

ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรใน องค์การบริการส่วนตำบลคลองศก อ.พนม จ.สุราษฎร์ธานี

เฟื่องพร คำสอน¹ รพีพัฒน์ จันทนินทร²

¹สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา , 0910734424

e-mail : 59123450016@ssru.ac.th

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารงานตำรวจ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

e-mail : rapeepat.ju@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาภาวะการเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาในองค์การบริการส่วนตำบลคลองศก อ.พนม จ.สุราษฎร์ธานี 2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริการส่วนตำบลคลองศก อ.พนม จ.สุราษฎร์ธานี 3. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริการส่วนตำบลคลองศก อ.พนม จ.สุราษฎร์ธานี โดยทำการเก็บข้อมูลจากบุคลากรในองค์การบริการส่วนตำบลคลองศก อ.พนม จ.สุราษฎร์ธานี จำนวน 44 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (X) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้การทดสอบค่า (t-test) และ (f-test) และ ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) ในการทดสอบความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลต่อกันของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในองค์การบริการส่วนตำบลคลองศก อ.พนม จ.สุราษฎร์ธานีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านพฤติกรรมผู้นำ อยู่ในระดับมาก 2. ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริการส่วนตำบลคลองศก อ.พนม จ.สุราษฎร์ธานีพบว่าอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ลำดับแรกคือบุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร 3. ระดับภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริการส่วนตำบลคลองศก อ.พนม จ.สุราษฎร์ธานี พบว่าระดับภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองศก อ.พนม จ.สุราษฎร์ธานี คือตัวแปรด้านคุณลักษณะของผู้นำ สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ : ระดับภาวะผู้นำ ผู้บังคับบัญชา สุราษฎร์ธานี องค์การบริหารส่วนตำบลคลองศก

Leadership of Administrators Effect on Work Efficiency of Staffs in Klongsok Subdistrict Administrative Organization, Phanom District, Suratthani Province

Fuangphatoo damsorn¹ Rapeepat juntanintorn²

¹Branch police Administration under the suan sunandha Rajabhat university, 0910734424

e-mail : S59123450016@ssru.ac.th

²Faculty of humanities and social science under the suan sunandha Rajabhat university,

e-mail : rapeepat.ju@ssru.ac.th

Abstract

This research aimed to study leadership of administrators in Klongsok Subdistrict Administrative Organization, Phanom District, Suratthani Province, to study work efficiency of staffs in Klongsok Subdistrict Administrative Organization, Phanom District, Suratthani Province, and to study leadership level that affects work efficiency of staffs in Klongsok Subdistrict Administrative Organization, Phanom District, Suratthani Province. The populations to collect data are 44 staffs in Klongsok Subdistrict Administrative Organization, Phanom District, Suratthani Province. Research instrument is a questionnaire which will be used to analyze frequency, percentage, mean (X), and S.D. statistics. Moreover, there are t-test, f-test, and multiple regression to examine cause and effect relationship of leadership that affects work efficiency.

The results show that, first, the leadership level of administrators in Klongsok Subdistrict Administrative Organization, Phanom District, Suratthani Province is low. Considering with each field, leadership behavior field has highest average, high level. Second, work efficiency of staffs in Klongsok Subdistrict Administrative Organization, Phanom District, Suratthani Province is in high level. Considering with each field, the staffs' level of satisfaction to organization performance is highest. Third, leadership level that affects work efficiency of staffs in Klongsok Subdistrict Administrative Organization, Phanom District, Suratthani Province is factor about characteristic of administrators. Work efficiency can be predicted statistical significance level of .05.

Keywords: leadership level, administrator, Suratthani, Klongsok Subdistrict Administrative Organization

บทนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีฐานะเป็นนิติบุคคลและ เป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารราชการเพราะถือเป็นรากฐานในการปกครองระบอบประชาธิปไตยและเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุด แต่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยเฉพาะประชาชนในพื้นที่ชนบท ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 โดยยกฐานะจากสภาตำบลขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อดูแลทุกข์สุขและให้บริการประชาชนในหมู่บ้านมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และหน้าที่อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด ในการทำหน้าที่ต่าง ๆ จะต้องคำนึงถึงประชาชนและต้องทำเพื่อประโยชน์ของประชาชน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ที่มีบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารองค์กรและการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และหน้าที่อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดแต่อย่างไรก็ตามในองค์กรไม่ได้มีแค่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเท่านั้นแต่จะต้องมีหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ เช่น นายกฯ รองนายกฯ ประธานสภาฯ ปลัดฯ หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ ผู้นำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองการศึกษาที่คอยรับเรื่องและคอยดูแลประสานงานกับผู้ปฏิบัติงานตามลำดับ ในการที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยสิ่งที่สำคัญที่สุดนั่นคือบุคลากรในองค์กร ซึ่งถือว่ามีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างยิ่งในการที่จะทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างราบรื่น และการที่จะนำให้องค์กรก้าวหน้านั้นสิ่งที่สำคัญที่สุดคือผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับและได้รับการสนับสนุนจากผู้ตามอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้าส่วนต่าง ๆ จึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจอย่างยิ่งที่จะศึกษาภาวะการเป็นผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ ในองค์กรตามลำดับที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อที่จะนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาภาวะการเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชาในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองศก อ.พนม

จ.สุราษฎร์ธานี

2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองศก อ.พนม

จ.สุราษฎร์ธานี

3. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริการส่วนตำบลคลองศก อ.พนม จ.สุราษฎร์ธานี

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ได้แก่บุคลากรในองค์การบริการส่วนตำบลคลองศก อ.พนม จ.สุราษฎร์ธานี จำนวน 44 คน การศึกษาในครั้งนี้ใช้เวลาศึกษาตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ 2562 – เมษายน 2562

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะการเป็นผู้นำของหัวหน้าส่วนต่างๆในองค์การบริการส่วนตำบลคลองศก อ.พนม จ.สุราษฎร์ธานี ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริการส่วนตำบลคลองศก อ.พนม จ.สุราษฎร์ธานี

แนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

Bass (1985 ชัยวัฒน์ ตุ่มทอง 2548 : 27) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงผู้ตาม โดยผู้นำต้องเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามให้สามารถปฏิบัติเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยจะทำการเปลี่ยนแปลง ทศนคติ ความเชื่อ และความต้องการของผู้ตามจากระดับต่ำไประดับสูง สร้างวิสัยทัศน์ของเป้าหมายและแสดงออกอย่างชัดเจนเพื่อให้ผู้ตามได้เห็นวิธีการที่จะทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544 อ้างถึงใน พชร วงษ์แก้ว 2557 : 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง สภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลในการดำเนินภารกิจต่างๆการสร้างกระบวนการ เพื่อจูงใจให้ผู้อื่น ให้ความร่วมมือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดำเนินกิจกรรมให้เป็นไป ตามแผนงานและจุดประสงค์ที่วางไว้

นิธิพร ลิ้มประเสริฐ(2559 อ้างถึงใน มนตรี ประชากรธัญญกิจ 2558 : 19) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการลำวิธีการที่ผู้นำใช้อิทธิพลที่ตนมีในการโน้มน้าวหรือ ชักจูงใจผู้ตามจากความเชื่อมั่นและศรัทธาในตัวผู้นำ เพื่อให้ผู้ตามปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ

Mitchell and Larson (1987 การเพิ่มศักยภาพภาวะความเป็นผู้นำในงานพัฒนาชุมชน 2552 : 79) ได้แบ่งลักษณะภาวะผู้นำมี 3 ลักษณะดังนี้ 1. ภาวะความเป็นผู้นำในลักษณะที่เป็นกระบวนการซึ่งเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลของผู้นำต่อผู้ตามและต่อเพื่อร่วมงานในหน่วยงานเพื่อให้ผู้ตามและเพื่อนร่วมงานได้ปฏิบัติงานตามที่ผู้นำต้องการโดยมีจุดมุ่งหมายของหน่วยงานเป็นเป้าหมาย ดังนั้นผู้นำที่ได้ตำแหน่งโดยการแต่งตั้ง เช่น อธิการบดี หัวหน้างาน หรือผู้จัดการอาจเป็นผู้ที่ไม่มีภาวะความเป็นผู้นำเลยก็ได้ และในทางกลับกันผู้ที่มีภาวะการเป็นผู้นำอาจเป็นผู้ที่ไม่มีตำแหน่งที่เป็นทางการก็ได้ แต่เป็นบุคคลซึ่งมีอิทธิพลจนสามารถทำให้บุคคลอื่นๆชื่นชอบคล้อยตามความคิดเห็นและร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานให้ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจเต็มความสามารถ

