

ภาวะผู้นำและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของ
เจ้าหน้าที่ของรัฐ อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัด อ่างทอง¹

LEADERSHIP AND WORK PASSION INFLUENCING THE EFFECTIVENESS OF
THE PERFORMANCE OF THE GOVERNMENT OFFICERS IN WISSET CHAICHAN
DISTRICT ANGTHONG PROVINCE

ธีรพงศ์ พรหมทอง²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของอำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง (2) เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำและปัจจัยความมุ่งมั่นทุ่มเทที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐในอำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างที่ปฏิบัติงาน ณ ที่ว่าการอำเภอวิเศษชัยชาญ รวมถึงผู้ประกอบการท้องถิ่น (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน) ในอำเภอวิเศษชัยชาญ

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐรวมถึง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง ส่วนใหญ่ คือเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพสมรสแล้ว จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปัจจุบันดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการและพนักงานระดับ 4 ถึง 7 มีระยะเวลาในปฏิบัติงานมาแล้วตั้งแต่ 6-15 ปี

ปัจจัยภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐในอำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และ ปัจจัยภาวะผู้นำแบบมุ่งสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งจาก ค่า R^2 สำหรับปัจจัยความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในอำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยภาวะผู้นำทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ด้านการให้ความร่วมมือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และจากค่า R^2

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่องภาวะผู้นำและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัด อ่างทอง

² นิสิตปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

This independent study aimed to (1) to study the level of effectiveness in the performance of the officers of Wiset-chaichan District, Ang Thong Province, (2) to study the factors of leadership and factors of Work Passion influencing the effectiveness to the performance government officers in Wiset-chaichan District, Ang Thong Province. This study is a survey research, using the questionnaires as tools for data collection from the sample of the reserchers were government officers at Wiset Chai Chan Office including Kumnans and Village Headmen in Wiset Chai Chan District Ang Thong Province,

The result of the study found that Government officers, Kumnans and Village Headmen in Wisetchaichan District Angthong Province, majority were female, 31-40 year old, have a bachelor degrees, work position as level 4-7 and had experienced between 6 - 15 years

The Leadership Factors Influencing Effectiveness of Government Officers in Wisetchaichan District Ang Thong Province, which had statistically significant at the 0.05 level, which are the Supportive Leadership and the Achievement Oriented , The Pariticipative Leadership. The Directive Leadership was influencing on the effectiveness of the performance for the government officers in Wisetchaichan District Ang Thong Province. Whereas, the R2's Work Passion's factors that influences the effectiveness the performance of government officers in Wisetchaichan District Ang Thong Province. The statistically significant at the 0.05 level was that all aspects of the Work Passion's factor were related to the performance of the government officers. And from R2's

Key word : Work Passion, effectiveness in the performance of government officers

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในอดีตยังมีการแบ่งเขตการปกครองออกเป็นกิ่งอำเภอในกรณีที่เขตอำเภอกว้างขวางแต่จำนวนประชาชนยังไม่มากพอที่จะตั้งเป็นอำเภอ ตามมาตรา 64 แห่งพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 จะแบ่งพื้นที่ตั้งเป็นกิ่งอำเภอ การบริหารราชการของกิ่งอำเภอนั้น นอกจากมีนายอำเภอท้องที่เป็นผู้บังคับบัญชาแล้ว จะมีปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ รับผิดชอบในการบริหารราชการรองจากนายอำเภอปฏิบัติราชการแทนนายอำเภอ

การบริหารในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ นั้นจะต้องมีผู้นำในการดำเนินการซึ่งผู้นำถือเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างคล่องตัว ผู้นำจึงมีส่วนสำคัญในการผลักดันและช่วยส่งเสริมให้พนักงานหรือผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชานั้นแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ และเป็นส่วนหนึ่งในการฝึกฝนและพัฒนาศักยภาพให้แก่พนักงานได้อีกด้วย ผู้นำนั้นควรจะมีคุณลักษณะ

