



รูปแบบของภาวะผู้นำต่อประสิทธิผลของผู้นำที่มีต่อองค์กร : กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร  
เขตมีนบุรี หนองจอก และลาดกระบัง

Style of Leadership towards Leadership Effectiveness : A Case Study of  
Bangkok at Minburi, Nongjoke and Ladkrabang District.

เชมมารี รักษ์ชูชีพ<sup>1</sup>, บุญทริกา วงษ์วานิช<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบของภาวะผู้นำต่อประสิทธิผลของผู้นำที่มีต่อองค์กร : กรณีศึกษา กรุงเทพมหานคร, เขตมีนบุรี หนองจอก และลาดกระบัง มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยและเพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำที่มีต่อองค์กร : กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร, เขตมีนบุรี หนองจอก ลาดกระบัง 2) ศึกษาประสิทธิผลของผู้นำที่มีต่อองค์กร : กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร, เขตมีนบุรี หนองจอก และลาดกระบัง 3) ศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำต่อประสิทธิผลของผู้นำที่มีต่อองค์กร : กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร, เขตมีนบุรี หนองจอก และลาดกระบัง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นเจ้าหน้าที่และประชาชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 3 เขต คือ เขตมีนบุรี หนองจอก และลาดกระบัง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก จำนวน 400 คน เก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบของภาวะผู้นำต่อประสิทธิผลของผู้นำที่มีต่อองค์กร : กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร : เขตมีนบุรี หนองจอก และลาดกระบัง จำแนกตามผู้นำแบบโดยเสนหาในภาพรวมอยู่ในระดับสูง จำแนกตามผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์กร เขตมีนบุรี หนองจอก และลาดกระบังในด้านต่าง ๆ : กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร : เขตมีนบุรี หนองจอก และลาดกระบัง ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ปัจจัยภาวะผู้นำโดยเสนหากับประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ปัจจัยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ปัจจัยภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและมีทิศทางเดียวกัน

**คำสำคัญ :** รูปแบบของภาวะผู้นำ, ประสิทธิผลของผู้นำ

<sup>1</sup> อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปทุมธานี,  
e-mail : khemaree2010@hotmail.co.th

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปทุมธานี,  
e-mail : boontharilaboon@hotmail.co.th



### Abstract

The research on the subject of Style of Leadership towards Leadership Effectiveness : A Case Study of Bangkok at : Minburi, Nongchok and Ladkrabang District aimed to study on the followings to 1) study on level of leadership towards the organizations: a case study of Bangkok at : Minburi, Nongchok, and Ladkrabang District, and 2) study on leadership effectiveness towards the organizations : a case study of Bangkok at : Minburi, Nongchok and Ladkrabang District, and 3) study the style of leadership towards leadership effectiveness : a case study in Bangkok at : Minburi, Nongchok and Ladkrabang District. The population of this study was the officers and people in three districts of Bangkok at Minburi, Nongchok, and Ladkrabang District. The authors used convenience sampling approach to random and collect the data from 400 samples through the questionnaires. The statistics applied in this research were frequency, average, percentage, standard deviation, and multiple recessions. The research results showed that the questionnaire respondents had the level of opinion on style of leadership towards leadership effectiveness as classified by Charismatic leadership, overall was in the high level. While as classified by the Transformational leadership and the Transactional leadership, overall was in the moderate level. Generally, they had the high level of opinion toward leadership effectiveness : a case study in Bangkok at Minburi, Nongchok and Ladkrabang District on several aspects. Firstly, on the factor of Charismatic leadership, it presented the high level of relationship with leadership effectiveness towards the organizations. Secondly, on the factor of Transformational leadership, it also revealed the high level of relationship with the leadership effectiveness. Lastly, on the factor of Transactional leadership, it presented the high level of relationship with leadership effectiveness toward the organizations; moreover, with the same direction.

