

ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

**Leadership Influencing on Effectiveness of Personnel's Performance of
Nongkham District Office, Bangkok**

ศิริพร นาทันtri (Siriporn Natantri)¹

ราเชนทร์ นพณัฐวงศกร (Rachen Nophanatwongsakorn)²

วิเชียร วิทยอุดม (Witthayaudom)³

¹นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Graduate student Master of Public Administration Graduate school South East Asia University

²ผศ. ดร., ³รศ. ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Asst. Prof. Dr., Assoc. Prof. Dr., Master of Public Administration Program Graduate school
South East Asia University

E-mail: rachenn@sau.ac.th

Received: 21 May 2018

Revised: 23 June 2018

Accepted: 21 July 2018

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม จำนวน 235 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบทีกรณีสองประชากรเป็นอิสระกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวน หากพบความแตกต่างจะทดสอบความ

แตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) และทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า 1) การเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ยกเว้น สถานภาพ ระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่าง รูปแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำในทุกด้านและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ประสิทธิผล, สำนักงานเขตหนองแขม

Abstract

The objectives of this research were: 1) to compare effectiveness of personnel's performance of Nongkham District Office, Bangkok, classified by personal factors; and 2) to study on the relationship between leadership and effectiveness of personnel's performance of Nongkham District Office, Bangkok. The sample group was consisted of 235 personnel of Nongkham District Office. Questionnaire was used as a tool for collecting data. Statistics used for analyzing data were frequency, percentage, mean, and Standard Deviation. Statistics used in hypothesis testing were Independent Samples t-test, One-way, and ANOVA. In the event of any difference, it was tested by using difference test in pairs through LSD (Least Significant Difference). The relationship was tested by using Pearson's Correlation Coefficient.

The results revealed that: 1) From comparing effectiveness on performance of personnel of Nongkham District Office, Bangkok, classified by personal factors, it was found that gender, age, and duration of service year influenced on effectiveness of performance differently except while there was no difference found in personal factors on status and educational level with statistical significance at 0 . 0 5 ; and 2) For the relationship between leadership style and effectiveness of personnel's performance of Nongkham District Office, Bangkok, it was found that supportive leadership, achievement-oriented leadership, participative leadership, and directive leadership

had the relationship with effectiveness of performance in low level in all dimensions and they were under the same direction with statistical significance at 0.05.

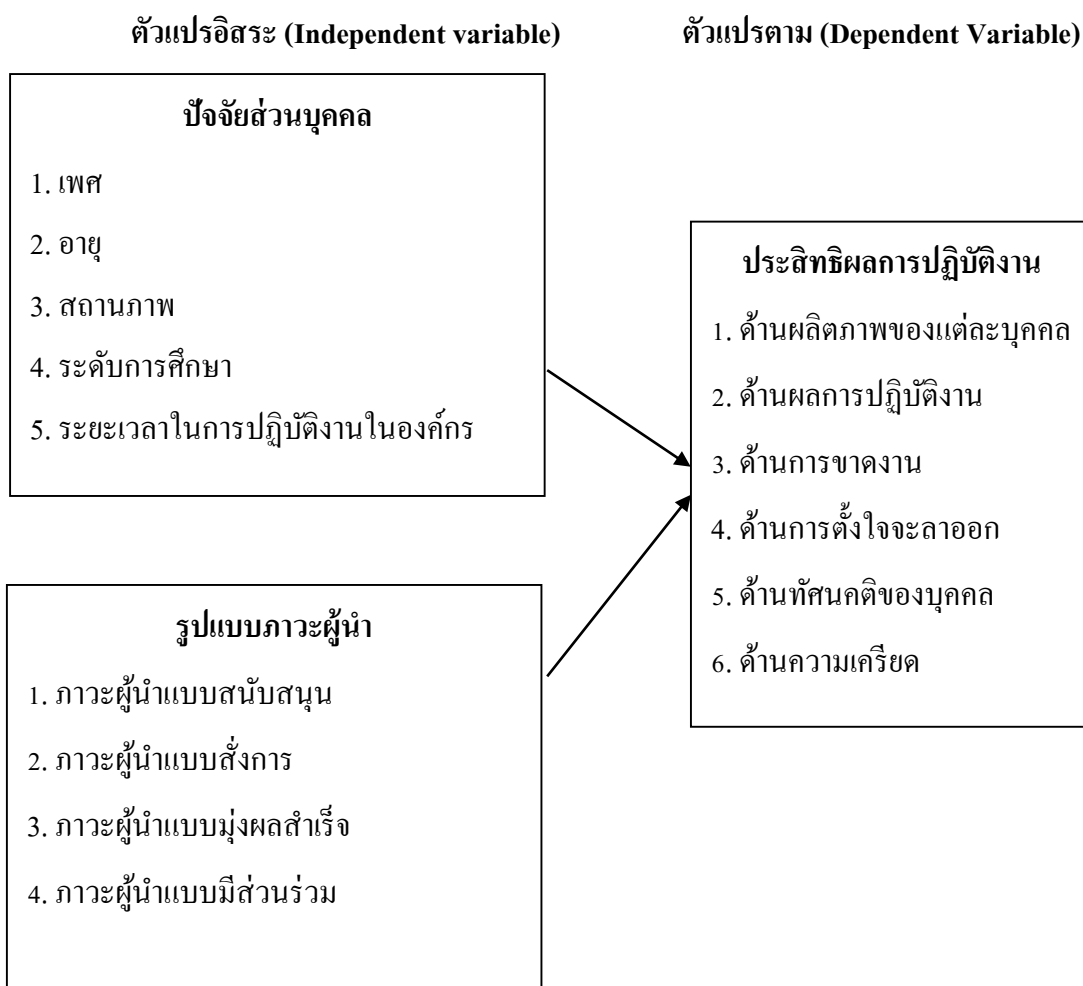
Keywords: Leadership, Effectiveness, Nongkham District Office

