

ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์
LEADERSHIP AFFECTING WORK EFFICIENCY OF PERSONNEL
AT COOPERATIVE PROMOTION DEPARTMENT

นุสรา อินตา
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Nudsara Inta
Email: 6614154073@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 381 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามออนไลน์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 69.0 มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 71.1 มีอาชีพข้าราชการจำนวน 337 คน คิดเป็นร้อยละ 88.5 และมีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 72.7 ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาวะผู้นำทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังพบอีกว่า

ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และอันดับสุดท้าย คือ การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้ร้อยละ 50.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, กรมส่งเสริมสหกรณ์

ABSTRACT

The objectives of research study were: 1) to study the leadership affecting work efficiency of personnel at Cooperative Promotion Department. 2) to study the relationship model of leadership affecting work efficiency of personnel at Cooperative Promotion Department. The populations used in the study were 381 personnel working in the Department of Cooperative Promotion who were collected their data from questionnaires and statistical processing, including Frequency Distribution, Percentage, Mean and Standard Deviation. The results of hypothesis testing used Pearson product-moment correlation coefficient and Multiple regression analysis. The research results can be found out that:

Most respondents were female, 263 people amounts to 69.0%, 31 - 40 years of age, 197 people amounts to 51.7%, graduated with bachelor's degree, 271 people amounts to 71.1%, the profession of a government officer, 337 people amounts to 88.5% and average incomes 20,001 - 30,000 Baht, 277 people amounts to 72.7%. The leadership affecting work efficiency of personnel at Cooperative Promotion Department. found that the overall was highest level. Work Efficiency of Personnel at Cooperative Promotion Department found that the overall was highest level.

Hypothesis testing revealed that the all leadership had positive correlation with work efficiency of personnel at Cooperative Promotion Department with the statistical significance at the level of 0.01. Most leadership affecting work efficiency of personnel at Cooperative Promotion Department was individualized consideration. Next ranking were inspiration motivation, intellectual stimulation, respectively. Least leadership affecting was idealized influence. The leadership can predict work efficiency of personnel at Cooperative Promotion Department about 50.1 percent with the statistical significance at the level of 0.05

Keyword: Leadership, Work Efficiency, Cooperative Promotion Department

บทนำ

ยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ทุกองค์กรต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ค่านิยม ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยี ความคาดหวังของผู้คน และอื่นๆ ทุกองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ตนเองถึง จุดแข็งจุดอ่อน และประเมินสภาพแวดล้อมทั้งที่จะเป็น โอกาสและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร ทั้งหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน เพื่อให้เล็งเห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนสำหรับการเปลี่ยนแปลงตนเองตามสถานการณ์ของโลกในปัจจุบัน และสร้างข้อได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งแต่ละองค์กรจึงต้องการผู้นำที่มีความสามารถที่กล้าจะเผชิญหน้ากับสถานการณ์อนาคตและการกระตุ้นให้พนักงานมีการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี

ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพขององค์กร โดยผู้บริหารที่มีภาวะความเป็นผู้นำที่มีคุณภาพย่อมพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ทั้งภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาในทุกระดับ และภาวะผู้นำจากผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร โดยที่มีความตื่นตัว มีความสนใจต่อสิ่งแวดล้อมต่างๆ และเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการพัฒนาความรู้ ทักษะ และศักยภาพให้มีเพิ่มมากขึ้น พร้อมทั้งจะมีการเปลี่ยนแปลงตัวเอง เพื่อให้สามารถฟันฝ่าปัญหาอุปสรรคขององค์กรที่มาขัดขวางการบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งองค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายภารกิจได้นั้น จะต้องมาจากการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสามารถวัดผลได้เป็นตัวเลขจากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน วิธีการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ที่เกิดประโยชน์คุ้มค่า และการสูญเสียให้น้อยที่สุด โดยประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยจากสภาพแวดล้อมที่มีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ที่จะส่งผลต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ซึ่งกรมส่งเสริมสหกรณ์ ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ภารกิจหลักในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ภาคการเกษตรของประเทศ โดยเฉพาะสถาบันสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้มีทิศทางในการสร้างความยั่งยืน มั่นคง เข้มแข็งในขบวนการสหกรณ์ ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องยกระดับการพัฒนาศักยภาพให้มียอดความรู้ ทักษะ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่ช่วยในการบริหารจัดการองค์กร

จากข้อมูลดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งผลที่ได้จากวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์นำไปสู่การวางแผนในเรื่องการพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำของบุคลากรทุกคนในองค์กร อันจะเป็นแนวทางสำคัญสำหรับการสร้างองค์กรให้เข้มแข็ง ประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางให้กับองค์กรที่จะใช้ประโยชน์จากการศึกษาในทางวิชาการอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์

สมมติฐานของวิจัย

1. ภาวะผู้นำด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์
2. ภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์
3. ภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญาส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์
4. ภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
2. ภาวะผู้นำ ได้แก่ การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

