หัวข้อ	ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ปรียากร
ชื่อนักศึกษา	นางสาวกชกร ฝักบัว
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน และเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำนวน 96 คน คำนวณโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นการใช้สถิติเชิงพรรณนา หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ และ ร้อยละ หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐาน ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติ t-test และสถิติ F-test และหากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD

ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 41 – 50 ปี มีสถานภาพการสมรสเป็นโสด มีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท และมีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 8 ปีขึ้นไป รูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ด้านในภาพรวมของระดับที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.74, S.D. = .926) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำแบบการทำงานเป็นทีม มีระดับที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = .704) รองลงมาคือ ผู้นำแบบทางสายกลาง มีระดับที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = .846) ผู้นำแบบมุ่งคน มีระดับที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.85, S.D. = .932) ผู้นำแบบมุ่งงาน มีระดับที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.81, S.D. = .936) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้นำแบบมุ่งคนต่ำ มุ่งงานต่ำ มีระดับที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.41, S.D. = 1.215)

ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีรูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ข้าราชการ

Title	The Desirable Personnel Leadership Style of Bangkok Civil Servants of Thung Khru District Office, Bangkok Metropolitan Administration
Advisor	Associate Professor Pakorn Priyakorn, Ph.D.
Name	Kotchakorn Fakbua
Degree	Master of Public Administration
Academic Year	2022

Abstract

The objectives of this research were to : 1) study the desirable personnel leadership style of civil servants of Thung Khru district office, Bangkok Metropolitan Administration 2) compare the personal factors with the desirable personnel leadership style of civil servants of Thung Khru district office, Bangkok Metropolitan Administration classified by gender, age, status, education, average monthly income, and duration of work 3) study problems and obstacles in performance of civil servants of Thung Khru district office, Bangkok Metropolitan Administration. The samples used in this research was 96 civil servants of Thung Khru district office, Bangkok Metropolitan Administration, as specified by the Taro Yamane formula, a questionnaire used as the data collection tool. The statistics used to analyze the data in this research are descriptive statistics to find the basic statistics, including frequency and percentage, find the mean and standard deviation to explain the basic information. The general characteristics of the samples and the statistical values used to test the hypothesis were t-test and F-test, and if there was a statistically significant difference at the significance level of 0.05, individual differences were tested. coupled with the LSD (Last Significant Difference Test) method.

The research result found that most civil servants of Thung Khru district office are female, 41-50 years of age, single status, graduated with a bachelor's degree, earn the salary more than 30,000 baht/month and work more than 8 years. The desirable personnel leadership style of civil servants of Thung Khru district office, Bangkok Metropolitan Administration in the overall view was high level ($\bar{X}$ = 3.74, S.D. = .926. Considering in each category, it was found that : the average maximum was team management leadership style was the highest level ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = .704), followed by middle of the road management leadership style was high level ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = .846), country club management leadership style was high level ($\bar{X}$ = 3.85, S.D. = .932), task management leadership style was high level ($\bar{X}$ = 3.81, S.D. = .936), and impoverished management leadership style was low level ($\bar{X}$ = 2.41, S.D. = 1.215).

The comparison of personal factors with the desirable personnel leadership style of civil servants of Thung Khru district office, Bangkok Metropolitan Administration classified by gender, age, status, education, average monthly income, and duration of work, it was found that there is no difference in the desirable leadership style.

Keywords : The Desirable Personnel Leadership Style, Civil Servants

ความสำคัญของเรื่องที่วิจัย

การบริหารราชการแผ่นดิน มีความสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติอย่างมาก เนื่องจากมีขอบข่ายที่กว้างขวางครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ หลากหลายกิจกรรมซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นกิจกรรมที่มุ่งสร้างเป้าหมายสูงสุดคือเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน ดังนั้น การบริหารราชการแผ่นดินจึงจำเป็นที่จะต้องมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง โปร่งใส เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล หนึ่งในองค์ประกอบสำคัญในการบริหารราชการแผ่นดินให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ คือคนในหน่วยงานหรือองค์กรเป็นสิ่งมีค่า จึงเป็นการสมควรที่จะต้องบำรุงรักษาให้คนมีคุณค่าเหมาะสมกับองค์กรให้นานเท่านาน เพราะความมีค่าของคนนั้นสามารถก่อให้เกิดผลผลิตขององค์กรได้ ก็เท่ากับเป็นหลักประกันที่จะทำให้องค์กรอยู่รอดปลอดภัย โดยทรัพยากรมนุษย์นั้น ก็คือกำลังคนที่จะคอยขับเคลื่อนการทำงานของภาครัฐให้ดำเนินต่อไป ซึ่งกำลังคนเหล่านี้ก็ต้องมีตัวแทนที่เปรียบเสมือนเป็นเสาหลักหรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าผู้นำหรือผู้บริหารภายในองค์กรที่จะเป็นกำลังหลักสำคัญและเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กรว่าจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว (ทองศรี กำภู ณ อยุธยา, 2551)