บทนำ

การบริหารงานในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ จะต้องมีส่วนนำในการดำเนินการซึ่งผู้นำถือเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้นำมีส่วนสำคัญในการช่วยผลักดันและช่วยส่งเสริมให้ตัวแทนแสดงความสามารถ ผู้นำควรในคุณลักษณะพื้นฐานอันได้แก่ สติปัญญา ความรอบรู้ ความเข้าใจงาน ความคิดริเริ่ม การสู้ปัญหาความเชื่อมั่นในตนเอง และความปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับในด้านความรับผิดชอบ และการดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจในการควบคุมจะกำหนดให้ผู้นำแสดงความสามารถและภาวะผู้นำเป็นเรื่องของการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ซึ่งการใช้อิทธิพลดังกล่าวจะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงไรขึ้นอยู่กับว่าผู้นำนั้นมีทักษะหรือศิลปะของการใช้อิทธิพลให้ผู้อื่นตั้งใจและกระตือรือร้นหรือไม่ผู้นำควรกำหนดควิสัยทัศน์กำหนด เป้าหมายที่แน่ชัดเพราะถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจให้เกิดประสิทธิผล

สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร เป็นหนึ่งในเขตการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ภารกิจหลักของสำนักงานเขตหนองแขม คือ การให้บริการประชาชนในพื้นที่ทุกด้าน ซึ่งเป็นงานที่ต้องใกล้ชิดประชาชนตลอดเวลา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา: House and Mitchell (1974 อ้างถึงใน สรวิชัยย์ ลำเลียง, 2554, หน้า 27)

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ (Leadership)

สุริย์ภรณ์ ทรศนียากร (2541, หน้า 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในการใช้อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลที่มีอยู่ต่อผู้ร่วมงานในสถานการณ์ต่างๆ โดยการจูงใจผู้ร่วมงานให้เกิดแรงจูงใจภายในเพื่อให้ผู้ร่วมงานพึงพอใจให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจและใช้ความพยายามของตนในการปฏิบัติงาน โดยทุ่มเทกำลังความคิด กำลังกายความรู้ความสามารถในการช่วยกันแก้ปัญหาเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

