

ชื่อภาคินพนธ์	: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าโครงการชลประทาน กับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน
ชื่อผู้เขียน	: เกียรติศักดิ์ หนูแก้ว
ชื่อปริญญา	: ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม)
ปีการศึกษา	: 2549

การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าโครงการชลประทานกับ
ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน

มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าโครงการชลประทาน
(จังหวัด)/หัวหน้าโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษา
2. เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน จากการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า
โครงการชลประทาน กับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน จากการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

โดยผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายช่าง
ชลประทาน ซึ่งทำหน้าที่ หัวหน้าฝ่ายวิศวกรรม หัวหน้าฝ่ายจัดสรรน้ำและปรับปรุงบำรุงรักษา
และหัวหน้าฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษา ของโครงการชลประทาน(จังหวัด)และ โครงการส่งน้ำและ
บำรุงรักษา ทั่วประเทศ จำนวน 145 โครงการ จาก 15 สำนักชลประทาน รวม 290 คน จากการส่ง
แบบสอบถามทั้งหมด 330 ชุด การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า

1. ภาวะผู้นำของหัวหน้าโครงการชลประทาน เป็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาก
ที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย 2.57 รองลงมาคือภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.37 โดยอยู่ในระดับ
ปานกลางทั้ง 2 ด้าน ส่วนภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด 1.98 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ
2. ระดับผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย

3. ผลทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมและองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน คือการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และภาวะผู้นำดำเนินการ และองค์ประกอบ 2 ด้าน คือการให้รางวัลตามสถานการณ์ การบริหารแบบกระตือรือร้นภายใต้เงื่อนไขขกเว้นเชิงรุก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนการบริหารแบบเฉื่อยชภายใต้เงื่อนไข ขกเว้นเชิงรับและผู้นำแบบปล่อยเสรี มีความสัมพันธ์เชิงลบกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าโครงการชลประทาน แม้นผลวิจัยที่ได้จะอยู่ในระดับปานกลาง แต่เป็นระดับปานกลางที่ค่อนข้างมาทางระดับต่ำ ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานก็อยู่ในระดับปานกลางที่ค่อนข้างมาทางต่ำ ดังนั้น หัวหน้าโครงการชลประทานต้องรีบปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ภาวะผู้นำ รวมทั้งกรมชลประทาน ควรกำหนดเป็นนโยบายเร่งด่วนในการสร้างภาวะผู้นำให้กับหัวหน้าโครงการชลประทานในปัจจุบัน หรือผู้ที่จะดำรงตำแหน่งหัวหน้าโครงการชลประทานในอนาคตต่อไป โดยผู้วิจัยขอเสนอแนะ ในแต่ละด้านดังนี้

- 1) ควรมีการอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้แก่หัวหน้าโครงการชลประทานอย่างเร่งด่วน
- 2) หัวหน้าโครงการชลประทานควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รู้จักการเสียสละ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำไปเป็นแบบอย่างในการทำงานต่อไป
- 3) หัวหน้าโครงการชลประทานควรให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ด้อยหรือขาดโอกาส โดยการพัฒนาด้วยการอบรมหรือสอนงาน ให้เขาได้มีโอกาสทำงาน
- 4) หัวหน้าโครงการชลประทานกระตุ้นให้ทีมงานสรุปบทเรียนจากการทำงานเพื่อพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น รวมทั้งแก้ไขปัญหาสิ่งที่บกพร่องต่อไป และให้คำแนะนำทีมงานเพื่อปรับปรุงแก้ไข เมื่อมีข้อผิดพลาด
- 5) ไม่สมควรแต่งตั้งผู้ที่มีภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรีดำรงตำแหน่งดำรงตำแหน่งหัวหน้าโครงการชลประทาน

ABSTRACT

181051

Title of Research Paper : Change Leadership of the Heads of the Irrigation Projects and Work Performance Achievement

Author : Mr.Keattisak Nookaw

Degree : Master of Arts (Social Development)

Year : 2006

The objectives of the study were as follows :

1. to find out the pattern of change leadership of the heads of the provincial irrigation projects and the section heads of water delivery and maintenance projects ;
2. to examine the achievement of the work performance as a result of achievement – oriented administration ;
3. to identify the relationship between the change leadership of the heads of the irrigation project and the work performance achievement.

A questionnaire was used to collect the data from irrigation technicians who were heads of the engineering section, heads of the water allocation, improvement and maintenance section and heads of the water delivery and maintenance sections under the provincial irrigation project and the water delivery and maintenance project across the nation. They were from 145 projects under 15 irrigation offices. The total of 290 copies of the questionnaire out of 330 distributed copies were returned. Percentage, mean and standard deviation were used to describe the data, and Pearson's Correlation to find out the relationship between variables.

The findings were summarized below.

1. The heads of the irrigation projects possessed change leadership most ($\bar{X}=2.57$), followed by exchange leadership ($\bar{X}=2.37$), both of which was found to be moderate, whereas laissez faire leadership had the lowest mean ($\bar{X}=1.98$).

2. The overall work performance achievement was moderate ($\bar{X}=2.78$).

3. When the relationship between variables were considered, the overall change leadership and its four components, i.e., using influence ideologically, building inspiration, stimulating intellect, considering individual difference, were found to have a positive relationship with the work performance achievement at the 0.01 level. Also, operational leadership and its two components, i.e., giving an award according to the situation and enthusiastic management under proactive exemption conditions were found to have a positive relationship with the work performance achievement at the 0.01 level. In contrast, inert management under reactive exemption conditions and laissez-faire leadership had a negative relationship with the work performance achievement at the 0.01 level.

Recommendations

Although change leadership of the heads of the irrigation projects was moderate, it was inclined to be low. This is also the case for the work performance achievement. Therefore, it is necessary for them to change their leadership behavior. The Irrigation Department should set up an urgent policy to develop leadership for the present heads of irrigation projects or these to be promoted to such a position. The researchers made the following recommendations.

1. A training course on change leadership should urgently be held for the heads of irrigation offices.
2. The heads of irrigation offices should be good models of those who devoted themselves to their work so that the subordinates will follow their steps.
3. The heads of irrigation offices should give their subordinates an opportunity to upgrade their knowledge and skills through training or teaching them how to work
4. The heads of the irrigation office should urge the teams to conclude the lessons from work to improve working procedures and to give advice when there is any mistake.
5. Laissez-faire leaders should not be appointed heads of the irrigation offices.