ผู้นำคือบุคคลที่ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ผู้นำอาจเปรียบเสมือนเป็นจุดศูนย์กลางขององค์กร เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแลและควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตลอดจนต้องมีความสามารถในการควบคุมและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาภายในองค์กรได้อย่างทั่วถึง เข้าใจ และไม่เลือกปฏิบัติในทางกลับกัน หากมีผู้นำที่ปราศจากความรับผิดชอบ เลือกปฏิบัติหรือมีนิสัยวางอำนาจ ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรก็จะไม่สามารถทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข และอาจนำไปสู่การทำให้องค์กรประสบความล้มเหลวได้ ดังนั้น องค์กรจึงต้องมีผู้นำที่ดี มีความรับผิดชอบ มีอุดมการณ์ที่แน่วแน่ และมีความยุติธรรม องค์กรจึงจะประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Dubrin, 1998)

สำนักงานเขตทุ่งครุ เป็นหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น 10 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายการศึกษา ฝ่ายโยธา ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม ฝ่ายการคลัง ฝ่ายรายได้ ฝ่ายทะเบียน ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล ฝ่ายเทศกิจ และฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ ภายใต้การบริหารสูงสุดของผู้อำนวยการเขต ซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานและเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด โดยมีผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต และหัวหน้าฝ่ายทั้ง 10 ฝ่าย เป็นผู้บริหารตามลำดับการบังคับบัญชา โดยทั้ง 10 ฝ่ายมีกรอบภารกิจงานและอำนาจหน้าที่ที่แตกต่างกันตามความรับผิดชอบ การทำงานที่มีความหลากหลายนี้ ทำให้ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีศักยภาพในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนในองค์กรเข้าใจและมองไปที่ภาพใหญ่ภาพเดียวกัน ซึ่งอาจจะเป็นเรื่องยากสำหรับผู้บริหารที่จะต้องเข้าใจในโครงการสร้างของการทำงานทั้งองค์กร รวมถึงต้องมีความสามารถในการกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการร่วมแรง ร่วมใจและร่วมมือกันทำงานเพื่อทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ หากองค์กรขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพ การดำเนินงานทั้งโครงสร้างทั้งหมดก็จะล้มเหลวตามไปด้วย ซึ่งลักษณะภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ รูปแบบผู้นำที่ดี มีศักยภาพในการ

ทำงาน มีผลทำให้บุคลากร พนักงานในองค์กรให้การยอมรับในตัวบุคคลนั้น แต่ในปัจจุบันนี้ประสบการณ์การทำงานของหัวหน้างาน ความรู้ความสามารถด้านการจัดการหรือการบริหารงาน การวางแผน การกำกับการทำงานหรือการจูงใจผู้ปฏิบัติงานอาจจะยังไม่เพียงพอ ทำให้การออกคำสั่งเพื่อมอบหมายงานยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร ไม่สามารถกระตุ้นหรือจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ทิมมิกา เครือเนตร, 2554) ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน เพราะเป็นคุณลักษณะที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงการทำงานของผู้บริหารองค์กรว่าจะเป็นไปในทิศทางใด ซึ่งความหลากหลายของคุณลักษณะการมีภาวะผู้นำทำให้เกิดตัวเลือกความพึงประสงค์ที่หลากหลายของผู้ใต้บังคับบัญชาเช่นเดียวกัน เช่น ผู้นำแบบเจ้าระเบียบ ผู้นำแบบบงการ ผู้นำแบบจูงใจ ผู้นำแบบร่วมใจ (Etzioni, 1965) ผู้นำจึงควรรับรู้และเข้าใจว่าองค์กรต้องการผู้นำแบบใดและควรที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้นำที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างไรบ้าง

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร” เพื่อสำรวจว่าผู้นำที่ข้าราชการในสำนักงานเขตทุ่งครุพึงประสงค์นั้นควรจะมีคุณลักษณะอย่างไร เพื่อที่จะนำผลที่ได้จากการศึกษาไปพัฒนา สนับสนุน และส่งเสริมให้เกิดภาวะผู้นำในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการทำงานภายในองค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

3. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยเลือกใช้วิธีการสำรวจข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยมีขอบเขตเนื้อหา ได้แก่ ปัจจัย 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านผู้นำแบบมุ่งงาน 2. ด้านผู้นำแบบมุ่งคน 3. ด้านผู้นำแบบมุ่งคนต่ำ มุ่งงานต่ำ 4. ด้านผู้นำแบบทางสายกลาง และ 5. ด้านผู้นำแบบการทำงานเป็นทีม (Blake and Mouton, 1964)

2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำนวน 125 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยครั้งนี้เริ่มดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนธันวาคม 2564 ถึงเดือน กันยายน 2565

4. ขอบเขตด้านพื้นที่ สำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงรูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

2. ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

3. เพื่อเป็นประโยชน์แก่องค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการได้รับองค์ความรู้เรื่องภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

รูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ หมายถึง คุณลักษณะความเป็นผู้นำของผู้บริหารที่ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรต้องการ

ข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ หมายถึง ข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุกรุงเทพมหานคร

คุณลักษณะการมีภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติของผู้นำที่ควรพึงมี ซึ่งควรเป็นคุณสมบัติที่ดีและเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร ส่งผลให้การดำเนินงานในองค์กรประสบผลสำเร็จ

ด้านผู้นำแบบมุ่งงาน หมายถึง ด้านผู้นำที่เน้นแต่การทำงานเป็นหลัก สนใจผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย เน้นปฏิบัติงานเป็นแบบแผน เคร่งครัด มองผลผลิตของงานเป็นหลัก โดยไม่ค่อยให้ความสนใจกับสัมพันธภาพระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านผู้นำแบบมุ่งคน หมายถึง ด้านผู้นำที่เน้นแต่การมีสัมพันธภาพระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นหลัก สนใจงานน้อย ยอมรับและเข้าใจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นหลัก เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่าง ๆ

ด้านผู้นำแบบมุ่งคนต่ำ มุ่งงานต่ำ หมายถึง ด้านผู้นำที่สนใจงานและคนน้อยมาก มีอำนาจในตนเองต่ำ ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมายและคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร

ด้านผู้นำแบบทางสายกลาง หมายถึง ด้านผู้นำที่หวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้ระบบที่มีกฎระเบียบแบบแผนในการทำงานควบคู่กับเน้นขวัญ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้งกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านผู้นำแบบการทำงานเป็นทีม หมายถึง ด้านผู้นำที่ให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา คือความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติงานในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเอกสารต่างๆเพื่อกำหนดเป็นกรอบและแนวทางในการวิจัย ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

Bolman & Deal (1991) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ ไม่ได้มีเพียงแต่การปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ของตนเพียงเท่านั้น แต่รวมไปถึงการต้องสร้างความเข้าใจและจินตนาการให้เกิดการรับรู้ร่วมกัน และสร้างสัมพันธภาพอันดี

ระหว่างผู้นำและผู้ร่วมงานในแง่ของการบริหารและการจัดการ

วรัญญ์บิดร วัฒนา (2554) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะที่ผู้บริหารจะต้องมี ได้แก่ ความฉลาดรอบรู้ คือ สามารถที่จะเห็นเหตุการณ์ได้เร็วกว่าและสามารถตีความประเด็นของสถานการณ์ได้ มีความกระตือรือร้น สนใจสิ่งภายนอกและอยากรู้อยากเห็นว่าอะไรจะเกิดขึ้นอยู่เสมอ มีความจำดี มีความโอบอ้อมอารี เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความไว้วางใจได้ ผู้ตามมีความรู้สึกมั่นใจที่จะปฏิบัติตาม มีความสามารถในการจูงใจให้เห็นตามด้วย ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสามารถในการสื่อสาร และมีความยุติธรรม

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้นำต้องมีบทบาทและหน้าที่โดยเป็นตัวแทนขององค์กรในการ วางแผน ดูแล และควบคุมภาพรวมการทำงานของคนในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลและคอยรักษาความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปอย่างราบรื่นและมีความสุข