อย่างมีประสิทธิภาพ นักวิชาการที่เขียนตำราด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วิเชียร วิทยอดม (2548, หน้า 2) ให้ความหมายว่า บุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องให้เป็นผู้นำหรือต้องเป็นผู้มีความสามารถอันเกิดจากตัวของเขาเอง จนเป็นที่ยอมรับหรือยกย่องของกลุ่มให้เป็นผู้นำและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย นักวิชาการต่างประเทศ Hollander (1978, pp. 1-4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของบุคคลที่เป็นผู้นำได้หมายถึงตัวบุคคลที่เป็นผู้นำ ถึงแม้ว่าภาวะผู้นำจะขึ้นอยู่กับอำนาจตามกฎหมายที่ ผู้นำมีก็ตามจริงอยู่ที่กระบวนการภาวะผู้นำนั้นมีตัวผู้นำเป็นส่วนสำคัญและเป็นศูนย์กลางของกระบวนการ แต่ในสถานการณ์โดยรวมแล้วผู้ตามนับว่ามีส่วนสำคัญมากเช่นกัน เพราะหากปราศจากการตอบสนองจากผู้ตามแล้วก็ไม่มีการภาวะผู้นำเกิดขึ้น ทั้งนี้เพราะภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้อิทธิพลและผู้รับแรงของอิทธิพล แต่ไม่ได้หมายความว่าอิทธิพลจะถูกใช้โดยผู้นำฝ่ายเดียว ในทางกลับกันผู้ตามก็ใช้อิทธิพลต่อผู้นำได้เช่นกัน นักวิชาการต่างประเทศอีกท่านคือ Yukl (1994, p. 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพล โน้มน้าวที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือกระบวนการใช้อิทธิพล กระบวนการกระตุ้น พฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ กระบวนการ โน้มน้าวหรือใช้อิทธิพลต่อกลุ่มและกระบวนการรักษาสภาพกลุ่มและวัฒนธรรมของกลุ่ม

สรุปได้ว่า “ภาวะผู้นำ” คือ ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการ โดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือการติดต่อกันให้ร่วมมือกับตนดำเนินการ จนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของเป้าหมายที่กำหนด

ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory)

ผู้นำแบบวิถีทาง - เป้าหมายแบ่งเป็น 4 แบบคือ

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership Style) หมายถึง ผู้นำที่เน้นการใช้อำนาจหน้าที่กับพนักงานเพราะพนักงานยอมรับในอำนาจหน้าที่ เป็นรูปแบบการทำงานที่เน้นงานเหมาะกับพนักงานที่ความสามารถ น้อย การสั่งการจะช่วยให้เข้าใจและทำงานได้
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership Style) เน้นการทำงานที่ให้ความสำคัญกับกลุ่ม
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership Style) เกี่ยวกับการตัดสินใจที่ผู้นำและพนักงานที่มีส่วนในการตัดสินใจร่วมกัน
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement Leadership Style) หมายถึง ผู้นำที่จูงใจพนักงานให้ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

การบริหารงานขององค์กร เพื่อที่จะให้ได้ผลสัมฤทธิ์ของงานในระยะยาว องค์กรควรส่งเสริมปัจจัยด้านประสิทธิผลและหากต้องการให้ได้ผลสัมฤทธิ์ในระยะสั้น องค์กรควรส่งเสริมประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานภายในองค์กร จึงได้มีนักวิชาการหลายท่านอธิบายถึงเนื้อหาเกี่ยวกับประสิทธิผลในประเด็นต่างๆ ไว้ดังต่อไปนี้

ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผลในการทำงานมีความหมายต่างกัน ไปสำหรับแต่ละคน ดังที่นักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2533, หน้า 29) ประสิทธิผล หมายถึง ขนาดของความสามารถขององค์กรในการที่จะสามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมายต่างๆ ที่ตั้งไว้ จะสามารถทำให้บรรลุผลสำเร็จมากเพียงใด นักวิชาการอีกท่าน คือ เสนาะ ตีเยาว์ (2546, หน้า 2) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดการบริหารงานให้มีประสิทธิผลขององค์กรนั้นว่ามีความสำคัญต่อการวิเคราะห์และจัดเกลาพฤติกรรมองค์กร ที่เกิดจากการบริหารงานว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด นอกจากนั้นนักวิชาการอีกท่าน คือ Mosley (1996 อ้างถึงใน อิศระ บุญญะฤทธิ, 2545, หน้า 15) ให้ความหมายว่า ของประสิทธิผลว่า ประสิทธิผลมีความเกี่ยวข้องกับความสามารถของผู้จัดการที่จะตั้งเป้าหมายและบรรลุผลสำเร็จของเป้าหมายนั้น โดยการทำงานให้มีผลสำเร็จในแง่ของการจัดการ หมายถึง การบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น คือการทำถูกต้องตามสิ่งที่ควรทำ ซึ่งบางครั้งการบรรลุ เป้าหมายขององค์กรในแง่มุมมองของประสิทธิผล อาจไม่คำนึงถึงทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ไปว่าจะมากหรือน้อย เพียงใดในภาพรวมและประสิทธิภาพ จะเกี่ยวพันกับวิธีการ ส่วนประสิทธิผลจะเกี่ยวพันกับจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย

จากความหมายของประสิทธิผลที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน หมายถึง การบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างสมดุล คือ ประหยัดเงิน ประหยัดเวลา ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ใช้วัสดุอุปกรณ์ให้คุ้มค่าด้วยวิธีการที่เหมาะสม ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานอันเป็นผลทำให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

การศึกษา “ประสิทธิผลขององค์กร” เป็นสิ่งที่ใช้ในการตัดสินใจแสดงความสำเร็จขององค์กร นักวิชาการแทบทุกสาขา จึงให้ความสนใจศึกษา วิเคราะห์ เสนอเป็นแนวความคิด ทฤษฎี และตัวแบบของประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งแตกออกเป็นหลายแนวทางแตกต่างกัน ตามแนวความคิดของแต่ละลักษณะสาขา แต่ก็ยอมรับว่าประสิทธิผลองค์กรเป็นหลักของทฤษฎี

องค์การทั้งหลาย ซึ่งทำให้เห็นได้ถึงความสำเร็จตรงกันที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ต่อไป ว่าความมีประสิทธิภาพใด มีความสำคัญต่อองค์การนั้นมากที่สุด แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลองค์การ ได้รับการพัฒนาขยายความมาในหลายๆแนวคิดและทฤษฎี ซึ่งพอจะสรุปการให้ความสำคัญของประสิทธิผลองค์การได้ดังนี้

Steers (1980, p. 442) กล่าวถึง ผลการปฏิบัติงาน ขององค์การ (Organizational performance) ว่าจะมีประสิทธิผล (Effectiveness) หรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัย 4 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยลักษณะองค์การ (Organizational characteristics) ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้าง และ เทคโนโลยี

2. ปัจจัยด้านลักษณะสภาพแวดล้อม (Environmental characteristics) ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งหมายถึง บรรยากาศองค์การ

3. ปัจจัยลักษณะของพนักงาน (Employee characteristics) ประกอบด้วย การปฏิบัติงาน และความผูกพันต่อองค์การ

4. ปัจจัยด้านนโยบายและการปฏิบัติ (Managerial policies and practices) ซึ่งประกอบด้วย การมีเป้าหมายที่ชัดเจน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน กระบวนการสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การปรับตัวขององค์การและนวัตกรรม การจัดการกับประสิทธิผลขององค์การ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ประสิทธิภาพระดับบุคคล ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม และประสิทธิผลระดับองค์การ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลมีความแตกต่างกันและให้ความสนใจในเรื่องพฤติกรรมในการจัดการ ซึ่งอาจเป็น ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมตามทฤษฎีแบบอย่าง ดังนี้

1.1 ผลผลิตของแต่ละบุคคล (Productivity) หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของบุคคล ที่มีผลกระทบต่ออำนาจในการผลิต ความสามารถในการผลิตของบุคคลสามารถวัดได้จากผลิตภัณฑ์ (Products) หรือบริการที่เขาได้รับมอบหมายจากองค์การประสิทธิผลในการทำงาน

1.2 ผลการปฏิบัติงาน (Performance) หมายถึง พฤติกรรมที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติขณะทำงานในองค์การหรือปฏิบัติงานตามที่องค์การมอบหมายด้วยความเต็มใจ การวัดการปฏิบัติงานโดยมองภาพรวมอย่างกว้างๆทั้งทางด้านพฤติกรรมและความสัมพันธ์กับคนอื่นในการทำงาน

1.3 การขาดงาน (Absenteeism) หมายถึง การไม่ปรากฏตัวของบุคลากรในขณะเวลาที่เขาต้องปฏิบัติงาน มีขาดหายไปชั่วคราวหรือนานๆ บางครั้งการเห็นผู้คนขาดงานและพยายามสร้างคำแก้ตัวเพื่อที่จะขาดงาน หรือในบางครั้งก็จะใช้การ โทรมาบอกว่าป่วยเพื่อที่จะได้พักเพิ่มขึ้นอีกวันหนึ่ง