2. ภาวะความเป็นผู้นำในลักษณะที่มีระดับความชอบธรรม ภาวะผู้นำในลักษณะนี้เกิดขึ้นได้เมื่อผู้ตามและเพื่อร่วมงานในหน่วยงานยินยอมให้ผู้นำใช้อิทธิพลต่อตัวเขาด้วยความเต็มใจเพราะมีความชื่นชอบและให้การยอมรับในตัวของผู้ผู้นำในระดับสูง

3. ภาวะความเป็นผู้นำในลักษณะเป็นความสำเร็จของเป้าหมาย ซึ่งภาวะความเป็นผู้นำจะถูกกล่าวอ้างถึงเมื่อจุดมุ่งหมายของหน่วยงานประสบผลสำเร็จอย่างราบรื่น ฉะนั้นหากผู้นำไม่มีความสามารถที่จะนำผู้ตามและเพื่อร่วมงานทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานได้ แสดงว่าผู้นำไม่มีภาวะความเป็นผู้นำหรือกล่าวได้ว่าเป็นผู้นำที่ไม่มีความสามารถในการทำงาน

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (อ้างถึงใน พชร วงษ์แก้ว 2557 : 7-8) ทฤษฎีนี้เป็นการศึกษาถึงคุณลักษณะของบุคคลที่มีส่วนสนับสนุนถึงความเป็นผู้นำซึ่ง เป็นที่ยอมรับเรื่อยมาตั้งแต่ พ.ศ. 2447-2491 คุณลักษณะของผู้นำในยุคปัจจุบัน ที่ประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ประการ คือ 1) มีแรงขับสูง หมายถึง ผู้นำมีความพยายามอย่างสูงเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จสูงสุด 2) มีแรงจูงใจสูง หมายถึง ผู้นำมีการจูงใจอย่าง แรงกล้าเพื่อให้การทำงานนั้นประสบผลสำเร็จ 3) มีความซื่อสัตย์ หมายถึง ผู้นำมีการกระทำตามอย่างที่ได้สัญญาไว้ มีความซื่อสัตย์เป็นที่น่าเชื่อถือของบุคคลในองค์กร 4) มีความ เชื่อมั่นในตนเอง หมายถึง ผู้นำมีความมั่นใจในความคิดของตนเองกล้าตัดสินใจ 5) มีความรู้ ในด้านธุรกิจ หมายถึง ผู้นำมีความรู้ ความสามารถ มีความฉลาดและมีความก้าวหน้า ทางด้านอาชีพสูง มีความรอบรู้และชำนาญการในการบริหารองค์กร

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ

Rensis Likert จากความไม่มั่นใจในทฤษฎีคุณลักษณะ แนวทางการศึกษาภาวะผู้นำจึงเปลี่ยนมาศึกษาด้านพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกต่อผู้ตาม หรือ ผู้ปฏิบัติงานแทนเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

1 แบบใช้อำนาจ คือ ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ใ่วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่า 2 แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา คือ ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัลแต่บางครั้งขู่ลงโทษ 3. แบบปรึกษาหารือ คือ ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจ และการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ 4 แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง คือผู้บริหารให้ความไว้วางใจ และเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม

ทฤษฎีตามสถานการณ์

Fiedler ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วน คือ 1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ระดับของการให้ความนับถือ ความมั่นใจและความไว้วางใจที่ผู้ตามและเพื่อร่วมงานมีต่อผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำ สะท้อนถึงการยอมรับในตัวผู้นำ นอกจากนี้แล้วการใช้อิทธิพลของผู้แสดงภาวะความเป็นผู้นำจะเกิดผลเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับการยอมรับของผู้ตามและเพื่อร่วมงาน 2. โครงสร้างของงาน มีความชัดเจนของงานและองค์ประกอบต่างๆของงานได้แก่ การแบ่งงานออกเป็นย่อยๆ ระบุหน้าที่ชัดเจน งานที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับโครงสร้างของงานอำนาจของผู้นำจะลดลง แต่ถ้างานใดต้องใช้ความคิด การวางแผน ผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น 3. อำนาจของผู้นำ ผู้นำที่ดีที่สุด คือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุด แต่ถ้าผู้นำที่จะทำเช่นนี้ได้ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมาก แต่ถ้าผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่มากพอจะกลายเป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าเห็นความสำคัญของงาน

ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป

เบิร์นส์ (Burns) กล่าวว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายเป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัลเพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ที่ผู้บริหารจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงชั่วระยะเวลาหนึ่งที่ค่อนข้างสั้น แต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาที่มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศดังนั้นวิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุดคือผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง ธรรมชาติของความเป็นผู้นำว่าตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตามอำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากรโดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อบรรลุ

เป้าหมายที่ตนหวังไว้ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจ และนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตาม

ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

Herbert A. Simon (1960 อ้างถึงใน ทิรัศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ 2557 : 12) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้คล้ายคลึงกับ Millet คือ พิจารณางานที่มีประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้น ให้ออกมาจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (input) กับผลผลิต (output) ที่ได้รับออกมา เพราะฉะนั้นตามทัศนะนี้ประสิทธิภาพจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าและเป็น การบริการของราชการและองค์กรของรัฐ ก็ควรบวกลงถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการเข้าไปด้วย ซึ่งอาจเขียน สูตรได้ดังนี้

$E = O - I / S$ E= Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O= Output คือ ผลผลิตหรือที่ได้รับออกมา

I= Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป

S= Satisfaction คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (อ้างถึงในไพบูล ตั้งใจ 2554 : 7) ความหมายถึง ผลผลิตภาพ และประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการ พิจารณา คือ 1) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ถูกต้อง และใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม 2) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไรทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและให้บริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับการบริการ

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ หมายถึง (อ้างถึงในไพบูล ตั้งใจ 2554 : 8) การวัดผลการทำงาน ขององค์กรนั้นว่าทำงานได้ปริมาณมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานไปมากน้อยแค่ไหน เป็นผลดีต่อผู้รับบริการมากน้อยแค่ไหน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 อ้างถึงใน เมธีไพโรชิต 2556 : 25) ได้นำแนวคิดของแฮริงตันอีเมอร์สัน (Harrington Emerson) ที่เกี่ยวกับ หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพ 12 ประการดังนี้ 1. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง 2. ให้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน 3. คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง 4. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน 5. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม

6. การทำงานต้องเชื่อถือได้มีความฉับพลันมีประสิทธิภาพ 7. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง 8. งานสำเร็จทันเวลา 9. ผลงานได้มาตรฐาน 10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้ 11. กำหนดมาตรฐานที่สามารถเป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้ 12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

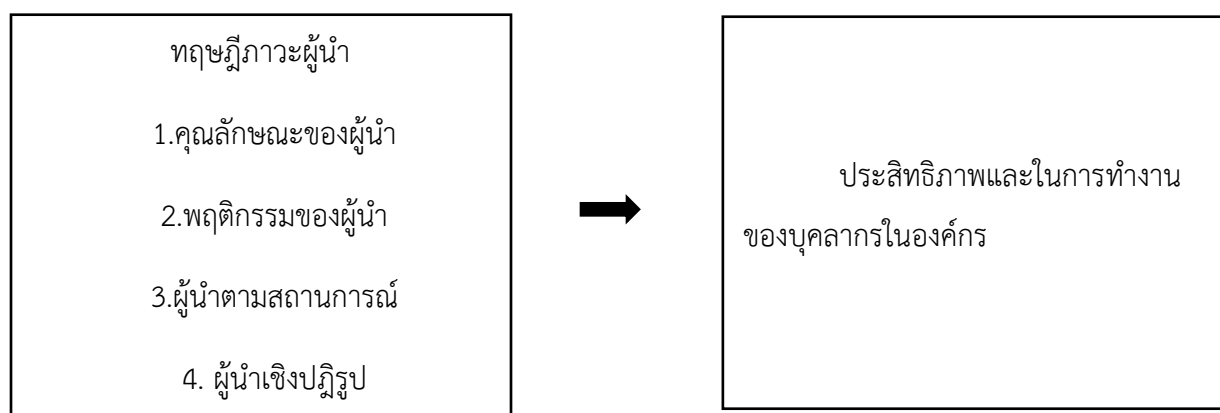
Peters (อ้างถึงใน เมธี ไกลชิด 2556 : 26) ถึงปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์การว่ามีดังต่อไปนี้คือ 1. กลยุทธ์ (strategy) เป็นกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อนจุด แข็งภายในองค์การ โอกาสและอุปสรรคภายนอก 2. โครงสร้าง (structures) การมีโครงสร้างองค์การที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงานให้ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 3. ระบบ (systems) ระบบขององค์การช่วยให้บรรลุเป้าหมาย 4. แบบ (styles) แบบของการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ 5. บุคลากร (staff) ผู้ร่วมงาน 6. ความสามารถ (skill) 7. ค่านิยม (shared values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์การ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร
กรณีศึกษา : องค์การบริการส่วนตำบลคลองศก อ.พนม จ.สุราษฎร์ธานี ได้กำหนดกรอบแนวคิดไว้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



วิธีการดำเนินวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองศก อ.พนม จ.สุราษฎร์ธานี” เป็นวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลโดยมีกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองศก อ.พนม จ.สุราษฎร์ธานี จำนวนทั้งหมด 44 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลต่อกัน

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 61.4 มีอายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.9 จำนวน ระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 93.2 มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คนคิดเป็นร้อยละ 43.2

2. ระดับภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองศก อ.พนม จ.สุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมพบว่าระดับภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองศก อ.พนม จ.สุราษฎร์ธานีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านพฤติกรรมผู้นำ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.09 รองลงมา ด้านคุณลักษณะของผู้นำ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.01 ด้านผู้นำตามสถานการณ์ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.95 ด้านผู้นำเชิงปฏิรูป อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.93 และน้อยที่สุดคือด้านประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.90

ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองศก อ.พนม จ.สุราษฎร์ธานีโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับแรกคือบุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมาคือบุคลากรในองค์กรกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นให้องค์กรมีการพัฒนามากยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 3.93$) สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 3.91$) ผลงาน

ขององค์กรมีประสิทธิภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ($\bar{X} = 3.89$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือบุคลากรในองค์กรสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง ($\bar{X} = 3.86$)

ระดับภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองศก อ.พนม จ.สุราษฎร์ธานี ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองศก อ.พนม จ.สุราษฎร์ธานี พบว่า ตัวแปรด้านคุณลักษณะของผู้นำสามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนตัวแปรด้านพฤติกรรมของผู้นำ ด้านผู้นำตามสถานการณ์ ผู้นำเชิงปฏิรูป สามารถทำนายประสิทธิภาพในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 สามารถอธิบายการผันแปรของประสิทธิภาพได้ร้อยละ 62.8 ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 1. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในการพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองศก อ.พนม จ.สุราษฎร์ธานี

ตัวแปร	b	β	t	Sig.
ด้านคุณลักษณะของผู้นำ (x1)	.404	.399	2.406	.021
ด้านพฤติกรรมของผู้นำ (x2)	-.289	-.303	-1.773	.084
ด้านผู้นำตามสถานการณ์ (x3)	.382	.377	1.919	.062
ผู้นำเชิงปฏิรูป (x4)	.340	.380	1.967	.056
R = .814 ^a SEest= .39944 F =19.137				
R ² = .628 a = .618 Sig = .000				

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำที่ส่งผลกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองศก อ.พนม จ.สุราษฎร์ธานี พบว่า ด้านคุณลักษณะของผู้นำส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของ Andrew J. Dubrin (ชัยวัฒน์ ตุ่มทอง 2548 : 29) ที่ได้อธิบายไว้ว่า คุณลักษณะของผู้นำมีความสัมพันธ์กับงานซึ่งประกอบไปด้วยความเชื่อมั่นในตัวเอง การสร้างความไว้วางใจ ลักษณะ

