่วงหน้าได้ ทั้งนี้การไม่เข้าร่วมการวิจัยจะไม่มี ผลกระทบต่อหน้าที่การงานและสิทธิหน้าที่ที่ท่านพึงจะได้รับในชีวิตประจำวันแต่อย่างใด นอกจากนี้ ในกรณีผู้เข้าร่วมการวิจัยในการตอบแบบสอบถามได้แสดงให้เห็นว่า ไม่สามารถให้ข้อมูล ในประเด็นหัวข้อที่จะสอบถาม เนื่องจากไม่มีความรู้ความเข้าใจ หรือไม่มีความเกี่ยวข้องกับประเด็น

คำถาม ซึ่งอาจทำให้ได้ข้อมูลที่ไม่น่าเชื่อถือและถูกต้องได้ หรือขาดสถิติสัมพัทธ์ หรืออยู่ในสภาพที่ไม่สามารถควบคุมตนเองได้ ผู้วิจัยมีสิทธิที่จะยุติการเข้าร่วมการวิจัยของบุคคลนั้นๆ ได้ และผู้วิจัยจะรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ให้กับคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยรับทราบ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาระหว่างเดือนตุลาคม 2556 ถึงเดือนมีนาคม 2557

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมประมวลผลสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Science) ประมวลผลและจัดทำตารางวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อนำเสนอและสรุปผลการวิจัย ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี เพื่อให้เข้าใจถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์กรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี และวัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่องค์กร และสามารถสรุปผลการวิจัย คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะพิเศษ หรือพรสวรรค์ อยู่ในระดับสูง และมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.65) รองลงมาได้แก่ ด้านการกระตุ้นสติปัญญา ($\bar{x} = 4.05$, S.D. = 0.72) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.69) และด้านการพิจารณาความเป็นปัจเจกบุคคล หรือการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

วัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณารายมิติ พบว่า มิติมุ่งความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดชีวิตของตนเองอยู่ในระดับสูง และมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.72) รองลงมาได้แก่ มิติมุ่งความสำเร็จ ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = 0.72) มิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ์ ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.75) และ มิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์กรบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีกับวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะสร้างสรรค์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวม พบว่า

ด้านลักษณะพิเศษ หรือพรสวรรค์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นสติปัญญา และด้านการพิจารณาความเป็นปัจเจกบุคคล หรือการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน มีความสัมพันธ์ต่อวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยด้านลักษณะพิเศษ หรือพรสวรรค์ มีความสัมพันธ์ต่อวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีระดับสูงสุด และด้านการพิจารณาความเป็นปัจเจกบุคคล หรือการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน มีความสัมพันธ์ต่อวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีระดับต่ำสุด และปัจจัยทั้ง 4 ด้านนี้สามารถอธิบายความเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 80.90

อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

จากผลการวิจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีพบว่าความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านซึ่งประกอบด้วย ลักษณะพิเศษหรือพรสวรรค์ การสร้างแรงบันดาลใจการกระตุ้นสติปัญญา และการพิจารณาความเป็นปัจเจกบุคคลหรือมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคนอยู่ในระดับสูง ทุกด้านเช่นกัน สะท้อนให้เห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี มีคุณลักษณะและคุณสมบัติในการเป็นผู้นำและมีพฤติกรรมการแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมสามารถดำเนินงานตามเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นผู้นำในการขับเคลื่อนองค์การให้ตอบสนองกับสถานการณ์สภาพแวดล้อมในปัจจุบันได้มาก ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ให้สามารถปฏิบัติงานบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ มีผู้ให้ความคิดเห็น กล่าวว่า การได้รับตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี มา 3 สมัยติดต่อกันรวมระยะเวลา 12 ปี ตั้งแต่ปี 48 ท่านเป็นรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี หลังจากนั้นเป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ตั้งแต่ปี 2551 ก็เห็นการเปลี่ยนแปลงมาโดยตลอด”