1.4 การตั้งใจจะลาออก (Turnover) หมายถึง ความคิดที่ตั้งใจจะลาออกไปจากองค์การ โดยไม่กลับมาทำงานต่อไปอีก หากบุคคลผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานที่ดี องค์การจะต้องเสียค่าฝากอบรมเป็นจำนวนมากสำหรับการจ้างบุคคลใหม่มารับหน้าที่ต่อไป

1.5 ทศนคติของบุคคล (Individual Attitudes) หมายถึง ความคิดเห็นและเป็นตัวแปรที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลของแต่ละบุคคลที่มีผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในงานหรือไม่พึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์การและมีผลต่อการมีส่วนร่วมที่จะเข้ามาเกี่ยวข้องกับองค์การสิ่งเหล่านี้เป็นบทบาทที่สำคัญของพฤติกรรมขององค์การ

1.6 ความเครียด (Stress) หมายถึง พฤติกรรมหรือความรู้สึกที่บุคคลสนองตอบต่อสิ่งเร้าทั้งด้านจิตใจ ภายภาพและเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิผลขององค์การ ภาวะความเครียดที่เพิ่มขึ้นนั้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านพฤติกรรมขององค์การและการปฏิบัติงาน

2. ประสิทธิผลของกลุ่มและทีม มีองค์ประกอบของกลุ่ม ประสิทธิผลของแต่ละบุคคล บางตัวเกิดผลลัพธ์ที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงกับประสิทธิผลของกลุ่ม ตัวอย่างเช่น องค์การได้กำหนดให้บุคลากรทำงานกันเป็นทีมร่วมกันสร้างผลงานและผลการปฏิบัติงานคือ ประสิทธิผลที่สำคัญ อีกสิ่งที่จะลืมเสียไม่ได้ถึงแม้ว่าประชากรทั้งหมดในกลุ่มที่ทัศนคติเกี่ยวกับงานที่เหมือนกัน โดยในส่วนของทัศนคติซึ่งเป็นธรรมชาติของแต่ละบุคคล อย่างไรก็ตาม ประสิทธิผลของบุคคลก็ต่างจากประสิทธิผลของกลุ่ม แต่อาจมีทัศนคติที่ตรงกันก็เป็นได้ กล่าวโดยรวมการวัดประสิทธิผลของกลุ่มหรือทีมก็ต้องมาจากผลลัพธ์ของประสิทธิผลแต่ละบุคคลไม่ใช่วัดผลลัพธ์เป็นกลุ่ม

3. ประสิทธิผลขององค์การ ก่อนหน้าเราได้มีการตรวจวัดประสิทธิผลในการทำงาน ประสิทธิผล กลุ่มแต่ประสิทธิผลขององค์การคือ บทสรุปของทั้งหมด ซึ่งเราสามารถวัดและเปรียบเทียบผลิตภาพขององค์การ และยังสามารถปรับแก้ทิศทางของการขาดงานและการลาออก ซึ่งผลกระทบทั้งหลายจะออกมาในรูปของประสิทธิผลขององค์การ องค์การจะต้องมีการกำหนด สภาวะทางการเงิน ราคาสินค้า การลงทุน การเติบโตและอื่นๆ ซึ่งเราจะต้องประเมินค่าความสามารถและขอบเขตให้เป็นส่วนประกอบที่น่าพึงพอใจเสมือนว่านักลงทุนต้องการกำไร, ผู้วางกฎของรัฐบาล, คนงาน และสหภาพแรงงาน

สรุป ประสิทธิผล คือ การจัดการที่จะต้องหาความสมดุลจากความแตกต่างของทั้ง 3 ประสิทธิผล เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์เกิดความเหมาะสมและมีประสิทธิผลต่อองค์การมากที่สุด

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการและลูกจ้างประจำสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ทั้งหมด จำนวน 567 คน (ข้อมูล ณ สิงหาคม, 2560)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการคำนวณการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรของ Taro-Yamane (1970, pp. 580–581) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 235 คน

ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น

1. สถิติเชิงพรรณนา (Description Statistics) ใช้อธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การทดสอบทีกรณีสองประชากรเป็นอิสระกัน (Independent Sample test) ทดสอบเปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis Of Variance) ทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) และใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาข้อมูลรูปแบบภาวะผู้นำ ดังที่ปรากฏในตารางที่แสดงต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบภาวะผู้นำโดยรวม

