

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน  
ของหน่วยงานราชการในศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี<sup>1</sup>  
Relationship between leadership and operational effectiveness of  
Government agencies in Ubonratchathani city hall

วิจิตรา สำรวมจิตร<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการในศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี 2) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของหน่วยงานราชการในศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการในศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี 4) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการในศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำผลจากแบบสอบถามมาทดสอบหาความเชื่อมั่น มีค่าเท่ากับ 0.76 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ ในหน่วยงานราชการภายในศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 250 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน และสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิเคราะห์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการในศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี อยู่ในระดับสูงที่สุด 2) ภาวะผู้นำของหน่วยงานราชการในศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี อยู่ในระดับสูงที่สุด 3) ภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะทางด้านการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการในศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี ในระดับต่ำมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ภาวะผู้นำไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการในศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการในศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The objectives of this independent study were 1) to study the effectiveness of the performance of government agencies in Ubon Ratchathani Province 2) to study the leadership of government agencies in Ubon Ratchathani Province 3) to study the

relationship between leadership. 4) To study the influence of leadership on the effectiveness of government agencies. in Ubon Ratchathani City Hall by using questionnaires as a tool to collect data The results of the questionnaire were used to test for confidence with a value of 0.76 The samples used in the research were civil servants, employees, government employees. and staff in internal government agencies Ubon Ratchathani City Hall consisted of 250 people. Data were analyzed using descriptive statistics such as frequency distribution, percentage, mean, standard deviation. data analysis to test hypotheses and statistical finding the relationship between variables by Pearson's analysis. The results of the research were as follows: 1) The effectiveness of the performance of government agencies in the Ubon Ratchathani City Hall. 2) Leadership of government agencies in Ubon Ratchathani City Hall 3) Leadership in functional characteristics It was related to the effectiveness in the performance of government agencies in the Ubon Ratchathani City Hall. at a very low level at the level of statistical significance at the 0.05 level; 4) Leadership had no influence on the effectiveness of the performance of government agencies in Ubon Ratchathani City Hall.

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปี 2558 มีการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเพื่อจัดทำ “ดัชนีประสิทธิผลของภาครัฐ” (PBE) ในที่นี้ หมายถึง องค์กรของรัฐทุกประเภท ซึ่งผลจากความเห็นของประชาชน 1,093 ตัวอย่างทั่วประเทศ พบว่า ในด้านนโยบาย ภาครัฐดำเนินการได้มีประสิทธิภาพที่คะแนน 51.8% โดยภาครัฐทำได้ดีในเรื่องการตอบสนองต่อสถานการณ์ เป็นแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า รวดเร็ว ทันเหตุการณ์ ได้คะแนนสูงสุดที่ 57.5% แต่ในด้านของการทุจริตคอร์รัปชัน ที่เกี่ยวกับนโยบาย ประชาชนให้คะแนนน้อยที่สุด และเป็นปัจจัยเดียวที่ประชาชนให้คะแนนต่ำกว่าครึ่ง คือได้เพียง 45.71% ด้านของบริการสาธารณะ ประชาชนเห็นว่า ในภาพรวมภาครัฐ

**ดำเนินการมีประสิทธิภาพในระดับร้อยละ 52.4** โดยปัจจัยที่ได้คะแนนสูงสุดคือ การบูรณาการกันระหว่างหน่วยงาน 54.9% ส่วนด้านของความโปร่งใสและประสิทธิภาพของการให้บริการเป็นเรื่องที่ให้คะแนนต่ำ ส่วนด้านความเป็นสถาบันภาครัฐนั้น ประชาชนกับผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นใกล้เคียงกันมากที่สุดในเรื่องของความเชื่อถือไว้วางใจ ในตอนนี้จะเห็นได้ว่าภาครัฐของไทยยังมีช่องว่างอีกมากที่ต้องการปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและความจำเป็นในการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