**Keywords :** Style of Leadership, Leadership of Effectiveness



## บทนำ

แม้ว่าในภาษาอังกฤษคำว่า “ภาวะผู้นำ” (Leadership) คำว่า “การบริหารหรือการจัดการ” (Management) จะสามารถใช้แทนกันได้ก็ตาม แต่โดยสาระในแง่กระบวนการและแนวคิดแล้ว มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ เมื่อพูดถึงการบริหารก็มักจะมองถึง การดำเนินการตามหน้าที่หลัก (Functions) ซึ่งเป็นกลไกปกติขององค์การ เช่น การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การอำนวยการ (Directing) และการกำกับควบคุม (Controlling) เป็นต้น ในขณะที่ การนำหรือภาวะผู้นำ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Aspects) โดยเฉพาะแนวคิดปัจจุบันที่ถือว่า การนำหรือภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับเรื่องของการเปลี่ยนแปลง (Change) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) และการใช้อำนาจอิทธิพล (Influence) เป็นต้น

ในความเชื่อของคอตเตอร์ (Kotter, 1999) นักทฤษฎีด้านภาวะผู้นำชื่อดังเห็นว่า ผู้เป็นหัวหน้าในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องรู้ทั้งการนำ (Lead) ควบคู่ไปกับการบริหาร (Manage) เพราะต่างมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับองค์การ โดยการบริหารจัดการตามแนวคิดเดิมนั้น จะช่วยให้ องค์การสามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า ต่อผู้ถือหุ้นของบริษัท ต่อพนักงาน และบุคคลอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ขณะเดียวกันองค์การก็ต้องการมีผู้นำที่เข้มแข็งในการสร้าง วิสัยทัศน์ สามารถสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจให้แก่พนักงานได้ดี รวมทั้งนำพาองค์การให้เกิด การเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องต่อสภาวะการณ์ใหม่ได้ แต่ปัญหาขององค์การในปัจจุบัน ส่วนใหญ่ พบว่ามีหัวหน้าที่มุ่งเน้นด้านการบริหารจัดการแต่ขาดการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล โดยเฉพาะคนที่ สามารถบูรณาการทั้งทักษะและคุณลักษณะต่าง ๆ เข้าด้วยกันในการทำหน้าที่เป็นผู้บริหารและ ผู้นำได้ ในขณะเดียวกันด้วยแล้วยังนับว่ามีจำนวนน้อยมาก เคยมีผลการศึกษาวิจัยผู้บริหารของ บริษัทต่าง ๆ ที่มีชื่อเสียงของสหรัฐพบว่า มีผู้ตอบถึงสองในสามของทั้งหมดที่ตอบว่าบริษัทของตน เข้มแข็งเฉพาะในเชิงการบริหารจัดการ แต่อ่อนด้อยในเชิงภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยอื่นที่สรุปเช่นเดียวกันว่า บริษัทส่วนใหญ่ปัจจุบันเน้นบริหารจัดการสูงเกินไป (Over-managed) แต่อ่อนด้อยมากในการนำ (Under-led) (Kotter, 1990 อ้างถึงในสุเทพ พงศ์ ศรีวัฒน์, 2548)

ในปัจจุบันการมีภาวะผู้นำอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะการมีผู้บริหารมืออาชีพที่เก่งทั้งด้าน บริหารจัดการควบคู่กับการมีภาวะผู้นำที่ดีด้วย กล่าวคือ เป็น “มือฉมัง” ด้านทักษะการบริหารที่มี ความชาญฉลาดในทักษะของภาวะผู้นำ ทั้งนี้เพราะหากสถานการณ์ของโลกคงที่เช่นในอดีตแล้ว ลำพังการมีเฉพาะด้านทักษะการบริหารจัดการก็น่าเพียงพอต่อการทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าได้ แต่ภายใต้ใต้วภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วอยู่ตลอดเวลาในปัจจุบันนี้ ทำให้เกิดความจำเป็นต้อง การภาวะผู้นำที่ดีในการนำพาองค์การ ผู้นำทั้งหลายจึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณลักษณะสำคัญ



ของการนำที่ตีพิมพ์ไปจากทักษะด้านการวางแผน การจัดการอำนาจการ และการควบคุมที่เคยมีอยู่แล้วในหน้าที่ของการบริหารจัดการแบบดั้งเดิม

