

ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี  
ที่มีต่อภาวะผู้นำยุคใหม่

Opinion of personnel in the Pathum thani town municipality office  
on leadership new era

กิตติเชษฐ์ พงษ์ปัวโรภาส

สาขาบริหารการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Kittiched Pongpawaropas

E-mail : 6314154018@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Management Department, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

---

**บทคัดย่อ**

การศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี ที่มีต่อผู้นำยุคใหม่

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย 271 คน คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ซึ่งใช้ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยพบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี โดยมากเพศชาย 187 คน ในช่วงอายุ 30 – 40 ปี 87 คน วุฒิการศึกษา ปวส/อนุปริญญา 119 คน สถานภาพสมรส 203 คน ประเภทบุคลากรเป็นลูกจ้างทั่วไป 149 คน ระยะเวลาในการทำงาน ระหว่าง 1-5 ปี 79 คน ระดับความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี ที่มีต่อภาวะผู้นำยุคใหม่ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

**คำสำคัญ :** ความคิดเห็นของบุคลากร บุคลากร ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำยุคใหม่

## Abstract

The objectives of this research were 1) to study personal factors of personnel under Pathum Thani Municipality Office 2) to study opinions of personnel under Pathum Thani Municipality Office. with new generation leaders

The sample group of 271 people in this research were personnel under the municipal office of Pathumthani. The research tool is a questionnaire which uses percentage, frequency, mean, and standard deviation. It is a statistical analysis of data.

The research found that Personnel under the municipal office of Pathum Thani Mostly male 187 people, age 30 - 40 years old 87 people High school diploma/diploma 119 people Marital status 203 people Personnel types are general employees 149 people Working period between 1 -5 years, 79 people, opinion level of personnel under the authority of Pathum Thani Municipality Office towards a new era of leadership It was found that the overall picture was at the highest level.

**Keywords:** opinions of personnel, personnel, personal factors new age leadership

## บทนำ

ในภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในขณะนี้ มีผลกระทบต่าง ๆ ส่งผล ต่อกระบวนการดำเนินงานและลักษณะงานของแต่ละบุคคล ทั้งนี้การมีส่วนร่วมเข้ามาในการเปลี่ยนแปลงนี้ เกิด จากองค์กรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ เป็นต้น เข้ามาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการดำเนินชีวิตของ กลุ่มหรือบุคคลนั้น ๆ ทั้งนี้จากการเติบโตของด้านเทคโนโลยีส่งผลให้พฤติกรรมต่างเปลี่ยนแปลงไปด้วยซึ่งเกิด ผลกระทบต่าง ๆ ภายในองค์กรสู่การบริหารที่ต้องเปลี่ยนแปลงให้ทันกับยุคสมัยที่เกิดขึ้นอีกทั้งยังต้อง เปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ เช่น โครงสร้างองค์กร การกระจายอำนาจ และการบริหารที่ต้องนำ กระบวนการพัฒนาผู้นำเข้ามาผสมผสานเพื่อให้เกิดการแข่งขันที่สมบูรณ์แบบและมีกระบวนการดำเนินการ ไปอย่างถูกต้อง โดยยึดความสำคัญของคนเป็นหลัก สร้างบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ส่งเสริม หรือกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในตัวของพนักงาน เพื่อให้ องค์กรมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย ได้ มีความสามารถในการแข่งขันเพื่อให้เกิดกับความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ การดำเนินงาน ภายใต้สังคมโลกที่มีลักษณะสังคมแบบไร้พรมแดน มีสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา และการแข่งขันที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ความรู้และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องถูกนำมาใช้เป็นปัจจัยสำคัญของ องค์กร องค์ความรู้ของบุคลากร ในองค์กรเป็นรากฐานในการเสริมสร้างศักยภาพ และความสามารถในการ แข่งขัน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อย่างต่อเนื่องจึงทำให้องค์กรและบุคลากรเกิดการเรียนรู้ที่จะปรับตัวและ รับมือกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา องค์กรต่าง ๆ จึงได้นำเครื่องมือบริหารจัดการที่เรียกว่า “องค์กร แห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)” มาใช้เพื่อบริหารการเปลี่ยนแปลง ปลูกฝังวัฒนธรรมและสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้

ร่วมกัน เพื่อขยายขีดความสามารถขององค์กร เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ และ ก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น ทั้งในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร

ดังนั้น บทบาทของภาวะผู้นำเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้เป็้องค์กร แห่งการเรียนรู้ ที่มีบทบาทสำคัญที่เริ่มจากภาวะผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในอนาคตที่ชัดเจน มีการสร้างพันธกิจเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการปลูกฝังวัฒนธรรมและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน มีกลไกการขับเคลื่อนในการสร้างทีม สร้างความเข้าใจ สร้างแรงจูงใจ รวมทั้งส่งเสริมหรือกระตุ้น บุคลากรให้เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นใน ระดับบุคคล ระดับทีมงาน และระดับองค์กร เพื่อให้้องค์กรไปสู่เป้าหมาย คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ “ผู้นำ” ในอดีตเชื่อกันว่า ผู้ที่จะมาเป็นผู้นำจะต้องเป็นมาโดยชาติกำเนิด สืบต่อกันทางสายเลือดหรือ เป็นผู้ที่มึคุณลักษณะพิเศษที่บุคคลอื่นทั่วไปไม่มี แต่ในปัจจุบันความเชื่อดังกล่าวได้แปรเปลี่ยนไปและเชื่อกัน ใหม่ว่า ผู้นำมิได้เป็นมาจากชาติกำเนิด แต่การจะเป็นผู้นำนั้น สามารถสร้างขึ้นได้จากการที่บุคคลผู้นั้นใช้ความ พยายาม ความสามารถ ความขยันขันแข็ง ความตั้งใจและการทำงานอย่างเต็มกำลังที่มีการเป็นผู้นำจึงเป็น เรื่องที่สามารถเรียนรู้ พัฒนาและเปลี่ยนแปลงกันได้โดยผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ ที่กว้างไกล มีความรับผิดชอบ มีความสามารถในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่ เปลี่ยนไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความสามารถที่จะทำให้องค์กรดำเนินไปได้อย่างก้าวหน้า และสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือจุดหมายที่วางไว้และก้าวเข้าสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ ทั้งนี้ผู้นำต้องเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจ ได้รับความฉันทินจากสมาชิกส่วนใหญ่และจะต้องมีทักษะสำคัญที่เรียกว่า “ภาวะผู้นำ”

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี ที่มีต่อภาวะผู้นำยุคใหม่

#### ขอบเขตของการวิจัย

- ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทบุคลากร และ ระยะเวลาในการทำงาน

- ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานีที่มีต่อภาวะผู้นำยุคใหม่

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1 ให้ทราบข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร เพื่อองค์กรจะได้นำไปเป็นฐานข้อมูลขององค์กร
- 2 ให้ทราบความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำยุคใหม่ เพื่อนำไปปรับปรุง และ สามารถปรับ

ใช้ในการบริหารองค์กรต่อไป

#### ทบทวนวรรณกรรม

(ทวีสันต์ วิชัยวงษ์ ,2562)ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำยุคใหม่และทักษะในการบริหารงานในองค์กร

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เห็นความสำคัญของภาวะผู้นำยุคใหม่กับทักษะในการบริหารงานในองค์กรและมีความเร่งด่วนในการที่จะต้องปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงตนเองและเพื่อให้ตระหนักถึงภาวะผู้นำยุคใหม่และทักษะในการบริหารงานในองค์กร รวมถึงการบริหารจัดการยุคใหม่ ทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลงไปมาก ธุรกิจก็ย่อมจะเยอะขึ้น ผู้บริหารต่างก็มีเทคนิคในการบริหารงานที่เก่ง คุณทันสมัยขึ้น และเมื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นจุดประกายก่อให้เกิดการประสบความสำเร็จในทุกๆ ด้านในการบริหารองค์กร

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำยุคใหม่กับทักษะในการบริหารงานในองค์กรนั้นทักษะผู้นำที่ดี เก่งคน เก่งงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพนักบริหารถึงแม้ว่าการได้รับหรือได้เลื่อนตำแหน่งให้ผู้นำนั้นเป็นเรื่องยาก แต่สิ่งที่ยากกว่าคือการเป็นผู้นำที่มี ทักษะผู้นำ เพื่อทำตัวเองกลายเป็นผู้นำที่ดี ซึ่งจะต้อง เก่งคน เก่งงาน และสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าในอาชีพนักบริหารได้ ปกติผู้นำจะต้องมีความสามารถมากกว่าผู้ตาม เสมอ ถึงจะได้รับการยอมรับและได้รับความศรัทธาจากผู้ตาม ดังนั้นผู้นำที่ดีควรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ รวมทั้งปรับปรุงภาวะความเป็นผู้นำให้ดียิ่งขึ้น ทักษะผู้นำที่ดีต้องสามารถโน้มน้าวผู้ตาม ให้ลงมือทำงานจนบรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ที่ได้ตกลงร่วมกันด้วยความเต็มใจ ซึ่งอาศัยเทคนิคการมีส่วนร่วมของคนในองค์กรเป็นสำคัญ

(ชนพร พงศ์บุญชู ,2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง อิทธิพลกำกับของภาวะผู้นำที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ภาวะหมดไฟในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

การวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลกำกับของภาวะผู้นำที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน ภาวะหมดไฟในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบนของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความเครียดในการทำงาน ภาวะหมดไฟในการทำงาน ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน รวมถึงศึกษาอิทธิพลกำกับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวน 429 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้น

ผลการวิจัยพบว่า 1.ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2.ความเครียดในการทำงาน ภาวะหมดไฟในการทำงานและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน ในขณะที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่มีอิทธิพลกำกับต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบน ในขณะที่ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลกำกับต่อ

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะหมดไฟในการทำงานและพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการทำแนวทางปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ทั้งในระดับผู้นำและระดับพนักงานให้มีประสิทธิภาพ โดยองค์กรควรให้ความสำคัญกับการจัดการความเครียดในการทำงานและภาวะหมดไฟในการทำงานของพนักงาน รวมถึงเพิ่มศักยภาพของผู้นำโดยการส่งเสริมให้ผู้นำมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ เพื่อลดพฤติกรรมการทำงานที่เบี่ยงเบนของพนักงานซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อองค์กรในอนาคตได้

(ปัญญาทิพ วงศ์วุฒิรัตน์กุล ,2562) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าทีมทรัพยากรบุคคลสัมพันธ์.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตัวผู้นำเอง และศึกษาการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ ตลอดจนเพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเป็นวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methodology) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลที่ปฏิบัติงานทางด้านทรัพยากรบุคคลสัมพันธ์ (Human Resource Business Partner) จำนวน 28 คน จากการตอบแบบประเมินที่ออกแบบจากการเทียบเคียงแบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำตามแนวคิดของ Bass และจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) โดยงานวิจัยได้ศึกษาจากองค์ประกอบทางพฤติกรรมเฉพาะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 4 ด้าน (4 I's) ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence: II) 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC)

ผลการวิจัยพบว่าผู้นำมีระดับการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตนเองอยู่ในระดับสูงมากในแต่ละองค์ประกอบทางพฤติกรรมทั้ง 4 ด้าน โดยรับรู้ตนเองมากที่สุดในด้านกรสร้างแรงบันดาลใจและด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ในขณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้นำในระดับสูง และรับรู้องค์ประกอบทางพฤติกรรมของผู้นำมากที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยจากการเปรียบเทียบการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่ามีความแตกต่างหรือช่องว่างของการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแง่มุมที่หลากหลาย ทั้งนี้ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นได้ว่าความแตกต่างหรือช่องว่างของการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์และประสิทธิภาพในการทำงานของคนในองค์กร

(พินดา ไชยแก้ว ,2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง อิทธิพลภาวะผู้นำของ generation Y ต่อความสำเร็จทางธุรกิจ: กรณีศึกษา ผู้ประกอบการกลุ่ม generation Y ในประเทศไทย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

การวิจัยเรื่อง “อิทธิพลภาวะผู้นำของ Generation Y ต่อความสำเร็จทางธุรกิจ กรณีศึกษาผู้ประกอบการกลุ่ม Generation Y ในประเทศไทย” เป็นการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำตามแนวคิด Inclusive Leadership (IL) ของ Deloitte Global Research (2016) ต่อความสำเร็จทางธุรกิจ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ (Factor) สำคัญ คือ 1. ความมุ่งมั่นต่อแนวคิด IL (Commitment) 2. ความกล้า (Courage) 3. การไม่มีอคติ (Cognizance of bias) 4. การอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) 5. การเข้าใจแนวคิดด้านวัฒนธรรม (Cultural Intelligence) และสุดท้าย 6. ความร่วมมือ (Collaboration) การวิจัยนี้เป็นแบบเชิงสำรวจ (Survey Research) ทำการศึกษาผู้ประกอบการกลุ่ม Generation Y ในประเทศไทย ที่เกิดช่วงปี พ.ศ. 2520 - 2535 หรือ มีอายุระหว่าง 25 – 40 ปี จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 385 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมทางสถิติ SPSS และ AMOS

ผลจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า ตัวแปรสังเกตได้จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการกลุ่ม Generation Y ในบริบทประเทศไทยที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปทั้งหมด 37 ตัวแปร และตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานต่ำกว่า 0.50 ทั้งหมด 8 ตัวแปร และเมื่อทำการปรับโมเดลการวัด ทั้ง 6 โมเดล มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามค่าสถิติที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ ผลการศึกษาค่าองค์ประกอบภาวะผู้นำ พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ประกอบการกลุ่ม Generation Y ในประเทศไทยมีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำตามแนวคิด Inclusive Leadership ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้ง 6 องค์ประกอบ พฤติกรรมภาวะผู้นำ: การไม่มีอคติ (Cognizance of Bias) มีค่าคะแนนสูงสุด อีกทั้งพฤติกรรมภาวะผู้นำแนวคิด Inclusive Leadership ทั้ง 6 องค์ประกอบมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จทางธุรกิจ โดยมิติความสำเร็จด้านการบริหารคนสูงกว่าความสำเร็จด้านผลประกอบการ โดยพฤติกรรมภาวะผู้นำ: ความมุ่งมั่นต่อแนวคิด IL (Commitment) มีค่าความสัมพันธ์เชิงบวกสูงสุดทั้ง 2 มิติ สำหรับการวิเคราะห์อิทธิพลของทั้ง 6 องค์ประกอบ พบว่า มี 3 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลเชิงบวก ต่อความสำเร็จทางธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05 ได้แก่ พฤติกรรมภาวะผู้นำ: ความมุ่งมั่นต่อแนวคิด IL, การเข้าใจแนวคิดด้านวัฒนธรรม และ การไม่มีอคติ ที่ระดับอิทธิพล 0.350, 0.212 และ 0.160 ตามลำดับ

(ทิวาพร รังงาม ,2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ของรูปแบบภาวะผู้นำและการรับรู้บรรยากาศองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับ ในบุคลากรทางการแพทย์บาลสังกัดโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของรูปแบบภาวะผู้นำและการรับรู้บรรยากาศองค์การต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในบุคลากรทางการแพทย์บาลสังกัดโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทางการแพทย์บาลสังกัดโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งจำนวน 500 คน เครื่องมือใน

การศึกษาคือ (1) แบบวัดรูปแบบภาวะผู้นำ (2) แบบวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ (3) แบบวัดความผูกพันต่อองค์การ และ (4) แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression) เพื่อทดสอบตัวแปรกำกับตามแนวคิดของ บารอน และเคนนี (Baron & Kenney, 1986) ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1. รูปแบบภาวะผู้นำแบบทีมงานสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับ ( $\beta = .332, \Delta R^2 = .026, p < .01$ ) แต่รูปแบบภาวะผู้นำแบบเน้นงาน รูปแบบภาวะผู้นำแบบเน้นคน และรูปแบบภาวะผู้นำแบบประนีประนอมสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยความผูกพันต่อองค์การไม่ได้เป็นตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์ ส่วนรูปแบบภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลย ไม่สามารถทำการทดสอบสมมติฐานนี้ได้ เนื่องจากไม่มีข้อมูลลักษณะรูปแบบภาวะผู้นำดังกล่าวจากกลุ่มตัวอย่างให้ทำการศึกษา 2. การรับรู้บรรยากาศในองค์การสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรกำกับ ( $\beta = .125, \Delta R^2 = .009, p < .01$ )

ผลการศึกษานี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางสำหรับกระบวนการพัฒนาองค์การและกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การรูปแบบภาวะผู้นำ และการรับรู้บรรยากาศองค์การ เพื่อให้บุคลากรในองค์การแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพิ่มมากขึ้น ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพต่อไป

(ศรัณย์ภา ทศนัยนา, 2557) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้จัดการต่อระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การและประสิทธิผลขององค์การ: กรณีศึกษาธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) คลัสเตอร์ปิ่นเกล้า, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

การวิจัยนี้ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้จัดการต่อระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การและประสิทธิผลขององค์การ กรณีศึกษาธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) คลัสเตอร์ปิ่นเกล้า” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้จัดการสาขา ตามแนวคิดของ Kurt Lewin ศึกษาระดับความผูกพันที่พนักงานสาขามีต่อองค์การตามความหมายของ Richard M. Steers รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้จัดการแต่ละสาขากับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้จัดการแต่ละสาขากับประสิทธิผลด้านยอดขายของธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน) คลัสเตอร์ ปิ่นเกล้าการศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยประชากรในการศึกษา คือ พนักงานสาขา ของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) คลัสเตอร์ปิ่นเกล้า รวมทั้งสิ้น 137 วิเคราะห์ผลการศึกษาคด้วยโปรแกรมทางสถิติ SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผล ได้แก่ การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

จากผลการศึกษา สามารถสรุปผลได้ว่า ในภาพรวมผู้จัดการสาขาของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) คลัสเตอร์ปีนเกล้า มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) เป็นส่วนใหญ่ และพนักงานของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) คลัสเตอร์ปีนเกล้า มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง โดยมีระดับความคิดเห็นสูงที่สุดในด้านความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ในส่วนของกรวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันของพนักงานและประสิทธิผลขององค์กร โดยภาวะความเป็นผู้นำแบบเผด็จการของผู้จัดการสาขามีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกพันต่อองค์กรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10 และภาวะผู้นำแบบเผด็จการมีผลเชิงลบต่อคะแนนการประเมินสาขาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้สาขาที่ผู้จัดการมีแนวโน้มแสดงลักษณะภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมีประสิทธิผลหรือได้รับการประเมินผลงานระดับสาขาอยู่ในเกณฑ์ดี ตามระบบตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (Key Performance Indicator หรือ KPI) ของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สายลูกค้านุคคล