หน่วยงานราชการ คือ องค์กรที่มีหน้าที่ในการบริหารราชการแผ่นดินเพื่อขับเคลื่อนประเทศ โดยการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ นโยบายของรัฐบาล ควบคู่ไปกับพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ภายใต้การจัดทำบริการสาธารณะ อันได้แก่ การจัดทำกิจกรรม โครงการ ที่หน่วยงานราชการจัดทำขึ้น เพื่อประโยชน์ส่วนรวม หรือเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนโดยรวม ซึ่งการจัดทำบริการสาธารณะในแต่ละหน่วยงานดังกล่าวให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนยุทธศาสตร์ ของหน่วยงาน และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างตรงเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน รวมถึงการพัฒนาการบริการสาธารณะให้ดียิ่งขึ้น ต้องอาศัยความร่วมมือภายในหน่วยงาน การทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย เพื่อดำเนินกิจกรรมของหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

รัฐบาลมีนโยบาย ที่จะใช้โมเดลขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม เพื่อพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 ดังนั้น ระบบราชการจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อสอดคล้องกับบริบทที่จะเกิดขึ้นจากการเป็นประเทศไทย 4.0 โดยภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เป็นหลัก (Better Governance, Happier Citizens) หมายความว่า ระบบราชการไทยจะต้องปฏิรูปขนานใหญ่ เพื่อให้สามารถเป็นที่ไว้วางใจ และเป็นที่ยิ่งของประชาชน ได้อย่างแท้จริง

นายพนพล วรรณิกา ผู้อำนวยการสำนักวิจัยซูเปอร์โพล (SUPER POLL) ร่วมกับนางจุฬารัตน์ นิรติศยกุล นักวิชาการอิสระด้านการเกษตรและการพัฒนาที่ยั่งยืน เสนอผลสำรวจเรื่อง "วิกฤตศรัทธาต่อระบบราชการ ยามวิกฤตโควิดและปากท้อง" กรณีศึกษาประชาชนทุกสาขาอาชีพทั่วประเทศ จำนวน 1,142 ตัวอย่าง พบว่า ร้อยละ 96.5 ระบุว่ากลไกรัฐ ระบบราชการมีปัญหา ช่วยเหลือประชาชนไม่ได้ และร้อยละ 92.5 ระบุปัญหาในสภาวะวิกฤต เจ้าหน้าที่ในระบบราชการไม่ตอบโจทย์ความต้องการจำเป็นเร่งด่วนของประชาชนได้ ประชาชนขาดที่พึ่ง และหมดความน่าเชื่อถือ ร้อยละ 67.5 ระบุว่าทำงานล่าช้า ร้อยละ 63.2 ระบุว่าทุจริต คอร์รัปชัน ร้อยละ 60.8 ระบุว่าไม่มีแผนที่ดีรับมือวิกฤต ร้อยละ 57.1 ระบุว่าไม่มีการทำงานเชิงรุก เข้าไม่ถึงประชาชน ร้อยละ 54.7 ระบุว่าทำงานผักชีโรยหน้า ร้อยละ 49.8 ระบุว่าปล่อยปละละเลยความเดือดร้อนทุกข์ยากของประชาชน ร้อยละ 48.5 ระบุว่ายึดระเบียบ กฎเกณฑ์มากเกินไป ร้อยละ 42.7 ระบุว่าผลกภาระ โยนความเดือดร้อนของประชาชน ไม่เข้าช่วยเหลือประชาชน และ ร้อยละ 41.5 ระบุว่าไม่ตรงไปตรงมา ไม่โปร่งใส ผลการสำรวจนี้ชี้ให้เห็นถึงกลไกหลักของรัฐในสภาวะวิกฤต คือ "ระบบราชการ" ไม่สามารถเป็นที่พึ่งและไม่ได้รับความเชื่อมั่นศรัทธาจากประชาชน