เด่นของผู้นำที่มีต่อผู้อื่นอย่างเห็นได้ชัด เป็นคนกล้าแสดงออก มีการแสดงออกที่เหมาะสม มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความกระตือรือร้น มีอารมณ์ขัน อบอุ่นมีความเอื้ออารี มีความอดทนสูงต่อความตึงเครียดและความกดดัน รู้จักตนเองและมีวัตถุประสงค์ในการทำงานกับผู้อื่น สามารถยืดหยุ่นได้ มีความกล้าหาญ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Elton Mayo (1933) ที่ได้อธิบายไว้ว่า ประสิทธิภาพในการ ทำงานเป็นทีมจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำซึ่งอาจเป็นหัวหน้า หรือผู้บริหารในหน่วยงานนั้นมีบุคลิกภาพที่ดี เช่น การทำงานเป็นทีมนอกจากจะช่วยให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จแล้ว ยังช่วยให้สมาชิกในองค์กรเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ฟังพา อาศัยซึ่งกันและกัน ร่วมกันแก้ไขปัญหา และดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พชร วงษ์แก้ว (2557 : 66) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมภายในองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาที่พบว่าปัจจัยภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพ หรือด้านคุณลักษณะ นั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมภายในองค์กรมากที่สุด แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มนตรี ประชากรธัญญกิจ (2558 : 61) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาการติดต่อสื่อสารองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ บริษัท บางกอกโคมิตส์ซูเซลส์ จำกัด ซึ่งผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบริษัท บางกอก โคมิตส์ซูเซลส์ จำกัดคือด้านการเป็นผู้นำภายใต้ กรอบจริยธรรม

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองศก อ.พนม จ.สุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรพัฒนาความรู้ของผู้บังคับบัญชาให้มีความหลากหลายในทุกๆด้านเพื่อที่จะได้นำความรู้มาพัฒนาองค์ให้ดียิ่งขึ้นไปในทุกๆ ด้าน
2. ควรเสริมสร้างและพัฒนาบุคลิกภาพของผู้นำให้มีบุคลิกภาพที่ดีมีความมั่นใจ กล้าตัดสินใจในสถานการณ์เร่งด่วนให้มากยิ่งขึ้น
3. ผู้นำควรกำหนดเป้าหมายในการทำงานต่างๆให้ชัดเจนและความเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น ตัดสินใจในเรื่องต่างๆอย่างเด็ดขาด

ข้อเสนอในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อจะได้นำไปพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรในหลายๆด้าน
2. ควรมีการศึกษาในองค์กรของรัฐหรือหน่วยงานอื่นๆเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาให้องค์กรมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองศก อ.พนม จ.สุราษฎร์ธานี สำเร็จไปได้ด้วยดีนั้นก็เพราะว่าได้รับความกรุณาจากหลายท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษา โดยเฉพาะ อาจารย์ รพีพัฒน์ จันทนินทร ที่ได้สละเวลาให้คำปรึกษา แนะนำตลอดจนปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ที่สุด ซึ่งผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างมาก จึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองศก อ.พนม จ.สุราษฎร์ธานี นาย อธิยุทธ แต่งนวล และบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลคลองศก อ.พนม จ.สุราษฎร์ธานีที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำ ทำให้ได้ผลการศึกษาในเรื่องนี้สามารถนำไปเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าต่อไป

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาขอบพระคุณพระคุณแม่ คุณยาย ที่ได้คอยให้กำลังใจ ให้การศึกษาอบรมสั่งสอนอยู่เสมอ รวมทั้งเพื่อนๆที่อยู่เคียงข้างฝ่าฝืนอุปสรรคต่างๆมาด้วยกันจนทำให้การศึกษาในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี หากมีสิ่งใดขาดตกบกพร่องหรือผิดพลาดประการใดผู้ศึกษาต้องขอภัยเป็นอย่างสูง โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานหรือผู้ที่สนใจศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ชัยวัฒน์ ตุ่มทอง. (2548) เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา.การบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยศิลปากร

ณัฐนรี ศรีทอง. (2552). เรื่อง การเพิ่มศักยภาพภาวะความเป็นผู้นำในงานพัฒนาชุมชน. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ. โอ.เอส.พรี้นติ้ง เฮาส์

ทวิศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ. (2557) .ได้ศึกษาเรื่อง การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติราชการของเทศบาลนครสงขลา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

พชร วงษ์แก้ว. (2557). เรื่อง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมภายในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ไพบูลย์ ตั้งใจ (2554). เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ , มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เมธิ ไพโรชิต. (2556). เรื่อง การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท สุธานี จำกัด. สาขาวิชาเทคโนโลยี อุตสาหกรรม , มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

มนตรี ประชากรธัญญกิจ. (2558). เรื่อง การติดต่อสื่อสารองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงาน เป็นทีมของ บริษัท บางกอกโคมิตส์ซูเซลส์. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สุทิสา ไทยงาม. (2553). เรื่อง ทฤษฎีภาวะผู้นำ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). ชัยภูมิ. โรงพิมพ์เทพอักษร