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำต่อประสิทธิผลของผู้นำที่มีต่อองค์การ : กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร เขตมีนบุรี หนองจอก และลาดกระบัง เพื่อจะได้พัฒนาภาวะผู้นำของเขตดังกล่าว ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำที่มีต่อองค์การ : กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร เขตมีนบุรี หนองจอก และลาดกระบัง
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของผู้นำที่มีต่อองค์การ : กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร เขตมีนบุรี หนองจอก และลาดกระบัง
3. เพื่อศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำต่อประสิทธิผลของผู้นำที่มีต่อองค์การ : กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร เขตมีนบุรี หนองจอก และลาดกระบัง

### สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้นำโดยเสน่ห์ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์การ
2. ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์การ
3. ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์การ

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาสาระ ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะ

ในการศึกษาเรื่อง รูปแบบของภาวะผู้นำต่อประสิทธิผลของผู้นำที่มีต่อองค์การ : กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร เขตมีนบุรี หนองจอก และลาดกระบัง ครอบคลุมไปถึงการศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำ ประกอบด้วย

- ผู้นำโดยเสน่ห์ในด้านต่าง ๆ จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) มีเป้าหมายในอนาคต 2) การสร้างความรักขอบพอ 3) การสร้างความน่าไว้วางใจ 4) ความเชี่ยวชาญ 5) ความรู้สึกไวต่อสภาพแวดล้อม 6) สร้างความสมานฉันท์ความชัดเจน และ 7) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม

- ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในด้านต่าง ๆ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ให้ความชัดเจนด้านวิสัยทัศน์ 2) แสดงแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสมกับผู้ตาม 3) กระตุ้นให้เกิดการยอมรับเป้าหมายรวมของกลุ่ม 4) กำหนดความคาดหวังต่อผลงานสูง และ 5) กระตุ้นการใช้ปัญญา



- ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในด้านต่าง ๆ จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ยึดบทบาทตามหน้าที่กำหนด 2) เน้นการควบคุม ผลผลิต และผลงาน 3) การประสานงาน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล 4) นักเทคโนโลยี 5) มองปัจจุบัน และ 6) ระดับท้องถิ่น

ประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์กร ลักษณะการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กร ในด้านต่าง ๆ จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) เป็นผู้ที่มีพลังสูงและทนต่อความเครียดได้ดี 2) มีความเชื่อมั่นต่อความสามารถภายในตนเอง 3) มีวุฒิภาวะด้านอารมณ์ 4) เป็นผู้ที่มีความสัจย์ซื่อคุณธรรมยึดมั่นในหลักการ 5) มีแรงจูงใจด้านอำนาจทางสังคม 6) ต้องการด้านมุ่งความสำเร็จ และ 7) ต้องการได้รับความรักผูกพันจากผู้อื่น

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ จะศึกษาเฉพาะในเขตมีนบุรี หนองจอก และลาดกระบัง จำนวน 400 คน

3. ขอบเขตด้านเวลา ได้ทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนตุลาคม 2556

- เดือนกันยายน 2557

### วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยและรายละเอียด ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นเจ้าหน้าที่และประชาชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 3 เขต คือ เขตมีนบุรี หนองจอก และลาดกระบัง

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่และประชาชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 3 เขต คือ เขตมีนบุรี หนองจอก และลาดกระบัง จำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience Sampling)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) รูปแบบของภาวะผู้นำต่อประสิทธิผลของผู้นำที่มีต่อองค์กร : กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร เขตมีนบุรี หนองจอก และลาดกระบัง

#### ลักษณะของแบบสอบถาม

แบบสอบถามมีส่วนประกอบที่สามารถแบ่งได้ 4 ส่วนดังนี้

**ส่วนที่ 1** เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยพื้นฐานของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ เป็นต้น

**ส่วนที่ 2** เป็นคำถามเกี่ยวกับรูปแบบของภาวะผู้นำ

**ส่วนที่ 3** เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์กรของผู้อำนวยการเขต มีนบุรี หนองจอก และลาดกระบัง



โดยแบบสอบถามทั้งหมดในส่วนนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

### การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

#### 1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรพื้นฐาน เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง

#### 2. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน

การศึกษารูปแบบของภาวะผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหาร เขตมินบุรี หนองจอก และลาดกระบัง โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

## สรุปผลการวิจัย

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวนร้อยละ 63.50 จำนวน 254 คน มีสถานภาพสมรสจำนวนร้อยละ 52.00 จำนวน 208 คน ส่วนมากที่สุดมีอายุ 16-30 ปี จำนวนร้อยละ 47.00 จำนวน 188 คน มีอาชีพนักเรียน/นักศึกษาจำนวนร้อยละ 24.25 จำนวน 97 คน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวนร้อยละ 48.00 จำนวน 192 คน และมีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.จำนวนร้อยละ 29.75 จำนวน 119 คน

### ส่วนที่ 2 รูปแบบของภาวะผู้นำ

1. พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบของภาวะผู้นำต่อประสิทธิผลของผู้นำที่มีต่อองค์กร : กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร : เขตมินบุรี หนองจอก และลาดกระบัง จำแนกตามผู้นำแบบโดยเสนอหาในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 โดยปัจจัยด้านการสร้างความน่าไว้วางใจมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงเป็นลำดับแรก มีค่าเฉลี่ย 3.85 รองลงมาเป็นด้านมีเป้าหมายในอนาคตมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.75 สำหรับด้านสร้างความสมานฉันท์ ความชัดเจนมีระดับความคิดเห็นอยู่ในลำดับสุดท้ายในลำดับที่ 7 ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.64

2. พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบของภาวะผู้นำต่อประสิทธิผลของผู้นำที่มีต่อองค์กร : กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร เขตมินบุรี หนองจอก และลาดกระบัง จำแนกตามผู้นำแบบโดยเสนอหาในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ย 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 โดยปัจจัยด้านการสร้างความน่าไว้วางใจมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงเป็นลำดับแรกมีค่าเฉลี่ย 3.85 โดยมีปัจจัยย่อยที่มีระดับความคิดเห็นสูงเป็นลำดับแรก คือด้าน



แสดงออกด้วยพฤติกรรมเสียสละแม้ประโยชน์ตนเองมีค่าเฉลี่ย 3.86 รองลงมาเป็นด้านแสดงความกล้าเสี่ยง เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายอุดมการณ์ที่วางไว้ มีระดับความคิดเห็นสูงมีค่าเฉลี่ย 3.84 สำหรับปัจจัยด้านมีเป้าหมายในอนาคตมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ย 3.75 และในปัจจัยย่อยด้านมีวิสัยทัศน์อนาคต มีระดับความคิดเห็นสูงเป็นลำดับ 3 มีค่าเฉลี่ย 3.79 สำหรับด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามในปัจจัยย่อยด้านมีคุณสมบัติการเป็นผู้ประกอบการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในลำดับสุดท้ายในลำดับที่ 15 ระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.55

3. พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบของภาวะผู้นำต่อประสิทธิผลของผู้นำที่มีต่อองค์การ : กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร : เขตมีนบุรี หนองจอก ลาดกระบัง จำแนกตามผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 โดยปัจจัยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาในระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงเป็นลำดับแรกมีค่าเฉลี่ย 3.72 รองลงมาเป็นด้านกำหนดความคาดหวังต่อผลงานสูง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.67 สำหรับด้านแสดงแบบอย่างพฤติกรรมที่เหมาะสมกับผู้ตาม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในลำดับสุดท้ายลำดับที่ 5 ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.61

4. พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบของภาวะผู้นำต่อประสิทธิผลของผู้นำที่มีต่อองค์การ : กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร เขตมีนบุรี หนองจอก และลาดกระบัง จำแนกตามผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.63 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 โดยปัจจัยด้านยึดบทบาทตามหน้าที่ที่กำหนดมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงเป็นลำดับแรกมีค่าเฉลี่ย 3.86 รองลงมาเป็นด้านเน้นการควบคุม ผลผลิต และผลงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ย 3.74 สำหรับด้านระดับท้องถิ่นมีระดับความคิดเห็นอยู่ในลำดับสุดท้ายลำดับที่ 6 ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.35