เมื่อวิเคราะห์จากปัญหาที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า ความท้าทายของภาครัฐที่จะต้องดำเนินการแก้ไขนั้นคือ การสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาของประชาชนที่มีต่อภาครัฐ ในการปฏิบัติหน้าที่ บริการสาธารณะและภารกิจหน้าที่ตามกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้านอย่างรวดเร็ว นั้น บุคคลที่มีบทบาทสำคัญ คือผู้นำองค์กร ในการกำหนดทิศทางขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย การ กำหนดค่านิยม วิสัยทัศน์ (วัตถุประสงค์ พันธกิจ เป้าหมาย วาระงานสำคัญ) แก่องค์กร พร้อมทั้งระบุ ผลลัพธ์สุดท้ายและกลยุทธ์ที่จะมุ่งไปสู่ผลนั้น ดำเนินการสื่อสารทิศทางไปยัง บุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้าง ความร่วมมือ เกิดเป็นทีมที่เข้าใจในวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ และยอมรับ ทิศทางหรือการมีอยู่ของวิสัยทัศน์นั้น และกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือโดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงที่สร้างความพึงพอใจโดยส่วนรวม สร้างความ เชื่อมั่นแก่ประชาชนว่าหน่วยงานภาครัฐเป็นที่พึ่งให้แก่ประชาชนได้ทุกสถานการณ์ นำมาซึ่งการแก้ไข ปัญหาในความเชื่อถือศรัทธาของประชาชนที่มีต่อหน่วยงานราชการ การสร้างความเชื่อมั่นของ ประชาชนที่มีต่อภาครัฐ โดยการอาศัยบทบาทและศักยภาพของผู้นำ ที่จะต้องมีภาวะผู้นำ เป็นผู้ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถบูรณาการประสานสัมพันธ์องค์การให้กลายเป็นองค์กรรวม มีความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงได้ดี และมีการเรียนรู้อยู่เสมอ

ศาลากลางจังหวัด เป็นสถานที่ปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการภายในจังหวัดทั้งส่วนภูมิภาค และส่วนกลางที่มาตั้งในจังหวัด โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชา ประกอบไปด้วย หน่วยงานที่มีภารกิจในการบริหารราชการ การจัดทำบริการสาธารณะ และการบริการประชาชน

จะเห็นได้ว่า หนทางที่จะนำไปสู่การสร้างเชื่อมั่นของภาครัฐให้แก่ประชาชน และพัฒนา ศักยภาพของหน่วยราชการให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด จึงจำเป็นต้องแก้ไขจุดบกพร่องและพัฒนา ศักยภาพของผู้นำในทุกมิติ โดยในหน่วยงานราชการที่มีระบบสายการบังคับบัญชาชัดเจน นั้นหมายถึง ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานราชการ จะต้องพัฒนาศักยภาพด้านภาวะผู้นำ เพื่อสร้าง ความเชื่อมั่นให้แก่องค์กรและประชาชน รวมไปถึงศักยภาพด้านอื่นๆ เช่น ทักษะการบริหาร การวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน การบูรณาการทำงานร่วมกันทุกภาคส่วน เป็นต้น

ด้วยความเป็นมาและความสำคัญที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการในศาลากลางจังหวัด อุบลราชธานี ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการ วางแผนการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล การพัฒนาภาวะผู้นำแก่ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ใน ศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี และเป็นแนวทางการสร้างความเชื่อมั่นในภาครัฐให้แก่ประชาชนต่อไป

### คำถามของการวิจัย

- 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการในศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี อยู่ในระดับใด
- 2) ภาวะผู้นำของหน่วยงานราชการในศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี อยู่ในระดับใด

3) ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการในศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี หรือไม่ อย่างไร

4) ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการในศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี หรือไม่ อย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการในศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี

2) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของหน่วยงานราชการในศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี

3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการในศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี

4) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการในศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการในศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงาน การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มาเป็นแนวทางการศึกษา โดยนำเสนอรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

3) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### ตัวแปรอิสระ

#### ภาวะผู้นำ (Leadership)

1. คุณลักษณะทางความคิด และสติปัญญา
2. คุณลักษณะทางความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
3. คุณลักษณะทางด้านการทำงาน
4. คุณลักษณะส่วนตัว



#### ตัวแปรตาม

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

## วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในหัวข้อ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการในศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี โดยใช้วิธีการวิจัยแบบการสำรวจ (Survey Research) ผ่านการเก็บข้อมูลทางแบบสอบถาม (Questionnaire) ทั้งการลงพื้นที่จริง และแบบออนไลน์ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อสรุปผลการวิจัย โดยที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาขั้นตอน ดังต่อไปนี้

### 1. ประชากรวิจัย กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ ในหน่วยงานราชการ ภายในศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (ข้อมูล ณ 30 สิงหาคม 2564) มีจำนวนของข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ จำนวน 580 คน (ที่มา : สำนักงานจังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มงานอำนวยการ) จึงใช้การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธี Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งสามารถคำนวณได้ 237 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างไว้ที่ 250 คน โดยดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายกับข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ ในหน่วยงานราชการ ภายในศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี

คำนวณตามสูตร Yamane (1967)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = 580 / (1 + (580 * .05 * .05))$$
$$= 237 \text{ คน}$$

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

#### 2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามปลายปิด เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล โดยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและทฤษฎีต่างๆ และออกแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าโดยใช้มาตรวัด Likert Scale โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ ในหน่วยงานราชการ ภายในศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี)

**ส่วนที่ 2** แบบประเมินระดับภาวะผู้นำของหน่วยงาน

**ส่วนที่ 3** แบบประเมินระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

**ส่วนที่ 4** ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวของ Likert Scale มีตัวเลือก 5 ระดับ ซึ่งแต่ละข้อมีเกณฑ์การให้คะแนนตรงกับความคิดเห็น ดังนี้

1	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด
2	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
3	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
4	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
5	คะแนน	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด

## 2.2 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสร้างแบบสอบถาม

2) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบ แก้ไขปรับปรุง เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความชัดเจน สามารถสื่อความหมายได้ตรงประเด็นและเหมาะสม

3) นำแบบสอบถามที่ได้จากการพิจารณาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อร่วมปรับปรุงให้ได้แบบสอบถามที่เหมาะสมกับการวิจัยที่สุด

4) นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปทดสอบเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการทดลองใช้ (Tryout) กับกลุ่มประชากร จำนวน 40 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เก็บข้อมูลจริง และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาค่าดัชนีความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ที่มากกว่า 0.700 จึงถือว่าแบบสอบถามชุดนี้ยอมรับได้ (Nunnally, 1978) ซึ่งมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ \frac{1 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right\}$$

เมื่อ	$\alpha$	คือ	ค่าความเที่ยง
	$n$	คือ	จำนวนข้อ
	$s_i^2$	คือ	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	$s_x^2$	คือ	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

### ตารางแสดงผลการคำนวณหาค่าดัชนีความเชื่อมั่น

ตัวแปร	Cronbach's Alpha
คุณลักษณะทางความคิดและสติปัญญา	0.79
คุณลักษณะทางความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.73
คุณลักษณะทางด้านการทำงาน	0.77
คุณลักษณะส่วนตัว	0.72

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	0.83
โดยรวม	0.76

ใช้เกณฑ์ของ Cronbach's Alpha (Nunnally,1978)

ค่า Cronbach's Alpha	ระดับ
0.7	Acceptable
0.8	Good
0.9	Excellent

จากการคำนวณ พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าสัมประสิทธิ์ Alpha ของ Cronbach มีค่าเท่ากับ 0.76 อยู่ในระดับ Acceptable (ยอมรับได้) ดังนั้น แบบสอบถามชุดนี้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้

### 3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) ผู้วิจัยทำการเตรียมแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 ชุด
- 2) ผู้วิจัยหรือตัวแทน เข้าไปยังหน่วยงานราชการ ในศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 21 หน่วยงาน แจกแบบสอบถามให้กลุ่มเป้าหมายเพื่อตอบและส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัย
- 3) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ให้กลุ่มเป้าหมาย เพื่อตอบและส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัย
- 4) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและนำผลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

### 4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.1 สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (MEAN) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สำหรับการสรุปข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ตามแนวทางของ Best (อ้างอิงในศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ , 2541) ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับสูงสุด/ เห็นด้วยมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับสูง/ เห็นด้วยมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง/ เห็นด้วยปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับน้อย/ เห็นด้วยน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด/ เห็นด้วยน้อยที่สุด



## 4.2 สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) สำหรับการอธิบายผลการศึกษาของตัวอย่าง เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการในศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี

- 1) ค่า t-test (Independent sample t-test) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ
- 2) ค่า F-test หรือ One way ANOVA ใช้วิเคราะห์ตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มสถิติ
- 3) Simple correlation (Pearson Product Moment Correlation) ใช้วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการในศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี (ใช้สัญลักษณ์  $r$ )
- 4) Simple regression ใช้วิเคราะห์หาขนาดความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการในศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี (ใช้สัญลักษณ์  $b$  หรือ  $\beta$ )

