

วัตถุประสงค์ในการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับกลางกับ ประสิทธิภาพขององค์กร : ศึกษากรณีการทางพิเศษแห่งประเทศไทย มีดังนี้ 1. เพื่อศึกษาระดับภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับกลาง การทางพิเศษแห่งประเทศไทย 2. เพื่อศึกษาระดับ ประสิทธิภาพขององค์กร 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ ประสิทธิภาพขององค์กร และ 4. เพื่อทราบถึงปัญหาอุปสรรคและแนวทางที่เป็นข้อเสนอแนะใน การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพขององค์กร

กรอบแนวคิดในการศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะของผู้นำ ซึ่งได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพขององค์กร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารระดับต้นของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ได้แก่ หัวหน้าแผนกทั้งหมดที่มีในการทางพิเศษแห่งประเทศไทย จำนวน 120 คน แผนกละ 1คน จาก 120 แผนก เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามปลายปิด การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.68 รองลงมา มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.43 และผู้นำแบบปล่อยเสรี ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.82
2. ระดับประสิทธิภาพขององค์กร ภายใต้แผนวิสาหกิจการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ปีงบประมาณ 2548-2552 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.87
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน การให้ รางวัลตามสถานการณ์ การจัดการแบบกระตือรือร้นภายใต้เงื่อนไขขกเว้น มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับประสิทธิภาพขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การจัดการแบบเฉื่อยชาภายใต้ เงื่อนไขขกเว้น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพขององค์กร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 และภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพขององค์กร อย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา ทำให้มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ คือ

1. องค์กรควรกำหนดเกณฑ์ในการให้รางวัลแก่พนักงานที่ทำงานได้บรรลุตาม เป้าหมายขององค์กร เช่น การให้โบนัสประจำปีแก่พนักงานที่ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย, จัด ประกวดพนักงานดีเด่นประจำปีและพาพนักงานดีเด่นเดินทางไปทัศนศึกษาดูงานยังสถานที่ต่าง ๆ
2. ผู้นำควรมีการสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน โดยการเลื่อนขั้นพิเศษให้แก่ พนักงานที่ขยันทำงานอย่างสม่ำเสมอ และทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
3. องค์กรควรมีการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาผู้นำ โดยเน้นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม และเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ให้ทันต่อ ยุคการเปลี่ยนแปลง และปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีในปัจจุบัน

The objectives of the study were the following : 1) to examine the level of transformational leadership of the middle-level administrators of the Expressway & Rapid Transit Authority of Thailand, 2) to evaluate the organizational effectiveness, 3) to find out the relationship between the transformational leadership and the organizational effectiveness, and 4) to learn the problems and some suggestions on developing transformational leadership and the organizational effectiveness.

The framework of the study included the independent variables, i.e., characteristics of the leader, namely transformational leadership, transactional leadership, and laissez-faire leadership, and the dependent variable, i.e., organizational effectiveness.

The data were collected from 120 low-level administrators of the Expressway & Rapid Transit Authority of Thailand. All of them were the section heads. There were 120 sections in total. A questionnaire was employed to collect the data from them. The statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Correlation.

The findings were summarized below.

1. The transformational leadership of the middle-level managers was found to be moderate ($X = 2.68$), the transactional leadership was moderate ($X = 2.43$), and the laissez-faire leadership was low ($X = 1.82$).

2. The overall organizational effectiveness under the state enterprise plan of the Expressway & Rapid Transit Authority of Thailand during the fiscal years of 2005-2009 was found to be moderate ($X = 2.87$).

3. Transformational leadership, using influence ideologically, building inspiration, stimulating intellect, considering individual difference, transactional leadership, contingent reward active management by exemption conditions were all found to have a positive relationship with the organizational effectiveness at the 0.01 level. Next, passive management by exemption conditions was positively related to the organization effectiveness with no statistical significance at the 0.05 level. In contrast, laissez-faire leadership were found to be negatively related to the organization effectiveness, although there was no statistical significance at the 0.05 level.

Based on the research results, the following were recommended.

1. The organization should set up criteria to give a reward to the employees whose performance achieves the organizational objectives. For example, they may be given a yearly bonus. A contest of "The Employee of the Year" should be held and the most outstanding employee should be taken for observation tours in different places.

2. The leader should inspire the employees to work efficiently but giving a special rise or promotion to the employees who are always energetic and can achieve the organizational targets.

3. The organization should hold a leader development course with focus on transformational leadership for the administrators so that they can have vision, change corporate culture to meet the changing world, and adjust the organization to the current situation and modern technology.