ข้อมูลรูปแบบภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น		แปลความ หมาย	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D		
1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	4.12	0.605	มาก	1
2. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	4.01	0.665	มาก	3
3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ	4.10	0.652	มาก	2
4. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	3.99	0.643	มาก	4
รวม	4.05	0.556	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.05 เมื่อจำแนกเป็นรูปแบบพบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ย 4.12 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ ที่ค่าเฉลี่ย 4.10 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ที่ค่าเฉลี่ย 4.01 และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ที่ค่าเฉลี่ย 3.99 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลประสิทธิผลในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		แปลความ หมาย	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D		
1. ด้านผลผลิตภาพของแต่ละบุคคล	3.93	0.540	มาก	1
2. ด้านผลการปฏิบัติงาน	3.69	0.602	มาก	3
3. ด้านการขาดงาน	3.26	0.759	ปานกลาง	4
4. ด้านการตั้งใจจะลาออก	3.07	0.990	ปานกลาง	5
5. ด้านทัศนคติของบุคคล	3.80	0.632	มาก	2
6. ด้านความเครียด	2.93	1.017	ปานกลาง	6
รวม	3.45	0.466	มาก	

CHAPTER 11

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.45 เมื่อจำแนกเป็นด้านข้อพบว่า ด้านผลผลิตของแต่ละบุคคล มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ที่ค่าเฉลี่ย 3.93 รองลงมาคือ ด้านทัศนคติของบุคคลที่ค่าเฉลี่ย 3.80 ด้านผลการปฏิบัติงาน ที่ค่าเฉลี่ย 3.69 ด้านการขาดงาน ที่ค่าเฉลี่ย 3.26 ด้านการตั้งใจจะลาออก ที่ค่าเฉลี่ย 3.07 และด้านความเครียด ที่ค่าเฉลี่ย 2.93 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 3 ความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามเพศ

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	ชาย		หญิง		t	Sig.
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
1. ด้านผลผลิตของแต่ละบุคคล	4.00	0.555	3.88	0.524	1.655	0.099
2. ด้านผลการปฏิบัติงาน	3.71	0.611	3.67	0.596	0.510	0.610
3. ด้านการขาดงาน	3.39	0.782	3.16	0.727	2.348	0.020*
4. ด้านการตั้งใจจะลาออก	3.16	1.006	3.01	0.975	1.135	0.257
5. ด้านทัศนคติของบุคคล	3.81	0.598	3.79	0.661	0.220	0.826
6. ด้านความเครียด	2.95	1.016	2.91	1.022	0.311	0.756
รวม	3.50	0.483	3.40	0.448	1.631	0.104

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามเพศ โดยรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.104 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐาน สรุปได้ว่าเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการขาดงานมีค่า Sig. เท่ากับ 0.020 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการขาดงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบสนับสนุนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ภาวะผู้นำ	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน			
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เพียร์สัน (r)	Sig. (2 – tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์	ทิศทาง ความสัมพันธ์
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	0.251	0.000*	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 พบว่า การทดสอบด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ได้ค่า r เท่ากับ 0.251 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 235 คน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 11 - 20 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2

ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรูปแบบพบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ และสุดท้ายภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ซึ่งผลการศึกษาในแต่ละประเด็นสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นมิตรกับบุคลากรทุกคนมีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ ให้โอกาสบุคลากรแสดงความสามารถและความรับผิดชอบงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล และส่งเสริมการพัฒนางานและการพัฒนาตนเองของบุคลากร

2. **ภาวะผู้นำแบบสั่งการ** ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบสั่งการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นสั่งการให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้บุคลากรปฏิบัติตามอย่างละเอียดทุกขั้นตอน และควบคุมกำกับติดตามการปฏิบัติงานแต่ละงาน

3. **ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ** ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานกว้างไกล มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ กระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง นำข้อบกพร่องมาปรับปรุงผลงานของตนและนำไปปรับปรุงแก้ไข และกระตุ้นความสนใจให้บุคลากรปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 4.08 ตามลำดับ

4. **ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม** ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นมีให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานของสำนักงานเขต มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นก่อนการตัดสินใจ และมีการประชุมปรึกษาหารือกันเกี่ยวกับงานอยู่เสมอ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นด้านผลผลิตภาพของแต่ละบุคคลเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านทัศนคติของบุคคล ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านการขาดงาน ด้านการตั้งใจจะลาออก และลำดับสุดท้ายด้านความเครียด ซึ่งผลการศึกษาในแต่ละประเด็นสรุปได้ดังนี้