พื้นฐานได้แก่ สติปัญญา ความรอบรู้ วุฒิภาวะ ความเข้าใจ การเผชิญหน้ากับปัญหา ความเชื่อมั่นในตัวเอง ความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับต่อผู้บังคับบัญชา ผู้นำนั้นคือการดำรงตำแหน่งที่ได้รับหน้าที่ที่มีอำนาจในการบังคับบัญชาบุคคลผู้อื่นหรือภายในทีมงานที่ได้รับผิดชอบ ซึ่งการใช้อิทธิพลดังกล่าวนี้ จะประสบความสำเร็จมาน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับว่าผู้นำท่านนั้นมีความสามารถในการใช้ทักษะหรือศิลปะในการใช้อิทธิพลให้ผู้อื่นได้หรือผู้ที่อยู่ในผู้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นในการให้ทำงานสำเร็จลุล่วงหรือไม่สิ่งนั้นจะเรียกได้ว่าภาวะผู้นำ ผู้นำนั้นควรกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงานให้แน่ชัดเพราะถือเป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้นำเพื่อทำผู้ปฏิบัติงานนั้นเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจให้เกิดประสิทธิผล ทางผู้วิจัยจึงได้ประสงค์ศึกษา ผู้นำแบบใดถึงจะเป็นผู้นำที่ต้องการของผู้ปฏิบัติงานหรือภาวะหรือคุณลักษณะของผู้นำแบบใดที่เป็นสิ่งที่จะต้องต้องมีเพื่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิผล

คำถามการวิจัย

1. ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของอำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง เป็นอย่างไร
2. ปัจจัยภาวะผู้นำและปัจจัยความมุ่งมั่นทุ่มเทมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐในอำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง หรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

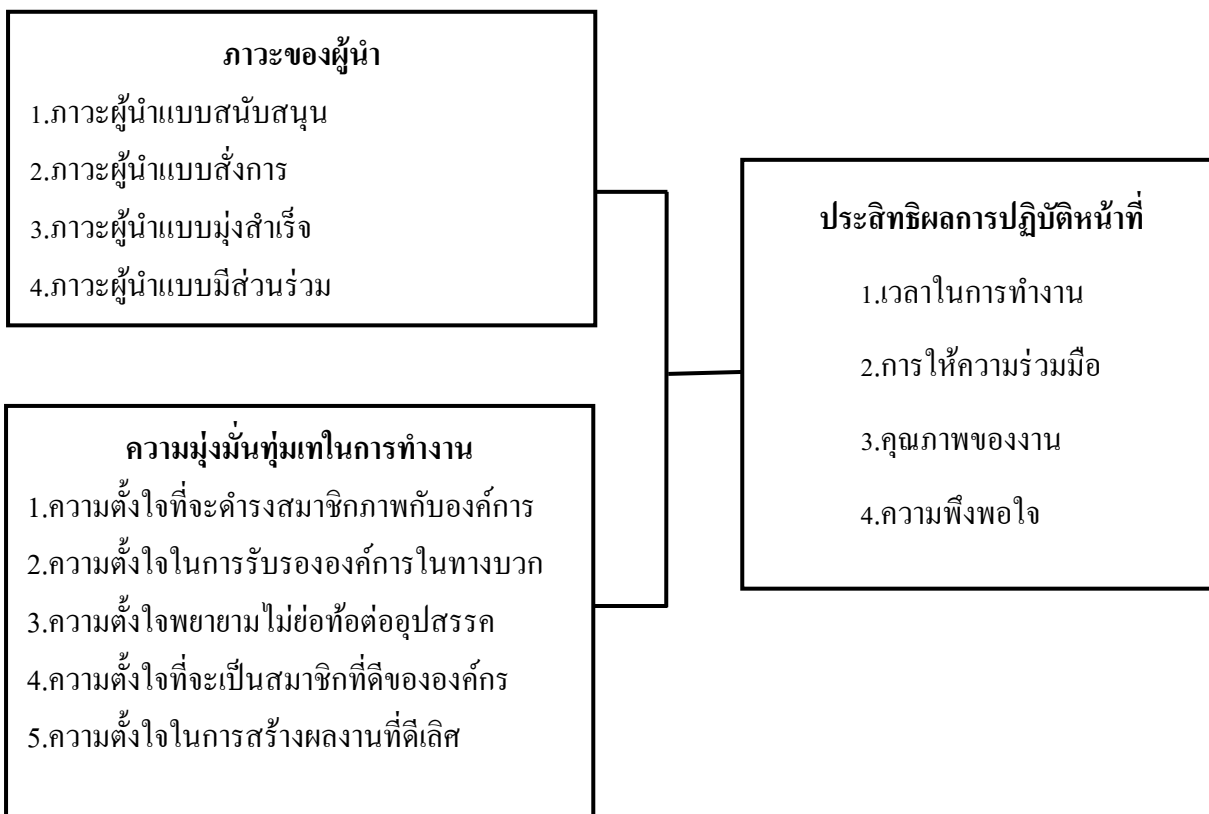
1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของอำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง อยู่ในระดับใด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำและปัจจัยความมุ่งมั่นทุ่มเทมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐในอำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง

ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในอำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา แนวความคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษา เพื่อสร้างเป็นกรอบ แนวความคิดของการวิจัย ดังนี้

1. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่
2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน
3. ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่
4. บริบทของอำเภอวิเศษชัยชาญ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง : ระดับภาวะผู้นำและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในอำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ประชากรตัวอย่าง (Population)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการและลูกจ้างที่ปฏิบัติงาน ณ ที่ว่าการอำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง รวมถึง ผู้ปกครองท้องที่ (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จำนวน 126 คน ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตามหลักการแปรผันร่วมกันระหว่างขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กับความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างตามวิธีการของ ที่ระดับความเชื่อมั่น 90 % และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 มีวิธีการดำเนินการหาได้ดังนี้ (Yamane, 1973:52)
$$n = \frac{P}{(1-P)e^2}$$
 ดังนั้นกลุ่มประชากรตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้อยู่ที่ 96 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาพัฒนาให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ โดยลักษณะของแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เช่น เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory) จำนวนทั้งสิ้น 16 ข้อ ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน จำนวน 4 ข้อ
2. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ จำนวน 4 ข้อ
3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งสำเร็จ จำนวน 4 ข้อ
4. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Work Passion-Zigarmi, Houson and Diehl) ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ ประกอบด้วย

1. ความตั้งใจที่จะดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร จำนวน 3 ข้อ
2. ความตั้งใจในการรับรององค์กรในทางบวก จำนวน 3 ข้อ
3. ความตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค จำนวน 3 ข้อ
4. ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จำนวน 3 ข้อ
5. ความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 12 ข้อ ประกอบด้วย ได้แก่

1. เวลาในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ
2. การให้ความร่วมมือ จำนวน 3 ข้อ
3. คุณภาพของงาน จำนวน 3 ข้อ
4. ความพึงพอใจ จำนวน 3 ข้อ

โดยข้อความที่ใช้ในการวิจัย ที่ใช้คำถามเป็นระดับความเห็นมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ไม่น่าใจ น้อย น้อยที่สุด

ระดับ 5	แปลความว่า เห็นด้วยมากที่สุด
ระดับ 4	แปลความว่า เห็นด้วยมาก
ระดับ 3	แปลความว่า เห็นด้วยปานกลาง
ระดับ 2	แปลความว่า เห็นด้วยน้อย
ระดับ 1	แปลความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยจะดำเนินการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยทดสอบความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และข้อเสนอแนะแล้ว นำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
2. หาคความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา (content validity) ก่อนนำไปทดลองใช้
3. หาคความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามในส่วนที่เป็นมาตรวัดเจตคติ (Likert Scale) ตอนที่ 2-4 โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาช โดยคำถามที่มีค่า Cronbach's Coefficient Alpha ต่ำกว่า 0.6 จะถูกตัดทิ้ง

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	43

ผลการทดสอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา ของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha) เท่ากับ 0.798 อยู่ในเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่น ที่ยอมรับได้ และที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงได้ นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอวิเศษชัยชาญ รวมถึง ผู้ปกครองท้องที่ (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน) ในอำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง การแจกแบบสอบถาม เก็บข้อมูลที่ว่าการอำเภอวิเศษชัยชาญ รวมจำนวน 96 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 96 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ สมรรถนะขององค์กร และ คุณภาพการให้บริการ จากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจาวารสารของหน่วยงานต่างๆ เช่น ห้องสมุด

หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics)

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าร้อยละ (percentage) และค่าความถี่ (frequency)

1.2 วิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

1.3 วิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้แก่ ความตั้งใจที่จะดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร ความตั้งใจในการรับรององค์การในทางบวก ความตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีเลิศ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

1.4 วิเคราะห์ปัจจัยด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วย เวลาในการทำงาน การให้ความร่วมมือ คุณภาพของงาน และความพึงพอใจ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

1.5 การแปลความหมายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง พิจารณาจากค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์ของเบสท์

1.6 การแปลความหมายปัจจัยด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พิจารณาจากค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบสท์ (

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร ระหว่างภาวะผู้นำและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งการทดสอบเพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว

นอกจากนี้ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ใกล้เคียง 1 หรือ -1 แสดงว่า ตัวแปร ทั้งสองมีความสัมพันธ์กันสูง และถ้าค่า $r = 1$ หรือ -1 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันแบบสมบูรณ์

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือเพศหญิง (ร้อยละ 54.2) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 41.7) สถานภาพสมรสแล้ว (ร้อยละ 46.9) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 84.4) ดำรงตำแหน่งเป็นพนักงานระดับ 4-7(ร้อยละ 62.5) ระยะเวลาการปฏิบัติราชการมาแล้ว ตั้งแต่ 6 – 15 ปี (ร้อยละ 16.7)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 3.53 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ทั้ง 4 แบบมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ของผู้นำ มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Oriented) และภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ภาวะผู้นำที่เป็นแบบสั่งการ (Directive Leadership) มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.60