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theory) การศึกษาภาวะผู้นำระยะแรกเริ่มต้นในปี 450 ก่อนคริสต์ศักราช – ค.ศ. 1940 นักปราชญ์กลุ่มนี้เน้นการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะต่างๆที่มีอยู่ในตัวผู้นำ เช่น สติปัญญา ความรับผิดชอบ และเป็นกลุ่มแรกที่พยายามแสวงหาว่าผู้นำคือใครและมีคุณลักษณะอย่างไร เป็นทฤษฎีที่อธิบายคุณลักษณะพื้นฐานทั่วไปของผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่ควรจะมี และมองว่าผู้นำควรจะมีคุณลักษณะที่พิเศษและโดดเด่นกว่าผู้ตาม (รังสรรค์ ประเสริฐศรี , 2556) แนวความคิดของทฤษฎีนี้เชื่อว่าการเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับลักษณะบุคคล ซึ่งอาจจะได้รับการถ่ายทอดทางพันธุกรรม หรือสิ่งแวดล้อมก็ได้ นักวิชาการในกลุ่มนี้จึงได้พยายามศึกษาวิเคราะห์คุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำ เพื่อนำไปสรุปเป็นทฤษฎี เช่น อริสโตเติล (Aristotle) นักปราชญ์ชาวกรีกเชื่อว่าความเป็นภาวะผู้นำของบุคคลเริ่มต้นตั้งแต่กำเนิด จึงเกิดทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำโดยมุ่งเน้นการศึกษาคุณลักษณะทางกายและจิตใจของผู้นำ เพื่ออธิบายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงความเป็นภาวะผู้นำ

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theory) ประมาณปลายค.ศ. 1940 นักทฤษฎีภาวะผู้นำหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำว่ายังมีข้อบกพร่องและไม่ครอบคลุมทุกประเด็น ดังนั้นนักวิจัยกลุ่มพฤติกรรมศาสตร์จึงหันมาสนใจศึกษาเรื่องพฤติกรรมของภาวะผู้นำอย่างจริงจังแทนที่จะค้นหาคุณลักษณะภายในของผู้นำดังที่ทฤษฎีคุณลักษณะได้ศึกษาเอาไว้ก่อนหน้า โดยมีกรอบแนวคิดที่ว่าพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นควรเป็นอย่างไรและตั้งสมมติฐานว่า ภาวะผู้นำถูกสร้างขึ้นได้เพราะพฤติกรรมการนำที่ไม่ได้มีมาโดยกำเนิดโดยศึกษาว่าพฤติกรรมรูปแบบใดดีที่สุดในการเป็นผู้นำ

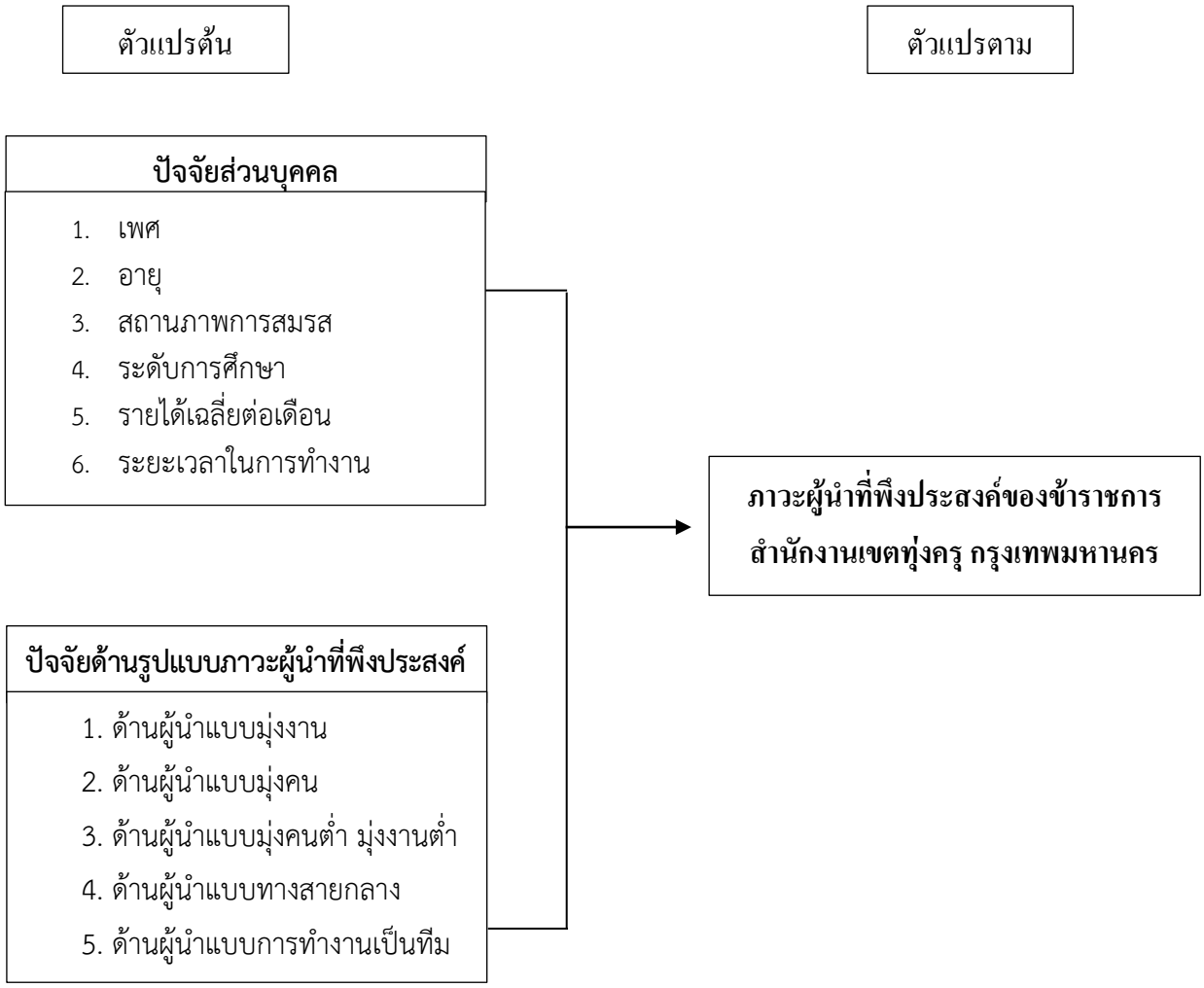
3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theory) การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์เริ่มต้นประมาณ ค.ศ. 1967 โดยมีแนวคิดที่เชื่อว่าประสิทธิผลในการทำงานของผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งนักวิจัยภาวะผู้นำยอมรับกันว่าทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำมีข้อจำกัดในการที่จะอธิบายว่าภาวะผู้นำแบบไหนจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่ากัน เพราะบางสถานการณ์พฤติกรรมของผู้นำบางอย่างอาจมีประสิทธิผล แต่ในบางสถานการณ์อาจใช้แล้วไม่เกิดประสิทธิผล ดังนั้น ผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนแบบของผู้นำให้เหมาะสมหรือสอดคล้องกับสถานการณ์นั้นๆ

