

ชื่อภาคานิพนธ์ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลขององค์การ: ศึกษากรณี การประปานครหลวง สำนักงานใหญ่

ชื่อผู้เขียน : นางสาวภารดี บัณฑิตวิศาล

ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

ปีการศึกษา : 2549

---

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร การประปานครหลวงสำนักงานใหญ่ เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลขององค์การ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลขององค์การ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือ พนักงานระดับปฏิบัติการของการประปานครหลวง สำนักงานใหญ่ จังหวัดกรุงเทพมหานครจำนวน 259 คนใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน

#### ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมดโดยด้านที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงสุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

2.ระดับภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุกและด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับอยู่ในระดับต่ำ

3. ระดับภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี อยู่ในระดับต่ำ

4. ระดับประสิทธิผลขององค์การ การประปานครหลวงโดยรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้านพบว่า ด้านที่มีระดับประสิทธิผลขององค์การสูงมี 3 ด้าน คือ ด้าน

คุณภาพการบริการ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านการบริหารงานตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับประสิทธิผลขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านผลการดำเนินงาน

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์กร โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรต่ำสุดคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

6. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุกมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรมากที่สุด รองลงมาคือด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์และด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร

7. ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิผลขององค์กร

#### ข้อเสนอแนะ

1. องค์กรควรจัดหลักสูตรเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เพื่อให้ผู้บริหารทุกคน ทุกฝ่ายเข้ารับการอบรม เนื้อหาหลักสูตรที่ควรเน้น คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนเชิงรุก ซึ่งเน้นเนื้อหาด้านการเตรียมการและการวางแผนล่วงหน้าวิธีการกำกับติดตามและการแก้ไขข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน รวมทั้งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีเนื้อหาที่เน้นความสามารถในการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ วิธีการสร้างแรงคลใจให้กับผู้ตาม วิธีการกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์และวิธีการสร้างความสัมพันธ์และดูแลในความช่วยเหลือแก่ผู้ตาม

2. องค์กรควรกำหนดเกณฑ์ในการให้รางวัลแก่ผู้นำ หากผู้นำคนใดสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายให้มีการตอบแทน เช่นการไปดูงานต่างประเทศหรือรับเป็นเงินรางวัลแทน เพื่อเป็นการจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. องค์กรควรมีการจัดให้มีการคัดเลือกผู้นำหรือผู้อำนวยการฝ่ายดีเด่นและออกใบรับรองเพื่อเป็นเกียรติประวัติแก่ผู้นำที่ได้รับการคัดเลือกทุกปี เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นเกิดการแข่งขันทำให้้องค์การมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

4. องค์กรควรมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยการจัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการร่วมกันเพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและวางยุทธศาสตร์การทำงานในระดับต่างๆเพื่อให้มั่นใจว่าภารกิจงานที่จะดำเนินการของแต่ละฝ่ายนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้อง

## ABSTRACT

181078

Title of Research Paper : Administrator's Transformational Leadership and Organizational Effectiveness : A Case Study of the Headquarters of the Metropolitan Waterworks Authority

Author : Miss Pharadee Bunditvisarn

Degree : Master of Arts (Social Development)

Year : 2006

---

The study aimed to find out the level of transformational leadership of the administrators of the headquarters of the Metropolitan Waterworks Authority, the level of organizational effectiveness and the relationship between the administrator's transformational leadership and the organizational effectiveness. A questionnaire was employed to collect the data from 259 employees in the staff line at the headquarters of the Metropolitan Waterworks Authority. The statistics for data analysis were percentage, mean standard deviation, and Pearson's correlation.

The findings were summed up below.

1. The overall level of transformational leadership was found to be moderate. When the individual aspects were considered, all the four aspects were found to be moderate. That is, intellectual stimulus had the highest mean, followed by consideration of individual difference, ideological influence, and building of inspiration, respectively.

2. As for transactional leadership, active management by exception and contingent reward were found to be moderate, while passive management by exception was found to be low.

3. The laissez-faire leadership of the administrators was found to be low.

4. As whole, the organizational effectiveness of the Metropolitan Waterworks Authority was high. The three aspects which were highly effective were service quality, risk management, and management, respectively. However, performance outcome was only moderately effective.

5. The transformational leadership was found to be positively related to the organizational effectiveness. Also, the four aspects of transformational leadership were positively related to the organizational effectiveness. The aspect of transformational

leadership that was most related to the organizational effectiveness were intellectual stimulus, followed by consideration of individual difference, ideological influence and building of inspiration, respectively.

6. The transactional leadership were found to have a positive relationship with the organizational effectiveness was active management by exception, followed by contingent reward. On the contrary, passive management by exception had no relationship with the organizational effectiveness.

7. Laissez-faire leadership was found to have a negative relationship with the organizational effectiveness.

### **Recommendations**

1. The organization should arrange a training program on leadership and require all its administrators to attend the program. The program should focus on active management by exception leadership, particularly preparation and planning in advance on how to direct the work and make corrections, on transformational leadership in terms of ideological influence ability, methods of building inspiration, methods of intellectual and creativity stimulus, and methods of building a good relationship with the followers and giving them assistance.

2. The organization should set criteria to reward leaders. Any leader who can fulfill the organizational goals should be given reward, such as a fund for observation tour abroad or a handsome sum of money. This will increase their work motivation.

3. Each year the organization should select an outstanding leader or director and issue him/her a citation paper so that the leaders will feel enthusiastic to compete with each other. As a result, the organization will be developed all the time.

4. The organization should impose a work standard. It should hold a workshop to create a correct understanding and to put work strategies at different levels in order to make sure that each department functions correctly.