

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อผู้บริหารในกรมเจ้าท่า

THE OPINIONS OF PERSONNEL TOWARD THE MANAGEMENT IN THE MARINE DEPARTMENT

พัศตราภรณ์ อาจวิชัย

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Phattraphon Artwichai

E-mail: phattraphon.art@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อผู้บริหารในกรมเจ้าท่า มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อผู้บริหารในกรมเจ้าท่า ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระดับรายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประชากรในงานวิจัยนี้ คือ บุคลากรในกรมเจ้าท่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS Version 25.0) หาค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 350 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 มีอายุ 26 - 35 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 มีประเภทบุคลากร ข้าราชการ จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 มีระดับรายได้ 12,000 - 20,000 บาท จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00

2) ความคิดเห็นของบุคลากรต่อผู้บริหารในกรมเจ้าท่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

คำสำคัญ: ความคิดเห็น, บุคลากร, ผู้บริหาร

ABSTRACT

The research of The Opinions of Personnel toward the Management in the Marine Department. The objective is to study The Opinions of Personnel toward the Management in the Marine Department. The factors of research include Idealized Influence Leadership, Inspirational Motivation, Individualized Consideration and Intellectual Stimulation. That are classified by Personal factors were including Sex, Age, Education, Personnel type, Monthly income and Working period. The population in this research was Personnel in the Marine Department. The samples used in this research amount of 350 peoples. The questionnaire was instrument of this research. Data was analyzed by using (SPSS Version 25.0) for Social Science Research. The statistics were frequency, percentage, minimum, maximum, mean and standard deviation.

The results found that 1) The users all respondents 350 peoples. Most are female 245 peoples representing 70.00%. Aged 26 - 35 years old 140 peoples representing 40.00%. Bachelor's degree 210 peoples representing 60.00%. Civil servants 161 peoples representing 46.00%. Average income per month 12,000 - 20,000 baht 168 peoples representing 48.00%. Working period of 5 - 10 years 154 peoples representing 44.00%.

2) The Opinions of Personnel toward the Management in the Marine Department. Overall and each aspects were at a high level by the highest mean was Inspirational Motivation, Idealized Influence Leadership, Individualized Consideration and Intellectual Stimulation respectively.

Keywords: The Opinions, Personnel, Management

บทนำ

ประเทศไทยภายใต้บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ทำให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาระบบราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งระบบราชการไทยในบริบทไทยแลนด์ 4.0 สำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิด ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพิ่มทักษะสมรรถนะที่จำเป็นและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างคุณค่า ประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน (สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. : 2560)

การทำงานในองค์กรนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญเพราะงานทั้งหลายจะสัมฤทธิ์ผลได้หรือไม่ ผู้บริหารองค์กรมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจ อำนาจการต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดการทำงานของผู้นำได้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ เกิดประสิทธิผลและองค์กรจะสามารถบรรลุถึงผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นประเด็นสำคัญ ในการบริหารงานและการบริหารคนที่แตกต่างกัน จากการทบทวนทฤษฎีผู้นำหลายทฤษฎี ผู้วิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการ ซึ่งมีอิทธิพลต่อผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ให้สูงขึ้นกว่าที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ระดับสูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร นำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร ซึ่งมี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Bass & Avolio, 1994) จะมีส่วนผลักดันการทำงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะสร้างความได้เปรียบในด้านทรัพยากรบุคคลในองค์กร และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กร