4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) ในเวลาต่อมา นักวิจัยพบว่าไม่มีทฤษฎีภาวะผู้นำใดดีที่สุดที่สามารถนำไปใช้ได้ในทุกสถานการณ์ นักวิชาการจึงพยายามรวบรวมทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีเชิงพฤติกรรม และทฤษฎีตามสถานการณ์เข้าด้วยกัน เพื่ออธิบายถึงองค์ประกอบของผู้นำที่ดีว่าควรมีอะไรบ้าง จากการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นทฤษฎีผู้นำแนวใหม่ที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับในปัจจุบันซึ่ง รัตติกรณ์ จงวิศาล (2545) ได้กล่าวไว้ว่าก่อนจะมาเป็นแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เริ่มต้นมาก่อนคือทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี (Charismatic Leadership) ในทศวรรษที่ 1920 แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี เมื่อผลงานของเขาได้แปลเป็นภาษาอังกฤษในปี ค.ศ. 1947 ได้กระตุ้นความสนใจของนักสังคมวิทยาและนักรัฐศาสตร์ที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำ ต่อมาในทศวรรษที่ 1980 นักจิตวิทยาและการจัดการได้แสดงความสนใจอย่างมากต่อภาวะผู้นำแบบมีบารมี เนื่องในช่วงทศวรรษนั้นเกิดการแปรรูปและมีการฟื้นฟูองค์กรต่าง ๆ อย่างมากและผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ในสหรัฐอเมริกามีการยอมรับกันว่ามีความต้องการและความจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการเรื่องต่างๆ เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่ได้ในสภาวะที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูง โดยแบสได้ระบุข้อจำกัดบางประการของผู้นำเชิงบารมีและได้แนะนำให้มีการขยายทฤษฎีให้ครอบคลุมถึงลักษณะเสริมพฤติกรรมตัวบ่งชี้บารมี สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย เช่น ผู้นำเชิงบารมีมักจะเกิดขึ้นในการใช้อำนาจแบบปกติ ล้มเหลวในการจัดการกับวิกฤติการณ์และยังเป็นที่น่าสงสัยเกี่ยวกับค่านิยมและความเชื่อดั้งเดิมของผู้นำแบบนี้ ต่อมาในทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส (Bass, 1985)ได้ใช้คำว่าการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) แทนคำว่าการสร้างบารมี (Charisma) ซึ่งหมายถึง การมีอิทธิพลเกี่ยวกับอุดมการณ์ที่ระดับสูงสุดของจริยธรรม คือ ความไม่เห็นแก่ตัว ซึ่งทั้งผู้นำและผู้ตามจะมีการอุทิศตัวอย่างดีที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้

5. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership Theory) Ash and Persall (2007) กล่าวว่า การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ (The Formative Leadership) นั้นจำเป็นต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยความสะดวกอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ เพราะสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ การเรียนรู้แบบทีม การร่วมมือกันแก้ปัญหา การจินตนาการสร้างภาพอนาคตที่ควรเป็น การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน การใช้คำถาม การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล เป็นต้น ภารกิจดังกล่าวเหล่านี้ล้วนแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ทั้งสิ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง "ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุกรุงเทพมหานคร" ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรต้นในกรอบความคิด โดยแยกเป็นปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านรูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ โดยได้ประยุกต์แนวคิดทฤษฎีของเบลคและโมวตัน (Blake and Mouton, 1964) ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านผู้นำแบบมุ่งงาน 2. ด้านผู้นำแบบมุ่งคน 3. ด้านผู้นำแบบมุ่งคนต่ำ มุ่งงานต่ำ 4. ด้านผู้นำแบบทางสายกลาง และ 5. ด้านผู้นำแบบการทำงานเป็นทีม มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้แบ่งวิธีการดำเนินการวิจัยไว้เป็นลำดับ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ จำนวน 125 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ จำนวน 96 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยพิจารณาจากโครงสร้างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม นำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. เป็นการสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพการสมรส 4. ระดับการศึกษา 5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ 6. ระยะเวลาในการทำงาน โดยเป็นแบบปลายเปิด (Close ended question) ให้เลือกตอบในช่องที่กำหนด

2. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ตามแนวคิดของเบลคและโมวตัน

3. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคหรือข้อเสนอแนะทั่วไปในการพัฒนาการปฏิบัติงาน โดยสร้างลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการมุ่งเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยมีแหล่งที่มาของข้อมูลจาก 2 แหล่ง ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ดังนี้

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำนวน 96 คน

3. นำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยใช้วิธีการทางสถิติด้วยการคำนวณทางคอมพิวเตอร์แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ต่อไป

วิธีจัดกระทำกับข้อมูล

หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพการสมรส 4. ระดับการศึกษา 5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ 6. ระยะเวลาในการทำงาน

2. วิเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ใช้สถิติเชิงพรรณนาโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมานทดสอบความแตกต่างของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สถิติ t-test สำหรับเปรียบเทียบ

ความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม โดยใช้สูตร independent t-test ที่ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติร้อยละ 95 และ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA Analysis of Variance) สำหรับเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และหากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD (Last Significant Difference Test)

ตัวแปรในการวิจัย

การวิจัยนี้มีตัวแปรในการศึกษา โดยมีการกำหนดให้ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านรูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์เป็นตัวแปรต้น และภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานครเป็นตัวแปรตาม

1. ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพการสมรส 4. ระดับการศึกษา 5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ 6. ระยะเวลาในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นการใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐานลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่สถิติ t-test และสถิติ F-test และหากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD (Last Significant Difference Test)

สรุปผล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร พบว่าข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 59.38 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 40.62 ส่วนใหญ่มีอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 40.63 มีสถานภาพการสมรสเป็นโสด จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 45.83 มีระดับการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 76.05 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 32.29 มีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 8 ปีขึ้นไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 67.71

2. ผลการวิเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ด้านในภาพรวมของระดับที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้นำแบบการทำงานเป็นทีม มีระดับที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) รองลงมาคือ ผู้นำแบบทางสายกลาง ($\bar{X} = 4.09$) ผู้นำแบบมุ่งคน ($\bar{X} = 3.85$) ผู้นำแบบมุ่งงาน ($\bar{X} = 3.81$) และ ผู้นำแบบมุ่งคนต่ำ มุ่งงานต่ำ ($\bar{X} = 2.41$) ตามลำดับ

3. ข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์ (2555) ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่” ผลการศึกษาพบว่าธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ไพรินทร์ ทวีลาภ (2557) ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำของนักบริหารระดับสูงที่พึงประสงค์ตามความต้องการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยศึกษากรณีข้าราชการ สังกัดส่วนกลางเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของนักบริหารระดับสูงสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับต้องการมาก โดยการวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านผู้นำแบบมุ่งงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ กรรัตน์ อยู่ประสิทธิ์ (2562) ศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร” ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน ระดับความคิดเห็นบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงาน ด้านการมุ่งงาน การสนับสนุนนวัตกรรมของทีมงานอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งงานมีระดับอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้งองค์กรอาจต้องการผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงาน รู้จักการวางแผน การจัดตารางการทำงาน ช่วยประสานกิจกรรมต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา จัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ รวมทั้งเทคนิควิธีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านผู้นำแบบมุ่งคน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับกิตติพงศ์ ศรัทธาวาณิชย์ (2558) ศึกษาเรื่อง “แบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2” ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำแบบ 1,9 มุ่งงานต่ำ-มุ่งคนสูง อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ไพรินทร์ ทวีลาภ (2557) ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำของนักบริหารระดับสูงที่พึงประสงค์ตามความต้องการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยศึกษากรณีข้าราชการ สังกัดส่วนกลางเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่ามีความต้องการระดับมากในคุณลักษณะผู้นำแบบมุ่งคน ซึ่งในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งคนมีระดับอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้งองค์กรอาจต้องการผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ห่วงใย สนับสนุนและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นเพื่อน พยายามเข้าใจปัญหาของลูกน้อง ช่วยให้ลูกน้องมีการพัฒนาในอาชีพและสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จ