1. **ด้านผลผลิตภาพของแต่ละบุคคล** ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านผลผลิตภาพของแต่ละบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นท่านพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ ท่านมีความเข้าใจในเนื้อหาของงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี และท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา

2. **ด้านผลการปฏิบัติงาน** ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายไม่ว่าจะเป็นงานด่วนหรืองานที่ต้องปฏิบัติงานเกินเวลาทำงานปกติ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในกรณีที่ท่านมีปัญหาเกี่ยวเนื่องกับงานที่ท่านรับผิดชอบ และ ท่านไม่ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในกรณีที่ท่านมีปัญหาที่แก้ไขไม่ได้เกี่ยวเนื่องกับเนื้อหาของงานที่ท่านรับผิดชอบ

3. **ด้านการขาดงาน** ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้านการขาดงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นเมื่อท่านไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ ท่านแจ้งกับผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ ท่านเห็นด้วยกับการเพิ่มวันลาป่วยและลาอีกให้มากขึ้น และท่านเคยหยุดงานเป็นเวลาติดต่อกันมากกว่า 5 วันในรอบ 1 ปี

4. **ด้านการตั้งใจจะลาออก** ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านการตั้งใจจะลาออกในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นเมื่อท่านมีอายุงานในระดับที่สูงขึ้นท่านมีความคิดที่จะเกษียณตัวเอง มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ ในอนาคตถ้ามีงานที่ตรงกับความสามารถของท่านท่านจะสามารถลาออกโดยไม่แจ้งผู้บังคับบัญชาล่วงหน้า และท่านตั้งใจลาออกเมื่อได้รับความไม่ยุติธรรมในที่ทำงาน (เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน เป็นต้น)

5. **ด้านทัศนคติของบุคคล** ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติของบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นท่านมีความผูกพันกับองค์กรเป็นอย่างมาก มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ ท่านมีความคิดเห็นว่าองค์กรของท่านควรมีการปรับปรุง ในหลายด้าน เช่น อาคารสถานที่ การรักษาความสะอาด เป็นต้น และท่านคิดว่าองค์กรของท่านควรมีการจัดระเบียบงานในส่วนรวมให้เป็นระบบมากขึ้น

6. **ด้านความเครียด** ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความเครียดในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นสุขภาพร่างกายของท่านส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติได้รับความกดดันจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ และงานที่ท่านปฏิบัติได้รับความกดดันจากเพื่อนร่วมงาน

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรแตกต่างกันประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร

อภิปรายผลการวิจัย

1. **รูปแบบภาวะผู้นำของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย** พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยภาวะผู้นำแบบสนับสนุนสูงสุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ และสุดท้ายภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ซึ่งหมายความว่า ผู้นำจะมีลักษณะเป็นกันเอง สามารถเข้าหาได้ง่าย และมีความเห็นอกเห็นใจในผู้ใต้บังคับบัญชา ให้การสนับสนุนมีพฤติกรรมเป็นมิตรและให้ความเคารพนับถือต่อศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงานคนอื่นๆ นอกจากนี้ผู้นำที่มีพฤติกรรมในการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจในตนเองที่ได้แสดงความสามารถของตนเอง รวมทั้งอิสระทางด้านความคิด สอดคล้องกับ วสุธา ปะบุตร (2550, หน้า 72) ได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ ตามลำดับและภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. **ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร** ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านผลิตภาพของแต่ละบุคคลเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านทัศนคติของบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความเครียด ตามลำดับ เนื่องจากผู้บริหารจะมีกระบวนการพิจารณามอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของบุคลากรแต่ละคน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถผลิตงานหรือสร้างผลงานได้ตามความสามารถของตนเอง และทำให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายที่ต้องการ สอดคล้องกับรัตติยา ยะมา (2552) เรื่อง “ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา” พบว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ สิริลักษณ์ สุอังคะ (2550) เรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก” พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. **เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร** ที่แตกต่างกัน จากผลการวิจัย พบว่า เพศ อายุ