การแปลความหมายของขนาดความสัมพันธ์ของตัวแปร พิจารณาจากค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Best , 1977) ซึ่งมีค่าระหว่าง  $-1$  ถึง  $+1$  ตามแนวทางของพวงรัตน์ ทวีรัตน์ (2540) ดังนี้

มีค่า $-1.00 - 0.20$	แปลว่า	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก
มีค่า $0.21 - 0.50$	แปลว่า	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
มีค่า $0.51 - 0.80$	แปลว่า	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
มีค่า $0.81 - 1.00$	แปลว่า	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ส่วนการแปลทิศทางของความสัมพันธ์หากค่าคำนวณ มีเครื่องหมายลบ หมายถึง ตัวแปรสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ถ้าไม่มีเครื่องหมายลบ หมายถึง ตัวแปรสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

## ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการในศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี สรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลจากผลการวิจัย ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานราชการ ภายในศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.0 อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 30 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.0 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 55.2 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ คือ ปริญญาตรี / เทียบเท่า คิดเป็น

ร้อยละ 56.4 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจำนวน 15,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 56.4 มีระดับตำแหน่งลูกจ้าง/พนักงานจ้าง/เจ้าหน้าที่ เป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 52.4 และส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.0

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการในศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) 4.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) สูงที่สุด คือ 4.80 รองลงมาคือ ด้านการ บูรณาการ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) 4.36 รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการปรับตัว มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) 4.30 รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) 4.19 และด้านความสามารถในการผลิต มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) 4.14 ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำของหน่วยงานราชการในศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี อยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) 4.27 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะทางความคิดและสติปัญญา และคุณลักษณะส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) สูงที่สุดเท่ากัน คือ 4.42 รองลงมาคือคุณลักษณะทางความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) 4.28 รองลงมาคือ คุณลักษณะทางด้านการทำงานมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) 3.97 ตามลำดับ

4. ภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะทางด้านการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการในศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี ในระดับต่ำมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ภาวะผู้นำไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานราชการในศาลากลางจังหวัดอุบลราชธานี

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. **ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย** ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา ควรให้ความสำคัญกับการมีภาวะผู้นำ และพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของตน ในการบริหารองค์การหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน

2. **ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ** ทุกหน่วยงานควรมีการศึกษาและกำหนดคุณลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ให้สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายของแต่ละองค์การ ทั้งนี้ ควรมีการทบทวนและปรับปรุง คุณลักษณะภาวะผู้นำอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์และภารกิจงานที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

3. **ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ** หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในด้านการสร้างเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ไม่น้อยไปกว่าบุคลากรในหน่วยงาน เนื่องจากภาวะผู้นำของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน โดยการกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กร หรือแผนงานโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ สร้างเสริมคุณลักษณะผู้นำ เพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจต่อไป

### บรรณานุกรม

กรมควบคุมโรค. (2561). คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคในการเป็นระบบราชการ 4.0.

กรุงเทพธุรกิจ. ดัชนีประสิทธิผลภาครัฐ ก้าวแรกสู่ระบบขับเคลื่อนประเทศไทย. (เว็บไซต์). สืบค้นจาก <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/111404> . 29 ธันวาคม 2558.

ผู้จัดการออนไลน์. ซูเปอร์โพลชี้ระบบราชการไม่ตอบโจทย์ในภาวะวิกฤต ปชช.ขาดที่พึ่งหมดศรัทธา. (เว็บไซต์). สืบค้นจาก <https://mgronline.com/uptodate/detail/9640000075011> . 31 กรกฎาคม 2564.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). การสร้างและพัฒนาและทดสอบผลสัมฤทธิ์7. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2560). ชุดเครื่องมือการพัฒนาองค์กร (Organization Improvement Toolkits) ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ : คู่มือเทคนิคการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร เวอร์ชัน 1.0 / สำนักงาน ก.พ.ร. .กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2551.

Best, John W. (1977). Research in Education. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall, Inc.

Likert, Rensis. (1967). "The Method of Constructing and Attitude Scale". In Reading in Fishbein, M (Ed.), Attitude Theory and Measurement (pp. 90-95). New York: Wiley & Son.

Yamane. (1967). Taro Statistic : An Introductory Analysis. New York: Harper & row.