**ส่วนที่ 3** ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์การ เขตมีนบุรี หนองจอก ลาดกระบัง ในด้านต่าง ๆ จำนวน 7 ด้าน

พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์การ เขตมีนบุรี หนองจอก ลาดกระบัง ในด้านต่าง ๆ : กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร : เขตมีนบุรี หนองจอก ลาดกระบัง ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ย 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 โดยปัจจัยด้านต้องการมุ่งความสำเร็จ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงเป็นลำดับแรกมีค่าเฉลี่ย 3.96 รองลงมาเป็นด้านต้องการได้ความรักผูกพันจากผู้อื่นมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ย 3.91 สำหรับด้านเป็นผู้ที่มีความสัจซื่อคุณธรรมยึดมั่นในหลักการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในลำดับสุดท้ายลำดับที่ 7 ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.65



## สมมติฐานการศึกษา

1. พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำโดยเสน่หากับประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ( $r = 0.872$ ) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และมีทิศทางเดียวกัน นั่นคือ เมื่อปัจจัยภาวะผู้นำแบบโดยเสน่หาในภาพรวมเพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์การจะเพิ่มสูงตามกัน

2. พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) มีค่าเท่ากับ 0.778 สามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยภาวะผู้นำโดยเสน่หาที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์การ และสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 77.4 (Adjusted R Square = .774) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta) พบว่า ด้านมีเป้าหมายในอนาคต (Beta = .168) ด้านการสร้างความรักชอบพอ (Beta = .211) ด้านการสร้างความน่าไว้วางใจ (Beta = .138) ด้านความเชี่ยวชาญ (Beta = .124) ด้านสร้างความสมานฉันท์ ความชัดเจน (Beta = .316) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม (Beta = .112) ในทิศทางบวก มีความสัมพันธ์ส่งผลทำให้ปัจจัยภาวะผู้นำโดยเสน่หามีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ ทำให้ทราบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำโดยเสน่หาที่มีความสัมพันธ์ส่งผล ทำให้เกิดอิทธิพลต่อประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. พบว่าปัจจัยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ( $r = 0.721$ ) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และมีทิศทางเดียวกัน นั่นคือ เมื่อปัจจัยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในภาพรวมเพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์การจะเพิ่มสูงตามกัน

4. พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) มีค่าเท่ากับ 0.583 สามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ มีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์การ และสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 57.7 (Adjusted R Square = .577) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta) พบว่า ด้านแสดงแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสมกับผู้ตาม (Beta = .155) ด้านกระตุ้นให้เกิดการยอมรับเป้าหมายรวมของกลุ่ม (Beta = .085) ด้านกำหนดความคาดหวังต่อผลงานสูง (Beta = .101) และ ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา (Beta = .507) ในทิศทางบวกมีความสัมพันธ์ส่งผลทำให้ปัจจัยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีอิทธิพลส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ ทำให้ทราบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพมีความสัมพันธ์ส่งผลทำให้เกิดอิทธิพลต่อประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05





5. พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ( $r = 0.725$ ) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และมีทิศทางเดียวกัน นั่นคือ เมื่อปัจจัยภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในภาพรวมเพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์การจะเพิ่มสูงตามกัน

6. พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) มีค่าเท่ากับ 0.614 สามารถอธิบายได้ว่า ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ มีอิทธิพลส่งผลต่อประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์การ และสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรได้ร้อยละ 60.8 (Adjusted R Square = .608) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta) พบว่า ด้านยึดบทบาทตามหน้าที่ที่กำหนด (Beta = .238) ด้านเน้นการควบคุม ผลผลิต และผลงาน (Beta = .262) และด้านการประสานงาน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (Beta = .349) ในทิศทางบวกมีความสัมพันธ์ส่งผลทำให้ปัจจัยภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีอิทธิพลส่งผลต่อประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ ทำให้ทราบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ส่งผลทำให้เกิดอิทธิพลต่อประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในระดับสูงและปัจจัยภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของเมอร์เร่ (Murray, 1988 : 147) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับประสิทธิผลของวิทยาลัย ด้านความพึงพอใจในการศึกษาของนักเรียน การพัฒนาทางด้านวิชาการ การพัฒนาทางด้านวิชาชีพ ด้านสุขภาพขององค์กร การพัฒนาส่วนบุคคล ความพึงพอใจในด้านการว่าจ้างของอาจารย์ ความเปิดของระบบ การได้มาซึ่งทรัพยากร ผลการวิจัยพบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับประสิทธิผลของวิทยาลัยด้านการพัฒนาวิชาการด้านวิชาการของนักศึกษา

2. ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบของภาวะผู้นำต่อประสิทธิผลของผู้นำที่มีต่อองค์การ : กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร : เขตมีนบุรี หนองจอก และลาดกระบัง จำแนกตามผู้นำแบบโดยเสนอหาในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ย 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 โดยปัจจัยด้านการสร้างความน่าไว้วางใจ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงเป็นลำดับแรก มีค่าเฉลี่ย 3.85 รองลงมาเป็นด้านมีเป้าหมายในอนาคตมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.75 สำหรับด้านสร้างความสมานฉันท์ ความชัดเจนมีระดับความคิดเห็นอยู่ในลำดับสุดท้ายลำดับที่ 7 ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.64 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ลักษณะของผู้นำแบบโดยเสนอหาในความรู้สึกนึกคิดของพวกเขา นั้น ผู้นำต้องสร้างความ



น่าไว้วางใจให้เกิดขึ้นในใจของพวกเขา โดยมีการแสดงออกด้วยพฤติกรรมเสียสละแม้ประโยชน์ตนเองเป็นลำดับแรก รองลงมาเป็นด้านแสดงความกล้าเสี่ยงเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายอุดมการณ์ที่วางไว้ นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดเป้าหมายในอนาคตขององค์กรโดยมีวิสัยทัศน์อนาคตเชิงอุดมการณ์ที่แตกต่างจากสภาพเดิมมาก ส่วนด้านสร้างความสมานฉันท์ ความชัดเจน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในลำดับสุดท้ายนั้น เพราะความเก่งในการทำให้ทุกคนชัดเจนและยึดมั่นต่อวิสัยทัศน์และทำให้ทุกคนปรารถนาจะไปถึงนั้น เป็นเรื่องที่ดีดำเนินการได้ไม่ยากนัก เพราะบุคคลากรในองค์กรมีความแตกต่างกันในสติปัญญา ความรู้เดิม ตลอดจนความทะเยอทะยาน และแรงบันดาลใจต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

3. ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบของภาวะผู้นำต่อประสิทธิผลของผู้นำที่มีต่อองค์กร : กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร เขตมีนบุรี หนองจอก และลาดกระบัง จำแนกตามผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 โดยปัจจัยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาในระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงเป็นลำดับแรก มีค่าเฉลี่ย 3.72 รองลงมาเป็นด้านกำหนดความคาดหวังต่อผลงานสูงมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.67 สำหรับด้านแสดงแบบอย่างพฤติกรรมที่เหมาะสมกับผู้ตามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในลำดับสุดท้ายลำดับที่ 5 ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.61 สอดคล้องกับแนวคิดของแบส (Bass,1985) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ โดยอาศัยพื้นฐานแนวความคิดของเบอร์น ซึ่งแบ่งผู้นำออกเป็น 2 แบบ ดังกล่าวแล้ว โดยแบสให้ทัศนะว่า ผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leaders) ใช้การให้รางวัลเพื่อแลกเปลี่ยนกับการยินยอมปฏิบัติตาม ส่วนผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leaders) นั้น ได้ให้นิยามในแง่ผลของผู้นำที่กระทบต่อผู้ตาม อันได้แก่ ผู้ตามให้ความไว้วางใจ มีความรู้สึกที่ชื่นชม ให้ความจงรักภักดี และความเคารพนับถือต่อผู้นำ จนสามารถส่งผลให้เกิดแรงจูงใจทำงานได้ผลมากกว่าความคาดหวังเดิมที่กำหนดไว้ โดยแบส อธิบายว่า ผู้นำเปลี่ยนสภาพและจูงใจต่อผู้ตามด้วยวิธีการดังนี้ 1) ทำให้ผู้ตามเกิดตระหนักในความสำคัญของผลงานที่เกิดขึ้น 2) โน้มน้าวจิตใจของผู้ตามให้เปลี่ยนจากภารกิจในผลประโยชน์ของตนเอง มาเป็นการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรและหมู่คณะแทน 3) กระตุ้นให้ผู้ตามยกระดับของความต้องการที่สูงขึ้นกว่าเดิม (Higher order Needs) ดังนั้น การที่ผู้ตอบแบบสอบถามในงานวิจัยนี้มีความคิดเห็นว่าการกระตุ้นการใช้ปัญญาในระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงเป็นลำดับแรก รองลงมาเป็นด้านกำหนดความคาดหวังต่อผลงานสูงมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านแสดงแบบอย่างพฤติกรรมที่เหมาะสมกับผู้ตาม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในลำดับสุดท้ายจึงสอดคล้องกับแนวความคิดของแบส

4. ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์กร เขตมีนบุรี หนองจอก และลาดกระบังในด้านต่าง ๆ : กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร เขตมีนบุรี หนองจอก และลาดกระบัง ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ย 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59



โดยปัจจัยด้านการมุ่งความสำเร็จมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงเป็นลำดับแรกมีค่าเฉลี่ย 3.96 รองลงมาเป็นด้านต้องการได้รับความรักผูกพันจากผู้อื่น มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.91 สำหรับด้านเป็นผู้ที่มีความสัตย์ซื่อคุณธรรมยึดมั่นในหลักการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในลำดับสุดท้ายลำดับที่ 7 ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.65 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการมุ่งความสำเร็จเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้นำสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ การได้รับความรักผูกพันจากผู้อื่นเป็นต้นว่า ผู้ร่วมงานย่อมก่อให้เกิดการร่วมมือร่วมใจทำงาน ส่วนปัจจัยด้านเป็นผู้ที่มีความสัตย์ซื่อคุณธรรมยึดมั่นในหลักการมีระดับความคิดเห็นอยู่ในลำดับสุดท้าย (ลำดับ 7) ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.65) แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยนี้ แต่ก็ยังไม่มากนัก

5. ปัจจัยภาวะผู้นำโดยเสนอหาเกี่ยวกับประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ( $r = 0.872$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และมีทิศทางเดียวกัน เมื่อปัจจัยภาวะผู้นำแบบโดยเสนอหาในภาพรวมเพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์การจะเพิ่มสูงตามกัน ปัจจัยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ( $r = 0.721$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และมีทิศทางเดียวกัน เมื่อปัจจัยภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในภาพรวมเพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์การจะเพิ่มสูงตามกัน และปัจจัยภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนกับประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ( $r = 0.725$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และมีทิศทางเดียวกันเมื่อปัจจัยภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนในภาพรวมเพิ่มขึ้น ประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์การจะเพิ่มสูงตามกัน แสดงว่า ในการศึกษาารูปแบบของภาวะผู้นำต่อประสิทธิผลของผู้นำที่มีต่อองค์การ : กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร เขตมีนบุรี หนองจอก และลาดกระบังนี้ ปัจจัยภาวะผู้นำโดยเสนอหา ปัจจัยผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ และปัจจัยภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ต่างมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์การ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบของภาวะผู้นำต่อประสิทธิผลของผู้นำที่มีต่อองค์การ : กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร เขตมีนบุรี หนองจอก และลาดกระบัง จำแนกตามผู้นำแบบโดยเสนอหาในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.71 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 โดยปัจจัยด้านการสร้างความน่าไว้วางใจมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงเป็นลำดับแรก มีค่าเฉลี่ย 3.85 รองลงมาเป็นด้านมีเป้าหมายในอนาคตมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.75 สำหรับด้านสร้างความสมานฉันท์ ความชัดเจนมีระดับความคิดเห็นอยู่ในลำดับสุดท้ายลำดับที่ 7 ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.64 นั้น แสดงให้เห็นว่าใน



หน่วยงานกรุงเทพมหานครในการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ผู้นำแบบโดยเสนาหาต้องสร้างความไว้วางใจให้เกิดมีขึ้นเป็นลำดับแรก รองลงมาเป็นด้านมีเป้าหมายในอนาคตจึงจะก่อให้เกิดประสิทธิผลของผู้นำที่มีต่อองค์กร

2. ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบของภาวะผู้นำต่อประสิทธิผลของผู้นำที่มีต่อองค์กร : กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร เขตมีนบุรี หนองจอก และลาดกระบัง จำแนกตามผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 โดยปัจจัยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงเป็นลำดับแรกมีค่าเฉลี่ย 3.72 รองลงมาเป็นด้านกำหนดความคาดหวังต่อผลงานสูงมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.67 สำหรับด้านแสดงแบบอย่างพฤติกรรมที่เหมาะสมกับผู้ตาม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในลำดับสุดท้ายลำดับที่ 5 ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.61 แสดงให้เห็นว่าในหน่วยงานกรุงเทพมหานครในการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพต้องกระตุ้นการใช้ปัญญาให้เกิดมีขึ้นเป็นลำดับแรก รองลงมาเป็นด้านกำหนดความคาดหวังต่อผลงานสูงจึงจะก่อให้เกิดประสิทธิผลของผู้นำที่มีต่อองค์กร

3. อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยที่พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบของภาวะผู้นำต่อประสิทธิผลของผู้นำที่มีต่อองค์กร : กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร : เขตมีนบุรี หนองจอก ลาดกระบัง จำแนกตามผู้นำแบบโดยเสนาหา ด้านสร้างความสมานฉันท์ ความชัดเจน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในลำดับสุดท้าย (ลำดับ 7) ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.64) จำแนกตามผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ด้านกำหนดความคาดหวังต่อผลงานสูงมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.67) และด้านแสดงแบบอย่างพฤติกรรมที่เหมาะสมกับผู้ตามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในลำดับสุดท้าย (ลำดับ 5) ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.61) และจำแนกตามผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ด้านระดับท้องถิ่นมีระดับความคิดเห็นอยู่ในลำดับสุดท้าย (ลำดับ 6) ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.35) จึงควรที่ผู้เกี่ยวข้องควรพิจารณาปรับปรุงการทำงานเพื่อเพิ่มระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในปัจจุบันดังกล่าวข้างต้น

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย พบว่า

1. การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ ทำให้ทราบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำโดยเสนาหาแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์ส่งผลทำให้เกิดอิทธิพลต่อประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่พบว่ามีปัจจัยย่อย ๆ หลายปัจจัยไม่มีความสัมพันธ์ส่งผลทำให้เกิดอิทธิพลต่อประสิทธิผลของภาวะผู้นำที่มีต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความรู้สึกไวต่อสภาพแวดล้อม ด้านให้ความชัดเจนด้านวิสัยทัศน์ ด้านนักเทคโนโลยี ด้านมองปัจจุบัน ด้านระดับท้องถิ่น ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาว่าทำไมปัจจัยย่อย



เหล่านี้ไม่มีความสัมพันธ์ส่งผลทำให้เกิดอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ ที่มีต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ควรมีการศึกษาว่า หากมีการเปลี่ยนพื้นที่ในการศึกษา เป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เช่น เมืองพัทยา เป็นต้น เทคนิคการวิจัยดังที่ใช้ในเรื่องรูปแบบของภาวะผู้นำต่อประสิทธิภาพของผู้นำที่มีต่อองค์การ : กรณีศึกษากรุงเทพมหานคร เขตมีนบุรี หนองจอก และลาดกระบัง” นี้ จะทำให้ได้ข้อค้นพบในการวิจัยแตกต่างไปจากผลการวิจัยนี้ อย่างไรบ้าง

### แหล่งข้อมูลอ้างอิง

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ การภาวะผู้นำ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : วิรัตน์ เอ็ดดุกะชัย.

Bass, B.M.(1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York : Free Press.

Kotter, J.P. (1999). *The General Managers*. New York : Free Press.

Murray, M.F. (1988) . *A Study of Transformational Leadership, Organization Effectiveness and Demographics in Selected Small College settings*. Dissertation Abstracts International. 50(07A), 1880.