กรมเจ้าท่า เป็นหน่วยงานราชการ สังกัดกระทรวงคมนาคม กำกับดูแล การส่งเสริมการพัฒนา ระบบการขนส่งทางน้ำและการพาณิชย์นาวีให้มีการเชื่อมต่อกับระบบการขนส่งอื่น ๆ ทั้งการขนส่ง ผู้โดยสาร และสินค้า ท่าเรือ อุเรือ กองเรือไทย และกิจการเกี่ยวเนื่อง เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว ท้วถึง และปลอดภัย ตลอดจนการสนับสนุนภาคการส่งออกให้มีความเข้มแข็ง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นแนวทางหนึ่งให้องค์กร ได้ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้นำให้สามารถเอารูปแบบพฤติกรรมในการบริหารงานที่เหมาะสมมาใช้ในการบริหารงานของตนเพื่อให้สามารถนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกันได้สำเร็จ เพื่อจะได้ ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา การดำเนินงานและปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานขององค์กรและส่งเสริม ภาวะผู้นำขององค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันนำไปสู่ความสำเร็จและความเป็นเลิศ ขององค์กร ได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อผู้บริหารในกรมเจ้าท่า

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับ เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อผู้บริหารในกรมเจ้าท่า โดยมีขอบเขตของงานวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. **ตัวแปรอิสระ** คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในกรมเจ้าท่า ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระดับรายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2. **ตัวแปรตาม** คือ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อผู้บริหารในกรมเจ้าท่า โดยอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ(Bass & Avolio, 1994) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ขอบเขตของประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของกรมเจ้าท่า ประกอบด้วย ข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ, พนักงานราชการ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น 2,140 คน (ที่มา: ข้อมูลจากระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลกรมเจ้าท่า (DITP) เดือนมกราคม 2565)

เนื่องจากทราบจำนวนบุคลากรของกรมเจ้าท่าที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณจากการใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% จากการคำนวณ พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 337 คน

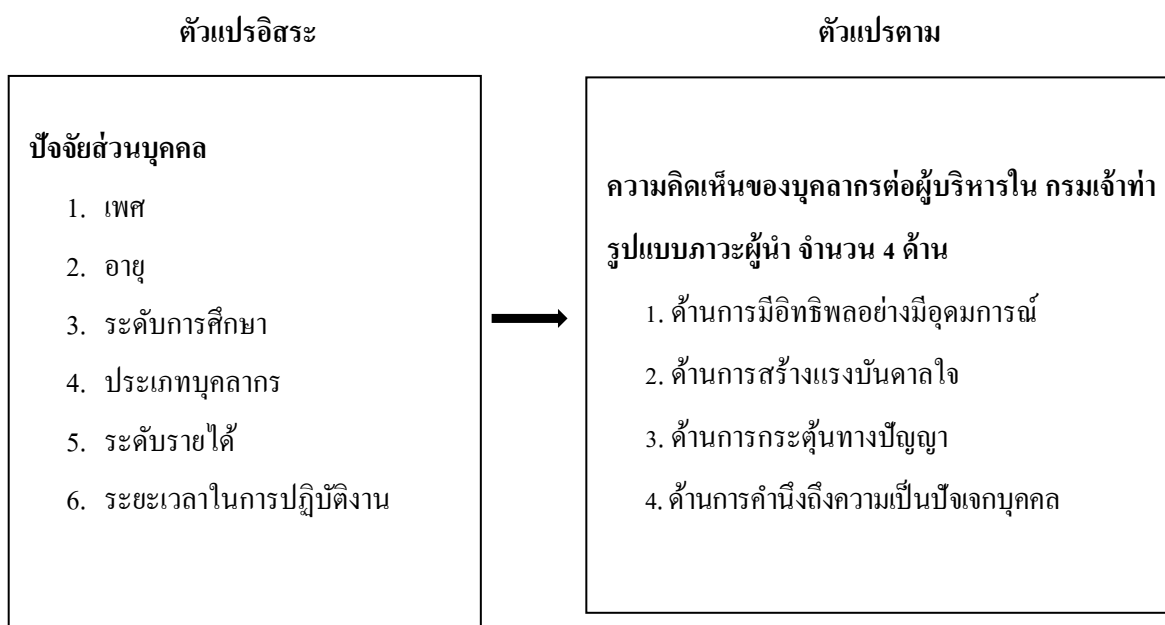
ขอบเขตระยะเวลา

การดำเนินการศึกษาวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรต่อผู้บริหารในกรมเจ้าท่า
2. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานขององค์กรและส่งเสริมภาวะผู้นำขององค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความเป็นเลิศขององค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