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี เป็นหลักขององค์การ ในการนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ ดังวิสัยทัศน์ (VISION) ประจำปี 2551-2556 คือ “สร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ให้เป็นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี แห่งความสุขและเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน” โดยกำหนดพันธกิจ (MISSION) ขององค์การที่สอดคล้องกันเพื่อให้บุคลากรในองค์การดำเนินการตามคือการพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ในด้านต่างๆ ให้ดีขึ้น เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของประชาชนในชีวิตประจำวัน ได้แก่ นโยบาย

สร้างความสุขสร้างการศึกษา นโยบายสร้างความสุขสร้างสังคมให้ดียิ่งขึ้น นโยบายสร้างความสุขสร้างสิ่งแวดล้อมให้ดียิ่งขึ้น นโยบายสร้างความสุขสร้างคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น นโยบายสร้างความสุขสร้างการบริหารจัดการที่ดี นโยบายสร้างความสุขสร้างความสะดวกสบายให้ดียิ่งขึ้น นโยบายสร้างความสุขสร้างเศรษฐกิจให้ดียิ่งขึ้น นโยบายสร้างความสุขสร้างความเป็นตัวตนคนสิงห์บุรี จึงสรุปได้ว่านายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ได้กำหนดทิศทางขององค์การ คือเป็นผู้กำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างครบถ้วน เพื่อให้องค์การมีการเปลี่ยนแปลงงานบริการสาธารณะให้ทันสมัย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตครอบคลุมทุกด้านของประชาชนส่วนท้องถิ่นและเข้าถึงประชาชนในท้องถิ่นอย่างเสมอภาคกันอย่างทั่วถึง พิจารณาได้จากประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและยังสะท้อนให้เห็นว่าการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกลายเป็นแนวทางการบริหารจัดการองค์การเป็นที่นิยมและเป็นที่ยอมรับของผู้นำองค์การราชการในปัจจุบัน

การใช้ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี เป็นลักษณะของการใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการนำองค์การ คือเป็นลักษณะของการบริหารงานในองค์การอย่างมีชั้นเชิงตามสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ จึงไม่มีวิธีการบริหารที่แน่นอนตายตัว เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สามารถผลักดันองค์การปฏิบัติงานให้บริการประชาชนส่วนท้องถิ่นในเชิงรุกได้เกิดการปรับตัวขององค์การให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน โดยการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ภารกิจขององค์การเพื่อวางแผนการดำเนินกิจกรรมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว จนทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี เกิดการสร้างสรรค้กิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนขึ้นมามากมาย เช่น ข้อมูล “กลยุทธ์แห่งการพัฒนาทักษะความคิดเพื่อเด็กปฐมศึกษา” ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการศึกษาระดับประถมศึกษาในระดับท้องถิ่นของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีโดยร่วมกับโรงเรียนสิงห์บุรีและผู้นำท้องถิ่น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงอธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ทำให้เกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการบริหารและการจัดบริการสาธารณะใหม่ทางภาครัฐขึ้นที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ซึ่งเกิดประโยชน์ต่อชุมชนเป็นอย่างมาก

2. การศึกษาวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

จากผลการวิจัยด้านวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านซึ่งประกอบด้วย มิติมุ่งความสำเร็จ มิติมุ่งไม่ตรีสัมพันธ มิติมุ่งบุคคลและการสนับสนุน มิติมุ่งความต้องการที่จะ

ประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตของตนเองอยู่ในระดับสูงทุกด้านเช่นกัน แสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี คือด้านโครงสร้างบุคคล ระบบงานต่างเป็นสิ่งที่พัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ให้มีการเปลี่ยนแปลง สร้างสรรค์ การดำเนินงานการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีแนวทางการสร้างวัฒนธรรมการทำงานรูปแบบใหม่ขึ้นมา เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ค่านิยม ความเชื่อ วิถีคิด ในการทำงานของบุคลากรในองค์การที่สร้างสรรค์และเพิ่มศักยภาพการทำงานขององค์การ ในขณะที่วัฒนธรรมการทำงานแบบใหม่นี้ เช่น วัฒนธรรมการทำงานในเชิงรุก วัฒนธรรมการทำงานแบบแข่งขัน สิ่งเหล่านี้จะสร้างสรรค์ประโยชน์สุขให้เกิดกับท้องถิ่นและชุมชนมากขึ้นด้วย จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์การที่เป็นเอกลักษณ์หรือภาพรวมของบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