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กร มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ยกเว้น เรื่อง สถานภาพ ระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ อัมพร อิศราธิกุล (2548, หน้า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของ โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแบบภาวะผู้นำปฏิรูปอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามอายุของผู้บริหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประสิทธิภาพของ โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผล โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยบางส่วน ของ นางลักขณ์ ลีระกุล (2547) เรื่อง ปัจจัยสู่ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในของสถาบันการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยพบว่า ข้อมูลลักษณะด้าน ประชากร ได้แก่ อายุ ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสำเร็จในงานตรวจสอบภายในที่แตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทิศทางเดียวกัน ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสูงที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากมีการกำหนดเป้าหมายที่ทำให้ท้ายความสามารถและคาดหวังว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำงานได้ในระดับที่ดีที่สุด อาจเนื่องมาจากพฤติกรรมของผู้นำที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เน้นการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับ สรวิชัย ลำเลียง (2554, หน้า 134) ได้ทำการการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการดำเนินงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่าแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับ ไชยา กรมแสง (2553, หน้า 116-123) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถาบันศึกษากับการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 เป็นไปในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยในครั้งนี้

1. จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและส่งเสริมด้านความสามารถของบุคลากรให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความสามารถ ใหว่พริบปฏิภาณ วิธีการ การตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้อย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ปริมาณตามเวลาที่กำหนด รวมทั้งเมื่อมีการกำหนดโครงสร้างหน่วยงานแล้ว หากพบว่าคุณสมบัติหรือความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชายังไม่เหมาะสมควรให้การสนับสนุนส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เช่น ส่งเข้าอบรม โครงการต่างๆ เพื่อนำความรู้มาประยุกต์ใช้หรือนำมาพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2. จากระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานในด้านการตั้งใจจะลาออก และด้านความเครียดอยู่ในระดับน้อยสุด ดังนั้น ผู้บริหารอาจจัดทำโครงการที่ส่งเสริมสุขภาพและผ่อนคลายความเครียดแก่บุคลากรเพิ่มเติม เช่น กิจกรรมเดินแอโรบิก กิจกรรมลด ละ เลิก บุหรี่และสุรา กิจกรรมประกวด ร้องเพลง เป็นต้น ซึ่งนอกจากจะทำให้บุคลากรมีสุขภาพที่แข็งแรงแล้ว ยังเป็นการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ไม่หมกมุ่นกับอบายมุขต่างๆ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานระหว่าง ข้าราชการกรุงเทพมหานครกับข้าราชการอื่น เช่น ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการครู เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำที่ดี เพื่อจะทำให้เกิดประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

3. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ด้านภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของแต่ละสำนักงานเขต แล้วนำมาเปรียบเทียบกัน

รายการอ้างอิง

- ไชยา กรมแสง. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ชงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2533). *องค์การและการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นงลักษณ์ ธีระกุล. (2547). *ปัจจัยสู่ความสำเร็จในงานตรวจสอบภายใน ในทัศนะของผู้ตรวจสอบภายในของสถาบันการเงินที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตติยา ยะมา. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา*. การศึกษาอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วสุธา ปะบุตร. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษายุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2548). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็ก
- สรวิชัย ลำเลียง. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สิริลักษณ์ สุอังคะ (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสนาะ ดิยาวี. (2546). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุริย์ภรณ์ ทรศนียากร. (2541). *ภาวะผู้นำกับวิวัฒนาการขององค์กร: กรณีศึกษาโรงเรียนสหศาสตร์ศึกษา อำเภอเมืองเชียงราย*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อัมพร อิศสรรักษ์. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตภาคตะวันออก*. ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

CHAPTER 11

อิสระ บุญญะฤทธิ. (2557). จิตวิทยาเชิงบวกกับการเผชิญปัญหาสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงาน. ใน วิชาดา กิจจรธรรม (บก.), *รวมบทความวิธีวิทยาและทฤษฎีเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Hollander, E. P. (1978). *Leadership in Dynamics: A Practical Guide to Effective Relationship*. New York: The Free.

Steers, R. M. (1980). When is an organization effective?. A Process approach to understanding effectiveness. *Oranizations Dynamics*, 5(2), 50-63.

Yamane, T. (1970). *Statistic and introductory analysis*. Tokyo: John Weather Hill.

Yukl, G. (1994). *Leadership in organization* (3rd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.