กู๊ด (Good, 2006: 17 อ้างถึงใน สายน้ำ จุลเดช 2561: 9) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็น (Opinion) ไว้หลายความหมาย ได้แก่

1. ความหมายทั่วไป หมายถึง ความเชื่อ ความคิดเห็น ข้อพิจารณา ความรู้สึก หรือทัศนคติที่ยังไม่ได้รับการพิสูจน์อย่างแน่นอน และยังขาดน้ำหนักทางเหตุผลหรือการวิเคราะห์ หรือกล่าว กว้าง ๆ ได้ว่ามีความเป็นไปได้มากกว่าความรู้
2. ความหมายเฉพาะ หมายถึง การพิจารณาหรือการวินิจฉัยอย่างมีแบบแผนจาก แหล่งข้อมูลหรือบุคคลที่เชื่อถือได้
3. ความคิดเห็นสาธารณะ (Public Opinion) หมายถึง การพิจารณาหรือข้อวินิจฉัย รวม ๆ ของกลุ่มคนในสังคมที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ หรือข้อเท็จจริง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบส ปี 1980 Bass ได้ขยายความและปรับรูปแบบภาวะผู้นำของ Burns โดย Bass ได้ให้ความสนใจต่อความต้องการของผู้ตามมากกว่าความต้องการของผู้นำ และแนะนำว่าควรนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ในสถานการณ์ที่ผลลัพธ์ไม่ได้เป็นเชิงบวกในการอธิบายภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เป็นแกนต่อเนื่องเดียวกัน นอกจากนี้ Bass ได้ให้ความสนใจในองค์ประกอบทางอารมณ์ และที่มาของผู้นำเชิงบารมี ซึ่ง Bass มองว่าบารมีเป็นสิ่งจำเป็นแต่ไม่เพียงพอต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น Bass มีแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นภาวะผู้นำที่จะกระตุ้นผู้ตามให้มีความคาดหวังที่สูงขึ้น โดยยกระดับการตระหนักรู้ในความสำคัญของเป้าหมายอย่างมีอุดมการณ์ ทำให้ผู้ตามมองเห็นผลประโยชน์ตนเองไปสู่ผลประโยชน์ของทีมหรือองค์กร และยกระดับผู้ตามไปสู่ความต้องการในระดับที่สูงกว่า (Northhouse, 2010)

ในช่วงปี 1985 Bass จึงได้นำเสนอภาวะผู้นำ 2 รูปแบบ คือ ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยมีลักษณะมีพลวัต ต่อเนื่องกันขึ้นอยู่กับประสบการณ์และสถานการณ์ของผู้นำ อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีส่วนในการปรับปรุงประสิทธิภาพได้มากกว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน และส่งผลในแง่ของผลกระทบของผู้ตามที่มีต่อผู้ตาม โดยผู้นำจะต้องเปลี่ยนสภาพผู้ตามให้ตระหนักถึงคุณค่าของผลลัพธ์ของงาน ยกระดับความต้องการให้เห็นแก่องค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะพยายามเพิ่มแรงจูงใจและยกระดับผู้ตาม ซึ่งเพิ่มแรงจูงใจจากภายในจากการมอบหมายงานที่มีคุณค่าให้แก่ผู้ตาม (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2559 อ้างถึงใน ปัญญาทิพ วงศ์วุฒิรัตน์กุล, 2562 หน้า 22) นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิภาพของผู้ตามมากกว่า ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน แต่สำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมาใช้ควบคู่กัน (Yukl, 1999, p. 277)