3. ด้านผู้นำแบบมุ่งคนต่ำ มุ่งงานต่ำ อยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับกิตติพงศ์ ศรัทธาวาณิชย์ (2558) ศึกษาเรื่อง “แบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2” ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำแบบ 1,1 มุ่งงานต่ำ-มุ่งคนต่ำ อยู่ในระดับน้อย ซึ่งในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้งองค์กรอาจไม่ต้องการผู้นำที่ไม่มีความรับผิดชอบ ปล่อยปละละเลยในหน้าที่การ

งาน ทั้งยังไม่สนใจหรือไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ด้านผู้นำแบบทางสายกลาง อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ กิตติพงศ์ ศรัทธาวาณิชย์ (2558) ศึกษาเรื่อง “แบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2” ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำแบบมุ่งงานปานกลาง-มุ่งคนปานกลาง และแบบผู้นำแบบ 1,9 อยู่ในระดับมาก ซึ่งในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้งองค์กรอาจต้องการผู้นำที่หวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้ระบบที่มีกฎระเบียบแบบแผนในการทำงานควบคู่กับเน้นขวัญ ความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจกับผู้ใต้บังคับบัญชา

5. ด้านผู้นำแบบการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ วิสิทธิ์ เพลินทรัพย์ (2553) ศึกษาเรื่อง “การศึกษาแบบภาวะของผู้นำที่มีต่อความพึงพอใจของพนักงานบริษัทโทเทิ่ล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน)” ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นที่มีต่อความพึงพอใจของพนักงาน บริษัท โทเทิ่ล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย และสอดคล้องกับ ทิวาพร รักงาม (2559) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ของรูปแบบภาวะผู้นำและการรับรู้บรรยากาศองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับ ในบุคลากรทางการพยาบาลสังกัดโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง” ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งในความคิดเห็นของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่าข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้งองค์กรอาจต้องการผู้นำแบบการทำงานเป็นทีมมากที่สุด เพราะเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับเป้าประสงค์ของงาน องค์กร และผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าๆกัน มีวิสัยทัศน์เดียวกัน จนทำให้การทำงานนำไปสู่ความสำเร็จได้

6. ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร พบว่า มีข้าราชการที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 96 คน มีปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาการปฏิบัติงาน จำนวน 9 คน ซึ่งอธิบายเป็นภาพรวมได้ดังนี้

6.1 ข้าราชการทุกคนควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาการทำงาน ทัศนคติให้มีความเป็นมืออาชีพ และมีเส้นทางในแต่ละสายงานที่ชัดเจน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ

6.2 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับการแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ยึดความคิดเห็นของตนเป็นที่ตั้ง

6.3 ขั้นตอนในทำงานในบางเรื่องยังมีความไม่ชัดเจน ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน บางเรื่องมีกฎระเบียบมากเกินไป ส่งผลให้เกิดการทำงานที่ล่าช้า

6.4 ผู้บังคับบัญชาควรสร้างสมดุลในการทำงานและการเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เท่ากัน มีความเด็ดขาดในการสั่งการ

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1. ด้านผู้นำแบบมุ่งงาน ประเด็นเรื่องผู้บังคับบัญชาสั่งการทั้งหมดและตัดสินใจแก้ปัญหาเองมากกว่าสนใจความต้องการของผู้อื่นเป็นประเด็นที่ข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานครพึงประสงค์น้อยที่สุด เพราะผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนต้องการผู้บังคับบัญชาที่รับฟังความคิดเห็น แม้ความคิดเห็นนั้นจะเป็นความคิดเห็นที่แตกต่าง ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาที่ดีควร