(ฉัฐธิดา สุวัฒน์เมฆินทร์ ,2562) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์กรต่อกรอบความคิดแบบเติบโตของพนักงานในองค์กรนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

การศึกษาวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์กรต่อกรอบความคิดแบบเติบโตของพนักงานในองค์กรนวัตกรรม” เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์กรต่อกรอบความคิดแบบเติบโตของพนักงานในองค์กรนวัตกรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในองค์กรนวัตกรรมประเทศไทย จำนวน 403 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 403 คน พบว่า ภาวะผู้นำแบบสร้างการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 ต่อกรอบความคิดแบบเติบโต และบรรยากาศองค์กรในมิติด้านความผูกพันของทีมงาน มิติด้านความยืดหยุ่น และมิติด้านความรับผิดชอบ มีอิทธิพลเชิงสาเหตุในทางบวกที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ต่อกรอบความคิดแบบเติบโต

(วรพงศ์ แสงกล้าหาญ ,2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความเครียดในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานในองค์กรอิสระแห่งหนึ่ง.

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความเครียดในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานในองค์กรอิสระแห่งหนึ่ง” กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในองค์กรอิสระแห่งหนึ่ง จำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบบสอบถามการรับรู้ความยุติธรรมใน



องค์การ และ แบบสอบถามความเครียดในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้ 1) การรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้ การรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง โดยรวม ( $r = -.497, p < .01$ ) ด้านการใช้อิทธิพลของอุดมคติ ( $r = -.508, p < .01$ ) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $r = -.447, p < .01$ ) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ( $r = -.422, p < .01$ ) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ( $r = -.367, p < .01$ ) 2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม ( $r = -.457, p < .01$ ) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $r = -.248, p < .01$ ) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ( $r = -.304, p < .01$ ) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $r = -.376, p < .01$ ) ด้านความมั่นคงในอาชีพ ( $r = -.323, p < .01$ ) ด้านสังคมสัมพันธ์ ( $r = -.337, p < .01$ ) ด้านลักษณะการบริหารงาน ( $r = -.414, p < .01$ ) ด้านภาวะอิสระจากงาน ( $r = -.247, p < .01$ ) ด้านความภูมิใจในองค์กร ( $r = -.339, p < .01$ ) 3) การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร โดยรวม ( $r = -.584, p < .01$ ) ด้านผลตอบแทนขององค์กร ( $r = -.489, p < .01$ ) ด้านกระบวนการขององค์กร ( $r = -.515, p < .01$ ) ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ( $r = -.534, p < .01$ ) 4) การรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร สามารถร่วมกันทำนายความเครียดในการทำงาน ได้ร้อยละ 34.7 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

(กัญญา สามานิตย์, 2562) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน เขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนมมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นใน เขตอำเภอหาดุพนมจังหวัดนครพนม การศึกษาในครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) คือ การเก็บข้อมูลในลักษณะ ที่เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจและตอบแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ตามสถิติขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ฯลฯ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 283 คน โดยแบ่งเป็นเพศชายจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1 เพศหญิง 127 คน คิดเป็นร้อยละ 44.9 เป็นข้าราชการที่ตอบแบบสอบถาม 72 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 ลูกจ้างประจำ 140 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 พนักงานทั่วไป 56 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 ลูกจ้างเหมา

บริการ 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 โดยมีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปีมากที่สุด จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 รองลงมา ไม่เกิน 10 ปี 85 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 ระดับความสำเร็จทางการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าผู้จบระดับปริญญาตรีมากที่สุดคือ 164 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5 คน และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7

โดยสามารถสรุปภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหาดพยอม พบว่าภาวะผู้นำตามสถานการณ์มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด รองลงมาคือภาวะผู้นำจากพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร อยู่ระดับความคิดเห็นปานกลาง และ ภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะอยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง เช่นเดียวกัน ทั้ง 3 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปร จากสมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงานภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสมมุติฐานที่ 2 ที่ภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น มีเกณฑ์ค่าความสัมพันธ์ต่อกันซึ่งจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่ามีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง แต่ในกรณีนี้ใช้เกณฑ์ของประพันธ์ เกียรตกุล ในการวิเคราะห์พบว่างานวิจัยนี้ไม่มีความสัมพันธ์หรือนัยสำคัญ ตามที่ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ความสัมพันธ์