ข้อมูลทั่วไปของกรมเจ้าท่า

กรมเจ้าท่า เป็นหน่วยงานราชการ สังกัดกระทรวงคมนาคม กำกับดูแล การส่งเสริมการพัฒนา ระบบการขนส่งทางน้ำและการพาณิชย์นาวีให้มีการเชื่อมต่อกับระบบการขนส่งอื่น ๆ ทั้งการขนส่ง ผู้โดยสาร และสินค้า ท่าเรือ อุโมงค์ กองเรือไทย และกิจการเกี่ยวเนื่อง เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว ท้าถึง และปลอดภัย ตลอดจนการสนับสนุนภาคการส่งออกให้มีความเข้มแข็ง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โสภณ วงษ์คงดี (2559) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (สทวิทยาเขต ระยอง 2) ผลการศึกษาพบว่า 1. ภาวะผู้นำโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การมีบารมี การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ตามลำดับ 2. ภาวะผู้นำ จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

รุ่งนภา วงศ์สุวรรณ (2559) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า 1) ความคิดเห็น ของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน จากค่าเฉลี่ยมาก ไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้น ทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 2) บุคลากรที่มีเพศ และตำแหน่งหน้าที่ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเสนา จังหวัด พระนครศรีอยุธยาไม่แตกต่างกัน และบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเสนา แตกต่างกัน

เทพสุดา สารลิก (2560) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา กลุ่มศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. การเปรียบเทียบความคิดเห็น ของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ปาณิตา ไชยโคตร (2561) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ตราด ในการศึกษาพบว่า 1. ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมาก ไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X} = 4.10$) ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.20$) ด้านการสร้างบารมี ($\bar{X} = 3.82$) และด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.82$) 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ที่มีประสบการณ์ทำงานและระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ และใช้วิธีการเก็บข้อมูล ด้วยแบบสอบถาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของกรมเจ้าท่า ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ, พนักงานราชการ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น 2,140 คน (ที่มา:ข้อมูลจากระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคลากรกรมเจ้าท่า (DPIS) เดือนมกราคม 2565)

กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนบุคลากรในกรมเจ้าท่าที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงใช้การกำหนด กลุ่มตัวอย่าง ตามวิธีการคำนวณโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% จากการคำนวณ พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ที่ได้มีจำนวน 337 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับ ลักษณะปัจจัย ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระดับรายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะเป็นคำถามปลายปิดแบบตรวจสอบ รายการ (Checklist) กำหนดให้ผู้ตอบ แบบสอบถามเลือกตอบเพียงแค่ 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อผู้บริหาร ลักษณะแบบสอบถาม เป็นมาตรประเมินลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรต่อผู้บริหารในกรมเจ้าท่า และงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อผู้บริหารในกรมเจ้าท่า และการตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 2 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหาตลอดจนไปถึงความชัดเจนและภาษาที่ใช้เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

ค่า	+ 1	หมายถึง สอดคล้อง
ค่า	0	หมายถึง ไม่แน่ใจ
ค่า	- 1	หมายถึง ไม่สอดคล้อง

3. นำมาคำนวณดัชนีความสอดคล้อง IOC (index of congruence) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ไพฑูรย์ โปธิสว่าง, 2554, หน้า 170-171)

วัดผลโดยพิจารณาคะแนน IOC ดังนี้

- 1) ข้อคำถามที่ได้คะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 มีความเที่ยงตรงใช้ได้
- 2) ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาขั้นสุดท้ายและนำมาปรับปรุงเพื่อความสมบูรณ์อีกครั้ง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ แจกแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ให้แก่บุคลากรในกรมเจ้าท่าที่กำหนดไว้ โดยใช้ Google form ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยและตอบข้อซักถามบางประการให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถาม หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลครบถ้วน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ SPSS

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์เพื่อบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย \bar{X}
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรต่อผู้บริหาร