สรุปได้ว่าวัฒนธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี มีส่วนหล่อหลอมบุคลากรในองค์การทำให้เกิดค่านิยมร่วมกันในเรื่องการทำงาน เกิดการทำงานเป็นทีม เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดการทำงานด้านการบริการประชาชนที่ดียิ่งขึ้น โดยพิจารณาได้จากผลการดำเนินงานขององค์การที่ได้รับการยอมรับในวงกว้าง คือการได้รับรางวัลมากมายจากการดำเนินงานขององค์การที่ทำให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชนท้องถิ่น สะท้อนให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การของเทศบาลนครภูเก็ตนั้นมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่มีความสร้างสรรค์อย่างเหมาะสมเพื่อเตรียมพร้อมในการทำงานให้บริการประชาชนอย่างแท้จริง

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี กับวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้

แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นคู่กันและแยกออกจากกันได้ยาก ทั้งสองส่วนต่างมีความเกี่ยวข้องซึ่งมีความสัมพันธ์กัน เพราะในแต่ละองค์ประกอบมีส่วนสร้างเสริมและส่งเสริมซึ่งกันและกัน ซึ่งได้ส่งผลให้เกิดผลกระทบกับทุกสิ่งทุกอย่างในองค์การและที่สำคัญคือองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสร้างสรรค์องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การในแต่ละองค์ประกอบ ให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานในที่สุด ผู้นำองค์การจะเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการนำองค์การ มีอิทธิพลต่อแนวคิด เช่น วิถีคิด ส่วนความประพฤติ เช่น วิธีการทำงาน วิธีการแก้ปัญหา เป็นต้น และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ จึงเกิดเป็นการผลักดันให้เกิดภาพรวมที่เป็นวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์สำหรับการทำงานขึ้นมาแม้ว่าองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี จะประกอบไปด้วยหลายหน่วยงาน หลายส่วนงาน

ที่เกี่ยวข้องกับงานบริการสาธารณะในส่วนงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี และมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันออกไป นายกองคํการบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ก็สามารถรวบรวมบุคลากรของคํการบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ให้มีวัฒนธรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์เป็นหนึ่งเดียวกันได้

ในภาพรวมพบว่า วัฒนธรรมการทำงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีมี 4 ลักษณะที่สร้างสรรค์องค์การคือ วัฒนธรรมการทำงานในเชิงรุก วัฒนธรรมการทำงานมุ่งผลสำเร็จของงาน วัฒนธรรมองค์การแบบแข่งขัน วัฒนธรรมการทำงานเป็นที่มงานหรือแบบเครือข่ายซึ่งจะออกมาในรูปแบบของการผสมผสานกัน จึงไม่สามารถระบุได้ว่าเป็นรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งที่ตายตัว เพราะในสภาพแวดล้อมและในสถานการณ์ปัจจุบันนั้นมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา บางครั้งก็เกิดภาวะวิกฤตกับองค์การหรือคุณภาพชีวิตของประชาชนส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อทุกส่วนในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี แต่การเลือกใช้อ้องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือการดำรงวัฒนธรรมองค์การให้เป็นไปในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งจึงเป็นไปได้ยาก จึงต้องเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมและดีที่สุดในการดำเนินงานการพัฒนาการแก้ไขปัญหาให้ได้