ทำงานบนความคิดเห็นและการตัดสินใจร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ด้านผู้นำแบบมุ่งคน ประเด็นเรื่อง ผู้บังคับบัญชายึดถือตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาเหนือสิ่งอื่นใด เป็นประเด็นที่ข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานครพึงประสงค์น้อยที่สุด เพราะการยึดถือเฉพาะคนเป็นหลัก โดยให้งานมาเป็นอันดับรอง จะเป็นผลทำให้องค์กรเกิดความล้มเหลวในอนาคตได้ ดังนั้น การทำงานที่ดีคือ การทำงานที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความสำคัญทั้งกับงานและคนพร้อมๆกัน

3. ด้านผู้นำแบบมุ่งคนต่ำ มุ่งงานต่ำ ประเด็นเรื่อง ผู้บังคับบัญชาเมินเฉยเมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาในที่ทำงาน เป็นประเด็นที่ข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานครพึงประสงค์น้อยที่สุด เพราะจะเป็นประเด็นที่อาจนำไปสู่ทำให้องค์กรเกิดความขัดแย้ง จนไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จต่อไปได้ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาที่ดีจึงต้องรู้จักแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรอย่างเข้าใจและใส่ใจ ไม่เมินเฉยต่อปัญหาหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

4. ด้านผู้นำแบบทางสายกลาง ประเด็นเรื่อง ผู้บังคับบัญชามักจะพยายามพบกับผู้ใต้บังคับบัญชาครึ่งทาง เป็นประเด็นที่ข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานครพึงประสงค์น้อยที่สุด โดยการทำงานที่การพบกันครึ่งทางระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอาจจะนำไปใช้ได้ในบางสถานการณ์เท่านั้น ทั้งสองฝ่ายจึงควรพิจารณาให้รอบคอบว่าสถานการณ์ใดเหมาะสม

5. ด้านผู้นำแบบการทำงานเป็นทีม ในทุกประเด็นเป็นที่ข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานครพึงประสงค์มากที่สุด เพราะเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่ผู้ใต้บังคับบัญชาใฝ่ฝัน หากผู้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติได้ตามที่กำหนดก็จะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากและประสบความสำเร็จได้ในที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ นอกจากปัจจัยส่วนบุคคลที่น่าจะมีผลต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

2. ควรศึกษาถึงปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้มาใช้วิเคราะห์อภิปรายผลในการวิจัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ควรมีเทคนิคอื่นๆมาใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและตรงเป้าหมายมากขึ้น

4. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และเห็นผลเป็นรูปธรรม ชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาผู้นำที่พึงประสงค์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กิตติพงศ์ ศรัทธาวาณิชย์ (2558). **แบบผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2**. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กรรัตน์ อยู่ประสิทธิ์. (2562). **อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับบรรยากาศส่งเสริมนวัตกรรมของทีมงานที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ทิมมิกา เครือเนตร. (2554). **ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยฟูดส์ กรุ๊ปจำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ทิวาพร รักงาม. (2559). **ความสัมพันธ์ของรูปแบบภาวะผู้นำและการรับรู้บรรยากาศองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับในบุคลากรทางการพยาบาลสังกัดโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2551). **การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่**. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: พิมพลักษณ์.

ไพรินทร์ ทวีลาภ (2557). **ภาวะผู้นำของนักบริหารระดับสูงที่พึงประสงค์ตามความต้องการของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ศึกษากรณีข้าราชการ สังกัดส่วนกลางเขตกรุงเทพมหานคร**. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2556). **พฤติกรรมองค์การ**. นนทบุรี: กรีนแอปเปิ้ล กราฟฟิค พริ้นติ้ง.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2545). “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง”. **วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์** 28(1): 31-48.

วรัญญ์บิดร วัฒนา. (2554). **ผู้นำแห่งโลกอนาคต การบริหารจัดการแบบมืออาชีพ**. กรุงเทพฯ: อัลฟ่ามีเดีย ม.

วิสิทธิ์ เพลินทรัพย์. (2554). **การศึกษาแบบภาวะของผู้นำที่มีต่อความพึงพอใจของพนักงานบริษัท โทเทิ่ล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ศิริภัทร ดุษฎีวิวัฒน์. (2555). **ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Ash, R. C. and Maurice. P. (2007). **The Principle as Chief Leaning Officer : The New Work of Formative Leadership**. Alabama : Stamford University.

Bass, B. M. (1985). **Leadership and Performance Beyond Expectations**. London : Collier Mcmillan.

Blake, R. and Mouton, J. (1964). **The Managerial Grid: The Key to Leadership Excellence**. Houston : Gulf Publishing Co.

Bolman, L. G. and Deal, T. E. (1991). **Human Resources Management**. New York : Wiley.

Dubrin, J. (1998). **Leadership Research Finding : Practice and Skills**. Boston Houghton : Mifflin Company.
Etzioni, A. (1965). **Dual Leadership in Complex Organizations**. New York : Doubleday.