ในกรมเจ้าท่า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า บุคลากรในกรมเจ้าท่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 350 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 และเพศชาย จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ส่วนใหญ่มีอายุ 26 - 35 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาคือ 36 - 45 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00, 18 - 25 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00, 46 - 55 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 และมากกว่า 55 ปี ขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 และต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีประเภทบุคลากรข้าราชการ จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 รองลงมาคือ พนักงานราชการ จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00, พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 และลูกจ้างประจำ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระดับรายได้ 12,000 - 20,000 บาท จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมาคือ 20,001 -30,000 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00, 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00, มากกว่า 40,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 และน้อยกว่า 12,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00, 11 - 15 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00, มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และ 16 - 20 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรต่อผู้บริหารในกรมเจ้าท่าพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อผู้บริหารในกรมเจ้าท่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 350 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 มีอายุ 26 - 35 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 มีประเภทบุคลากร ข้าราชการ จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 มีระดับรายได้ 12,000 - 20,000 บาท จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 48.00 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00

2) ความคิดเห็นของบุคลากรต่อผู้บริหารในกรมเจ้าท่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อผู้บริหารในกรมเจ้าท่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อผู้บริหารในกรมเจ้าท่า จำแนกตามรายด้านและรายชื่อ : ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการชี้แนะ ให้คำปรึกษาและช่วยแก้ปัญหาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา, ผู้บริหารมีความตั้งใจมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จ, ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี, ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำแนะนำได้ ผู้บริหารทำให้เชื่อฟังและปฏิบัติตาม, ผู้บริหารสร้างความเลื่อมใสศรัทธาให้เกิดขึ้น และผู้บริหารมีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน ตามลำดับ และส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเคารพนับถืออย่างจริงจัง, ผู้บริหารเป็นผู้ฉลาดรอบรู้, ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม, ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา, ผู้บริหารเป็นมิตรไมตรีกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน และผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณ วงษ์คงดี (2559) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (สทวิทยาเขต ระยอง 2) ผลการศึกษาพบว่า 1. ภาวะผู้นำโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

โดยเรียงลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจ การมีบทบาท การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ตามลำดับ 2. ภาวะผู้นำ จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อผู้บริหารในกรมเจ้าท่า จำแนกตามรายด้านและรายข้อ : ด้านการสร้างแรงบันดาลใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย, ผู้บริหารมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง, ผู้บริหารแสดงถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ และผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุ่มเทปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ตามลำดับ และส่วนข้อที่มีความคิดเห็นมาก คือ ผู้บริหารสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานได้เต็มศักยภาพ, ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกร่วมกันที่ทำงานเป็นสิ่งสำคัญ, ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และผู้บริหารมีการให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เทพสุดา สารลึก (2560) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ด้านกระตุ้นทางปัญญา

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อผู้บริหารในกรมเจ้าท่า จำแนกตามรายด้านและรายข้อ : ด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดแก้ปัญหาาร่วมกัน, ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามั่นใจ ที่จะดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ และส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ใช้ข้อมูลหลักฐานในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการปฏิบัติงาน, ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองปัญหาในหลายแง่มุม, ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงความถนัดและความสามารถของตนเอง, ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เพื่อให้เกิดความคิดในการสร้างสรรค์ และผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น

ของผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อเป็นแนวทางแก้ไข ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา วงศ์สุวรรณ (2559) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า 1) ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการใช้อิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ 2) บุคลากรที่มีเพศ และตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเสนา ไม่แตกต่างกัน และบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อผู้บริหารในกรมเจ้าท่า จำแนกตามรายด้านและรายชื่อ : ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารช่วยแก้ไขปัญหา และให้คำปรึกษาเมื่อผู้ได้บังคับบัญชามีปัญหาในการปฏิบัติงาน และส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่และเป็นกันเองต่อผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน, ผู้บริหารให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตามความต้องการ, ผู้บริหารมีการศึกษาถึงคุณสมบัติของผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน, ผู้บริหารให้เกียรติกับผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เสมอ, ผู้บริหารติดต่อสื่อสารโดยตรงแบบตัวต่อตัวกับผู้ได้บังคับบัญชาโดยไม่ต้องผ่านผู้อื่น, ผู้บริหารแสดงความห่วงใยต่อสภาพความเป็นอยู่ของผู้ได้บังคับบัญชา, ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ, ผู้บริหารรู้ถึงความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน, ผู้บริหารรู้ถึงความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน, ผู้บริหารมอบหมายงานตามความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บริหารแสดงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของผู้ได้บังคับบัญชา ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาณิตา ไชยโคตร (2561) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ตราด ในการศึกษาพบว่า 1. ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมาก ไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ($\bar{X} = 4.10$) ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.20$) ด้านการสร้างบารมี ($\bar{X} = 3.82$) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.82$) 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสบการณ์ทำงานและระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อผู้บริหารในกรมเจ้าท่า สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมความคิดเห็นของบุคลากรต่อผู้บริหารในกรมเจ้าท่า อยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการชี้แนะ ให้คำปรึกษา และช่วยแก้ปัญหาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น ผู้บริหารมองปัญหาในแง่บวก ร่วมรับผิดชอบ ในความผิดพลาดที่เกิดขึ้น พยายามหาทางแก้ไขปัญหา ให้ผ่านไปได้ด้วยดี ให้แนะนำการทำงาน และให้แนวทางในการแก้ไขปัญหาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา, ผู้บริหารมีความตั้งใจมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญของงาน มีความมุ่งมั่นทุ่มเท มีความเสียสละ ให้ความสำคัญกับการทำงาน เป็นผู้นำองค์กรยุคใหม่ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อรับมือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้บริหารควรบริหารจัดการอารมณ์ และแสดงออกอย่างเหมาะสม เพื่อการเสริมสร้างความพึงพอใจ รวมทั้งขวัญกำลังใจ ของผู้ใต้บังคับบัญชา การที่ผู้บริหารมีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมความคิดเห็นของบุคลากรต่อผู้บริหารในกรมเจ้าท่า อยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น ผู้บริหารควรสื่อสารเป้าหมายการทำงานทั้งระยะสั้น และระยะยาว ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้รับรู้เป้าหมายชัดเจน รวมถึงวิธีการ แนวทางในการปฏิบัติงาน ที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ของงานออกมาดี ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้, ผู้บริหารมีการตั้งมาตรฐานในการทำงานสูง ดังนั้น ผู้บริหารแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงการทำงานที่เกิดผลสัมฤทธิ์ ว่ามีขั้นตอนและมีมาตรฐานในการปฏิบัติกิจงานอย่างไร เพื่อต้นแบบให้ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถรับผิดชอบงานของตนเอง ได้ตามมาตรฐานที่ผู้บริหารต้องการ, ผู้บริหารแสดงถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ ดังนั้น การที่ผู้บริหารปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามที่กำหนดไว้ แสดงให้เห็นถึงศักยภาพ ความมุ่งมั่นทุ่มเท ความกระตือรือร้นในการทำงานของผู้บริหาร เป็นการสร้างความเชื่อมั่น สร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมความคิดเห็นของบุคลากรต่อผู้บริหารในกรมเจ้าท่า อยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดแก้ปัญหาาร่วมกัน ดังนั้น ผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ไขปัญหาาร่วมกัน โดยการแชร์ความคิด แชร์ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา แลกเปลี่ยนและยอมรับความคิดเห็น ที่ตรงกันและต่างกัน เพื่อนำมาวิเคราะห์ปัญหา ให้เกิดประโยชน์ และ

หาทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน, ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชามั่นใจที่จะดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา แสดงความคิดเห็น พุดคุยกับผู้ได้บังคับบัญชาทำให้ได้เปิดมุมมองทางความคิด และพยายามให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มองหลายมุม โดยการให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้หาข้อมูล เรียนรู้ และพัฒนาตัวเองอย่างเสมอ เพื่อกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความมั่นใจ และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น, ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานให้กับผู้ได้บังคับบัญชา ดังนั้น ผู้บริหารทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ส่งเสริมวิคิดให้ผู้ได้บังคับบัญชา เกิดการเรียนรู้ระหว่างกัน เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ ทำให้ผู้บริหารมีความไว้วางใจ มอบหมายงานที่สำคัญให้ทำต่อในอนาคต

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมความคิดเห็นของบุคลากรต่อผู้บริหาร ในกรมเจ้าท่า อยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ผู้บริหารช่วยแก้ไขปัญห และให้คำปรึกษาเมื่อผู้ได้บังคับบัญชามีปัญหา ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารมีการเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหา โดยมาจากประสบการณ์การทำงานหรือการหาข้อมูลเพิ่มเติม และการเตรียมหาแนวทางในการแก้ไขปัญห เพื่อช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชา สามารถมองปัญหา และหาแนวทางการแก้ปัญหที่หลากหลายนมากขึ้น, ผู้บริหารให้ความเอาใจใส่และเป็นกันเองต่อผู้ได้บังคับ-บัญชาทุกคน ดังนั้น ผู้บริหารให้ความใส่ใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา โดยไม่ได้มองความสัมพันธ์ระหว่างตนและผู้ได้บังคับบัญชาเป็นลักษณะหัวหน้า และลูกน้องตามตำแหน่งเท่านั้น แต่พยายามสร้างความสัมพันธ์ในรูปแบบของการเป็นเพื่อน เป็นคู่คิด รวมถึงการเป็นพี่น้อง ที่ให้สามารถให้คำปรึกษาได้ แม้ไม่ใช่เรื่องงาน, ผู้บริหารให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตามความต้องการ ดังนั้น เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้ถึงจุดเด่นหรือจุดที่ต้องพัฒนาตนเอง ต้องมีการเพิ่มทักษะ เพิ่มการเรียนรู้ตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล เพื่อพัฒนาศักยภาพในด้านที่ต่างกันของผู้ได้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อผู้บริหาร ในกรมเจ้าท่า การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารในบทบาทภาวะผู้นำ
2. ควรมีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผลการศึกษาจึงอาจเกิดการเปลี่ยนแปลงได้ตามสิ่งเร้า จากสภาพแวดล้อมหรือ ระยะเวลาที่ผ่านไป การศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่องนำมาซึ่งผลการวิจัยที่แม่นยำมากยิ่งขึ้น
3. ควรศึกษาความต้องการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเพื่อหาแนวทางการบริหารให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงคมนาคม, กรมเจ้าท่า. (2565). *เกี่ยวกับกรมเจ้าท่า*, ค้นเมื่อ 16 มกราคม 2565, <https://md.go.th/category/about-md/>
- เทพสุตา สารล็ก. (2560). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มศรีราชา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ปัญญาทิพ วงศ์วุฒิรัตน์กุล. (2562). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าทีมทรัพยากรบุคคลสัมพันธ์. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ปานิตา ไชยโคตร. (2561). *ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายเกาะช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ไพฑูรย์ โพธิสว่าง. (2554). *การทำวิจัยทางสังคม: หลักการ วิธีปฏิบัติ และสถิติ*. ชลบุรี:มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งนภา วงศ์สุวรรณ. (2559). *ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. พระนครศรีอยุธยา:มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สายน้ำ จุลเดช. (2561). *ความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สำนักงาน ก.พ., *สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล*. (2560). *ระบบราชการไทยในบริบทไทยแลนด์ 4.0*. ค้นเมื่อ 16 มกราคม 2565, <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/thai-gov->
- โสภณ วงษ์คงดี. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 (สทวิทยาเขตระยอง 2)*. งานนิพนธ์ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี:มหาวิทยาลัยบูรพา.