แนวทางที่สำคัญ คือนายกองคํการบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีแนวทางในการจูงใจบุคลากร ให้เป็นไปตามเป้าหมายและภาระงานขององค์การด้วย อีกทั้ง นายกองคํการบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ยังกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานด้วยการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นทีมและการทำงานเป็นเครือข่าย ด้วยการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานและสร้างความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ด้วยหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ การให้ความยุติธรรมและการให้สิ่งตอบแทนหรือรางวัลในการทำงานแก่บุคลากร มีการแนะนำและการเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาให้กับบุคลากร จะทำให้บุคลากรเกิดกำลังใจและอุทิศตนเพื่อการทำงานอย่างจริงจังเพื่อความสำเร็จของงาน อาจกล่าวได้ว่าท่านก็เป็นผู้ผลักดันแนวทางเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่เอื้อต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์แบบค่อยเป็นค่อยไป

จากผลการวิจัยจึงแสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การด้านการบริหารมีส่วนในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แนวคิด ค่านิยมของบุคลากรในองค์การ เช่นเดียวกับนายกองคํการบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ที่มีแนวทางการบริหารแบบค่อยเป็นค่อยไปตลอดวาระที่ท่านดำรงตำแหน่ง ซึ่งสามารถหล่อหลอมหรือเปลี่ยนแปลงค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ พฤติกรรม ของสมาชิกในองค์การ จากภายในจิตใจของตัวบุคลากรให้มีวัฒนธรรมการทำงานในรูปแบบใหม่ที่ดี เช่น การทำงานเชิงรุกมากขึ้น เกิดจิตอาสา เมื่อทุกคนเกิดการยอมรับทางความคิดและเกิดการเลียนแบบพฤติกรรมที่ปฏิบัติตามกัน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เกิดประโยชน์ทั้งกับตัวผู้ปฏิบัติงานเองและองค์การ คือสามารถปรับตัวให้ทำงานแก้ปัญหาให้กับชุมชนตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างรวดเร็ว เช่น การได้รับรางวัลสำนักทะเบียนรองชนะเลิศอันดับหนึ่งของประเทศ ต้องใช้เวลาในการปรับปรุง

เปลี่ยนแปลงสำนักทะเบียนทั้งระบบงาน กระบวนการทำงาน การจัดผังสำนักงาน ระบบบุคลากร ผลคือบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ได้ปรับตัวและยอมรับการเปลี่ยนแปลงโดยพร้อมใจกัน ปฏิบัติงานตามนโยบายตามที่สำนักบริหารงานทะเบียนกรมการปกครองได้วางไว้และปฏิบัติตามแนวทางการให้บริการประชาชนด้วยใจอย่างพร้อมเพรียงกัน ทั้งนี้เพราะปัจจุบันประชาชนต่างต้องการงานบริการจากภาครัฐที่ดีมีมาตรฐานสากลมากขึ้นเท่าเทียมกับการบริหารราชการส่วนกลาง ประโยชน์ก็จะเกิดขึ้นกับองค์การให้ดำเนินงานตามนโยบายโดยมีเป้าหมายและพันธกิจต่างๆ เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ คือ “สร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี ให้เป็นเมืองแห่งความสุขและเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืนอันดับ 1 ของประเทศ” เป็นวัฒนธรรมการทำงานแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิจัยที่ศึกษาผลจากผู้วิจัยที่ได้พบว่าและอภิปรายผลผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

1.1 ควรพัฒนานโยบายเกี่ยวกับการสื่อสารแนวคิด เป้าหมาย วิสัยทัศน์ นโยบาย ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม อย่างสม่ำเสมอโดยถ่ายทอดผ่านทางหัวหน้าหน่วยงานในสังกัดให้สื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทั่วถึงเข้าใจดีทุกคน

1.2 ควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับช่องทางการสื่อสาร และการประชาสัมพันธ์องค์การให้กว้างขวางมากขึ้น เช่น เรื่องสิทธิประโยชน์ของบุคลากรที่พึงจะได้รับ ได้แก่ การให้รางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ควรเลือกเผยแพร่ข้อมูลผ่านทางระบบ Internet Online