(ทิวพร รักษาม ,2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ของรูปแบบภาวะผู้นำและการรับรู้บรรยากาศองค์กรต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรกำกับ ในบุคลากรทางการพยาบาลสังกัด โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของรูปแบบภาวะผู้นำและการรับรู้บรรยากาศองค์กรต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในบุคลากรทางการพยาบาลสังกัด โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรกำกับ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทางการพยาบาลสังกัด โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งจำนวน 500 คน เครื่องมือในการศึกษา คือ (1) แบบวัดรูปแบบภาวะผู้นำ (2) แบบวัดการรับรู้บรรยากาศองค์กร (3) แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร และ (4) แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมุติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression) เพื่อทดสอบตัวแปรกำกับตามแนวคิดของ บารอน และเคนนี (Baron & Kenney, 1986)

ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1. รูปแบบภาวะผู้นำแบบทีมงานสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรกำกับ ( $\beta = .332, \Delta R^2 = .026, p < .01$ ) แต่รูปแบบภาวะผู้นำแบบเน้นงาน รูปแบบภาวะผู้นำแบบเน้นคน และรูปแบบภาวะผู้นำแบบประนีประนอมสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยความผูกพันต่อองค์กร

ไม่ได้เป็นตัวแปรกำกับของความสัมพันธ์ ส่วนรูปแบบภาวะผู้นำแบบปล่อยปละละเลย ไม่สามารถทำการทดสอบสมมติฐานนี้ได้ เนื่องจากไม่มีข้อมูลลักษณะรูปแบบภาวะผู้นำดังกล่าวจากกลุ่มตัวอย่างให้ทำการศึกษา 2. การรับรู้บรรยากาศในองค์กรสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรกำกับ ( $\beta = .125, \Delta R^2 = .009, p < .01$ ) ผลการศึกษาค้นคว้าสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางสำหรับกระบวนการพัฒนาองค์กร และกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรรูปแบบภาวะผู้นำ และการรับรู้บรรยากาศขององค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเพิ่มมากขึ้น ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพต่อไป

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี จำนวน 271 คน

#### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างกรอบแนวความคิดและตัวแปรที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลประชากรศาสตร์ (ปัจจัยส่วนบุคคล) ประกอบไปด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการทำงาน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบที่ตรงที่สุด เพียง 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี ที่มีต่อภาวะผู้นำยุคใหม่ ว่าควรมีคุณลักษณะเป็นอย่างไร ได้แก่

- |                                    |                                      |
|------------------------------------|--------------------------------------|
| 1. การรอบรู้ (Knowing)             | 2. อุดมการณ์ (Ideology)              |
| 3. เท่าทัน (In time knowing)       | 4. กล้าตัดสินใจ (Discussion Courage) |
| 5. วิสัยทัศน์ (Strategy of Vision) | 6. สร้างทีม (Team Work)              |
| 7. ใฝ่บริการ (Service Mind)        |                                      |

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด ข้อเสนอแนะ (โปรดแสดงความคิดเห็น)

#### 3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาค้นคว้าจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของเรื่องที่จะทำการศึกษาวิจัย
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือ บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี ที่มีต่อภาวะผู้นำยุคใหม่ ในด้านต่างๆ ดังนี้

- ปัจจัยส่วนบุคคล

- ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำยุคใหม่

3. สร้างแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน

**ส่วนที่ 1** เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลประชากรศาสตร์ (ปัจจัยส่วนบุคคล) ประกอบไปด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการทำงาน

**ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี ที่มีต่อภาวะผู้นำยุคใหม่

**ส่วนที่ 3** เป็นคำถามปลายเปิด ข้อเสนอแนะ (โปรดแสดงความคิดเห็น)

4. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เที่ยงตรงเชิงเนื้อหา รวมถึงการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

#### 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

สร้างแบบสอบถามออนไลน์ โดยใช้ Google Form และแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 271 คน ผ่านทางช่องทาง Social Media ต่างๆ

#### 6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยนำมาใช้ในการวิเคราะห์สถิติพรรณนา ได้แก่

- ร้อยละ ความถี่ ในการอธิบาย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ประเภทบุคลากร ระยะเวลาในการทำงาน

- ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในอธิบาย ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี ที่มีต่อภาวะผู้นำยุคใหม่

#### สรุปผลการศึกษา

ผู้วิจัยได้รับคืนแบบสอบถามจำนวน 271 กลุ่มตัวอย่างจากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานีที่มีต่อภาวะผู้นำยุคใหม่ ซึ่งนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 69 ในช่วงอายุ 30 – 40 ปี ร้อยละ 32.10 วุฒิการศึกษา ปวส/อนุปริญญา ร้อยละ 43.91 สถานภาพสมรส ร้อยละ 74.91 ประเภทบุคลากรเป็นลูกจ้างทั่วไป ร้อยละ 54.98 ระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 29.15

2. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี ที่มีต่อภาวะผู้นำยุคใหม่ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.71 และค่า S.D. 0.47

2.1 ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี ที่มีต่อภาวะผู้นำยุคใหม่ในเรื่องการรอบรู้ (Knowing) พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.61 และค่า S.D. 0.59

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเป็นผู้ที่ไขว่คว้า หาความรู้ได้อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.701 รองลงมาคือ มีความรู้ในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จ และ รู้จักการใช้เทคโนโลยีกับงาน ความรู้ หรือหน้าที่ ทำให้เกิดการประสานงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.664 และ ฝึกฝนทักษะการบริหารคนอยู่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เป็นบุคคลที่รักของบุคลากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ย 4.421 ซึ่งน้อยที่สุดในคุณลักษณะภาวะผู้นำเรื่องการรอบรู้ (Knowing)

2.2 ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี ที่มีต่อภาวะผู้นำยุคใหม่ในเรื่องอุดมการณ์ (Ideology) พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.67 และค่า S.D. 0.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่คล่อง มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.697 รองลงมาคือ มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.683 และ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความกล้าหาญ มีความอ่อนน้อม รู้หน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 4.421 ซึ่งน้อยที่สุดในคุณลักษณะภาวะผู้นำเรื่องอุดมการณ์ (Ideology)

2.3 ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี ที่มีต่อภาวะผู้นำยุคใหม่ในเรื่องด้านเท่าทัน (In time knowing) พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.66 และค่า S.D. 0.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมไทย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.720 รองลงมาคือ เท่าทันต่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำวิวัฒนาการใหม่ๆ เข้ามาสู่องค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.672 และ ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย 4.605 ซึ่งน้อยที่สุดในคุณลักษณะภาวะผู้นำเรื่องด้านเท่าทัน (In time knowing)

2.4 ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี ที่มีต่อภาวะผู้นำยุคใหม่ในเรื่องด้านกล้าตัดสินใจ (Discussion Courage) พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.72 และค่า S.D. 0.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากล้าที่จะให้ผลตอบแทนกับบุคลากรที่ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.782 รองลงมาคือ กล้าที่จะยอมรับผิดหากบริหารงานผิดพลาดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.734 และ กล้าตัดสินใจต่อการกระทำใดๆที่มีความเสี่ยงบนฐานข้อมูลที่ต้องมีค่าเฉลี่ย 4.675 ซึ่งน้อยที่สุดในคุณลักษณะภาวะผู้นำเรื่องด้านกล้าตัดสินใจ (Discussion Courage)

2.5 ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี ที่มีต่อภาวะผู้นำยุคใหม่ในเรื่องด้านวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategy of Vision) พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.68 และค่า S.D. 0.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าโน้มน้าวผู้อื่นให้คล้อยตาม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.701 รองลงมาคือ มองโลกได้หลายมิติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.697 มองยุทธศาสตร์ของโลกให้ครอบคลุมและรอบด้าน มีค่าเฉลี่ย 4.631 ซึ่งน้อยที่สุดในคุณลักษณะภาวะผู้นำเรื่องด้านวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategy of Vision)

2.6 ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี ที่มีต่อภาวะผู้นำยุคใหม่ในเรื่องด้านสร้างทีม (Team Work) พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.81 และค่า S.D. 0.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ารับผิดชอบในสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งส่วนที่ดี และข้อบกพร่องของทีมงาน มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.978 รองลงมาคือ มอบหมายภารกิจให้ทีมงานปฏิบัติตามความสามารถและความถนัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.970 และเชื่อมั่นในทีมงาน และเชื่อในความสามารถของทีมงานมีค่าเฉลี่ย 4.642 ซึ่งน้อยที่สุดในคุณลักษณะภาวะผู้นำเรื่องด้านสร้างทีม (Team Work)

2.7 ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี ที่มีต่อภาวะผู้นำยุคใหม่ในเรื่องด้านใฝ่บริการ (Service Mind) พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.79 และค่า S.D. 0.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามองโลกในแง่ดี ไม่มีอคติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.993 รองลงมาคือ มีความพอใจ อยู่อย่างเป็นสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.923 เชื่อมั่นในทีมงาน และมีความเมตตา กรุณา ต่อทุกคน มีค่าเฉลี่ย 4.657 ซึ่งน้อยที่สุดในคุณลักษณะภาวะผู้นำเรื่องด้านใฝ่บริการ (Service Mind)

### อภิปรายผลการศึกษา

ผลการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานีที่มีต่อภาวะผู้นำยุคใหม่ สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. บัญชีส่วนบุคคลพบว่า บุคลากร ในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ในช่วงอายุ 30 – 40 ปี วุฒิการศึกษา ปวส/อนุปริญญา สถานภาพสมรส ประเภทบุคลากรเป็นลูกจ้างทั่วไป ระยะเวลาในการทำงาน ระหว่าง 1-5 ปี

2. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี ที่มีต่อภาวะผู้นำยุคใหม่ ผลการวิเคราะห์พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีความสอดคล้องกับรูปแบบที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 (พยอม วงศ์สารศรี, 2534) ดังนี้

2.1 ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี ที่มีต่อภาวะผู้นำยุคใหม่ในเรื่องการรอบรู้ (Knowing) พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเห็นด้วยมากที่สุดเป็นผู้ที่ไขว่คว้า หากความรู้ได้อย่างสม่ำเสมอ รองลงมาคือ มีความรู้ในการบริหารจัดการองค์การ เพื่อให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จ และ รู้จักการใช้คนให้ถูกกับงาน ความรู้ หรือหน้าที่ ทำให้เกิดการประสานงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และน้อยที่สุดคือ ฝึกฝนทักษะการบริหารคนอยู่อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เป็นบุคคลที่รักของบุคลากรใน

2.2 ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี ที่มีต่อภาวะผู้นำยุคใหม่ในเรื่องอุดมการณ์ (Ideology) พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเห็นด้วยมากที่สุดไม่คดโกง มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น รองลงมาคือ มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม และน้อยที่สุดคือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความกล้าหาญ มีความอ่อนน้อม รู้หน้าที่

2.3 ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี ที่มีต่อภาวะผู้นำยุคใหม่ในเรื่องด้านเท่าทัน (In time knowing) พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเห็นด้วยมากที่สุดทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคมไทย รองลงมาคือ เท่าทันต่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำวิวัฒนาการใหม่ๆเข้ามาสู่องค์กร และน้อยที่สุดคือ ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน

2.4 ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี ที่มีต่อภาวะผู้นำยุคใหม่ ในเรื่องด้านกล้าตัดสินใจ (Discussion Courage) พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเห็นด้วยมากที่สุดกล้าที่จะให้ผลตอบแทนกับบุคลากรที่ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย รองลงมาคือ กล้าที่จะยอมรับผิดหากบริหารงานผิดพลาด และน้อยที่สุดคือ กล้าตัดสินใจต่อการกระทำใดๆที่มีความเสี่ยงบนฐานข้อมูลที่ถูกต้อง

2.5 ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี ที่มีต่อภาวะผู้นำยุคใหม่ ในเรื่องด้านวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategy of Vision) พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเห็นด้วยมากที่สุด โน้มน้าวผู้อื่นให้คล้อยตาม รองลงมาคือ มองโลกได้หลายมิติ มองยุทธศาสตร์ของโลกให้ครอบคลุมและน้อยที่สุดคือ มองยุทธศาสตร์ของโลกให้ครอบคลุมและรอบด้าน

2.6 ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี ที่มีต่อภาวะผู้นำยุคใหม่ ในเรื่องด้านสร้างทีม (Team Work) พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเห็นด้วยมากที่สุดรับผิดชอบในสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งส่วนที่ดี และข้อบกพร่องของทีมงาน รองลงมาคือ มอบหมายภารกิจให้ทีมงานปฏิบัติตามความสามารถและความถนัด และน้อยที่สุดคือ เชื่อมั่นในทีมงาน และเชื่อในความสามารถของทีมงาน

2.7 ความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองปทุมธานี ที่มีต่อภาวะผู้นำยุคใหม่ ในเรื่องด้านใฝ่บริการ (Service Mind) พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าเห็นด้วยมากที่สุดมองโลกในแง่ดี ไม่มีอคติ รองลงมาคือ มีความพอเพียง อยู่อย่างมีความสุข และน้อยที่สุดคือ เชื่อมั่นในทีมงาน และมีความเมตตา กรุณา ต่อทุกคน

**ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย**

**ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้**

จากผลการวิจัยทำให้ทราบข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร เพื่อสามารถนำไปเป็นฐานข้อมูลขององค์กร และพบว่าความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำยุคใหม่เป็นอย่างไร ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เพื่อนำไปปรับปรุง และสามารถปรับไปใช้ต่อไป

**ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรศึกษาวิจัยหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำยุคใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย

2. ควรศึกษาข้อมูลวิจัยเชิงสถิติที่เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำยุคใหม่ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาของผู้บริหาร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง และสามารถปรับไปใช้ในการบริหารองค์กรต่อไป

3. ควรศึกษาวิจัยรูปแบบของภาวะผู้นำยุคใหม่ ทดลองใช้ในสถานการณ์จริงเพื่อเกิดการพัฒนา และปรับปรุงให้มีความเหมาะสม