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเกี่ยวกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน (Passion-Zigarmi, Houson and Diehl) ของเจ้าหน้าที่ของรัฐส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่ง Zigarmi และคณะ ได้ทำการศึกษา เกี่ยวกับ Work Passion ไว้ 5 แบบด้วยกัน โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 3.95

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐด้านต่าง ๆ 4 ด้าน

ผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 3.78 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการให้ความร่วมมือ มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 รองลงมาด้านคุณภาพงาน มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ด้านความพึงพอใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านเวลาการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ตามลำดับประสิทธิผลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐในด้านต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผู้นำควรให้ความสำคัญกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน โดยเน้นให้บุคลากรเกิดความตั้งใจในการสร้างผลงานที่ดีที่สุด (4.00) ความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (3.98) ความตั้งใจพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (3.96) ความตั้งใจที่จะดำรงสมาชิกภาพกับองค์กร (3.92) และความตั้งใจในการรับรององค์กรในทางบวก (3.88) ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วย ประสิทธิภาพด้านเวลา ด้านความร่วมมือ ด้านคุณภาพงาน ด้านความพึงพอใจ ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติหน้าที่ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐมากที่สุด คือ การให้ความร่วมมือ กล่าวคือ การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับการยอมรับจากเจ้าหน้าที่ของรัฐและบุคลากรภายในหน่วยงานด้วยดีทุกครั้งและได้รับความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาแก้ไขไม่ได้จะทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขทุกครั้ง เป็นต้น ดังนั้น องค์กรใดสามารถให้บริการตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้นได้ ย่อมทำให้ผู้รับบริการมีความรู้สึกว่ามีคุณภาพ ดังนั้นองค์กรควรมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการบริการตามที่กล่าวมา รองลงมา คือ ด้านคุณภาพงาน โดยมีความเห็นว่า เจ้าหน้าที่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้สำเร็จจนเป็นที่น่าพอใจ การทำงานเป็นระบบ ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายเกิดผลสัมฤทธิ์และมีประสิทธิภาพ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำด้านต่างๆของผู้นำกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ มากที่สุด รองลงมา คือภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ และผู้นำแบบสั่งการ ตามลำดับ ดังนั้นการพัฒนาผู้นำ เพื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลสูงสุด จึงควรพัฒนาผู้นำให้มีภาวะผู้นำแบบสนับสนุนประกอบกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เพราะจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้นำในกลุ่มอาชีพต่างๆ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา ภาวะผู้นำและความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของผู้นำที่ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2. ควรมีการขยายขอบเขตของประชากรในการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อศึกษาประชากรในกลุ่มที่กว้างขึ้น และสามารถเปรียบเทียบความสัมพันธ์และความแตกต่างได้

3. การศึกษาครั้งต่อไปควรนำปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

บรรณานุกรม

Hewitt Associates. (2003). **Best Employers in Asia Research. The Engagement model.** Retrived April 24, 2021, from http://www.asris.org/events/hongkong/june03/index_html/libl/BestEmployersInAsia2003.pdf.

Hewitt Associates. (2010). **Employee Engagement Higher at Double Digit Growth Companies.Research Bried.** Hewitt associated LLC. Retrieved April 12. 2021. from <http://www.docstoc.com/docs/5294654/Employee-Engagement-The-key-to-improving-Performance>.

Towers Perrin (2009). **Employee Engagement, Evolving Enterprises, Information&knowledge management.** Retrived April 29, 2021, from <http://Employee engagement/Reference/The Driver of Employee Engagement.html>.

Integro Leadership Institute. (2010). **Employee Passion Survey.** Retrived January 15, 2011 from <http://www.integroleadership.com>.

Ivancevich, J.M., Konopaske, R., & Matteson, M.T. (2008). *Organizational behavior and management* (8th ed.). New York: McGraw-Hill

กัลยาภรณ์ ดารากร ณ อุษยา (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร ศึกษาธนาคารพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการประกอบการ. นครปฐม. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กุลธิดา กรมเวช. (2558). ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน: ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและการพัฒนา. HROD JOURNAL, Volume 7 Number 2 July-December 2015 จาก <http://www.hrd.nida.ac.th/shrdjournal/image/> ค้นเมื่อ 20 เมษายน 2564.

จุฑามาศ เล่าหิระกุล (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การบรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลขององค์การ ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สาวิตร พรหมมี. (2554). ภาวะผู้นำ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทที่ปรึกษาด้านทรัพยากรบุคคลแห่งหนึ่ง. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.