1.3 ควรปรับปรุงหรือปฏิรูบนโยบายบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมีการให้ความสำคัญบุคลากรในองค์การอย่างทั่วถึง เช่น นโยบายส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มากขึ้น นโยบายจัดสวัสดิการที่มีประโยชน์กับบุคลากรให้ทั่วถึงในทุกส่วนงาน มีนโยบายประเมินความต้องการของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

2. ด้านวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

2.1 ควรผลักดันให้เกิดนโยบายพัฒนาวัฒนธรรมองค์การองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีหรืออย่างเป็นรูปธรรม ในรูปแบบวัฒนธรรมองค์การดำเนินงานแบบใหม่

2.2 ควรมีนโยบายให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งที่ดีเป็นประโยชน์กับสังคม และให้นำความคิดที่ได้มานำเสนอเพื่อสานต่อทำให้เกิดเป็นรูปธรรม เช่น การจัดการประกวดความคิดสร้างสรรค์การให้ทุนการศึกษาทุนการวิจัยกับบุคลากรเพื่อประดิษฐ์คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

1.1 ควรเลือกเครื่องมือทางการบริหารงานองค์การที่เหมาะสมในการเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับองค์การมากขึ้น เช่น การใช้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนพัฒนาคุณภาพองค์การ หลักธรรมาภิบาล ทฤษฎีการตัดสินใจ หลักการเจรจาต่อรอง การบริหารบริการสาธารณะ หลักการบริหารงานภาครัฐ หลักการบริหารความเสี่ยง หลักการบริหารการเงินการคลัง หลักการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์องค์การ หลักการมีส่วนร่วม การใช้ตัวแบบ BSC (Balance Scorecard) นำมาใช้เป็นเครื่องมือแปลงแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ เป็นต้น

2. ด้านวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี

2.1 นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีต้องดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคลากรยอมรับ และนับถือเป็นแบบอย่างและแนวทางการปฏิบัติตนในการทำงาน คุณธรรมจริยธรรมตลอดไปพร้อมทั้งให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีมีการถ่ายทอดและสอนงานบุคลากรด้วยวิธีการต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ

2.2 ควรสำรวจพฤติกรรมความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การ และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะต้องให้บุคลากรและผู้นำในหน่วยงานต่างๆ ช่วยกันสำรวจซึ่งกันและกัน และมีการรายงานหรือชี้แจงพฤติกรรมที่ควรพัฒนาปรับปรุงแก้ไขให้บุคลากรทราบ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. สำหรับการศึกษาค้างต่อไปผู้วิจัยเห็นว่าควรจะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การในลักษณะสร้างสรรค์ให้ละเอียดมากขึ้น โดยนำแนวความคิดหรือทฤษฎีของนักทฤษฎีมาสังเคราะห์เพื่อประยุกต์ใช้เป็นกรอบการวิจัยที่สมบูรณ์มากขึ้นต่อไป

2. ควรจะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานในส่วนอื่นๆ ด้วยเพื่อให้ทราบถึงภาพรวมของผู้นำในองค์การองค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรีว่าเป็นอย่างไร เชื่อมต่อการบริหารงานเพื่อเปลี่ยนแปลงองค์การมากขึ้นเพียงใด

บรรณานุกรม

- อังกาบ เจริญฤทธิ์. (2548). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษากัประสิทธิผลของสถานศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Burns, James McGregor. (1978). **Leadership**. Toronto : Fitzhenry and Whiteside.
- Cooke, R. A., & Lafferty, J.C. (1989). **Organization Culture Inventory**. Plymouth MI : Human Synergistics.
- Newstrom, Jonh W., & Davis, Keith. (1993). **Organizational Behavior Human Behavior at Work**. United stated of America : The McGrew-Hill.
- Krejcie, R., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. **Journal of Educational and Psychological Measurement**. 30(3) : 607-610.
- Steffens, Melissa. (2002). **Organization Culture**. London : The McGrew-Hill.