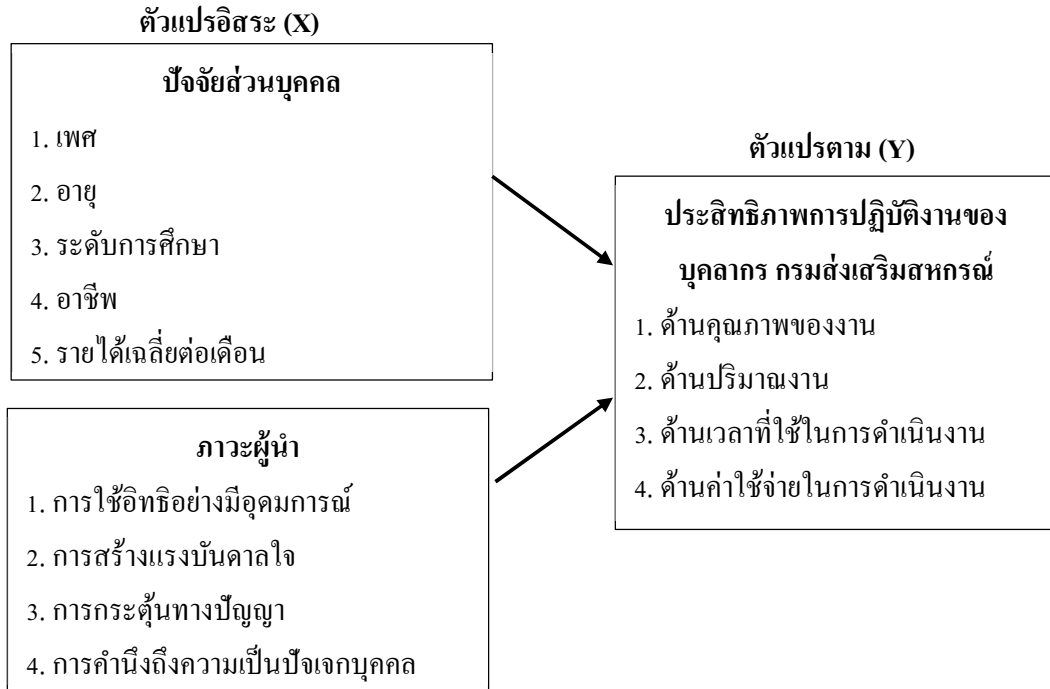
ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 4,944 คน (ที่มา : กรมส่งเสริมสหกรณ์ รายงานประจำปี 2567) เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบทราบจำนวนประชากร ของทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane, 1953) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 370.06 คน โดยกำหนดระดับความน่าเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง 0.05 เพื่อความแม่นยำของข้อมูลผู้วิจัยจึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 381 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนกันยายน ถึง ตุลาคม พ.ศ. 2568

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์
2. กรมส่งเสริมสหกรณ์ สามารถนำไปใช้ในเรื่อง การกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กร การพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สร้างผลงานที่มีประสิทธิผล พร้อมทั้งการปรับสมดุลชีวิตการทำงาน
3. บุคคลที่สนใจ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ตามวัตถุประสงค์ต่างๆ ในการใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อขยายผลการศึกษาให้มีมุมมองที่หลากหลาย มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น และเพิ่มรายละเอียดของการศึกษาของตัวแปรที่ในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น ในลักษณะของอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปร
4. นำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มความรู้ และทักษะให้กับการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรบรรลุเป้าหมาย

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) คือ กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม โดยปรับเปลี่ยนความพยายามของผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าที่คาดหวัง โดยส่งเสริมพัฒนาความรู้ ทักษะให้ยกระดับในขั้นที่สูงขึ้นและมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น สร้างแรงกระตุ้นให้มองเห็นอนาคตได้ไกลเกินความตั้งใจ และมองข้ามผลประโยชน์ที่ตนต้องการ เพื่อนำไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มและองค์กร สามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ได้ (Bass & Avolio, 1994) ประกอบด้วยพฤติกรรม 4 ประการ ดังนี้ 1. การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2. การสร้างแรงบันดาลใจ 3. การกระตุ้นทางปัญญา 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ คือ ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านทางธุรกิจ การลดต้นทุนในการผลิต คุณภาพของการมีประสิทธิผล (quality of effectiveness) และความซัดสามารถในการผลิต (competence and capability) ในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่มีประสิทธิภาพ สูงสุดที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถผลิตสินค้าที่มีต้นทุนน้อยที่สุดหรือบริการในปริมาณและคุณภาพ ที่ต้องการ เพื่อกำหนดถึงข้อผูกพันและสถานการณ์ด้านการเงินที่มีอยู่ (Petersen & Plowman, 1953) ดังนั้น แนวความคิดของประสิทธิภาพในด้านธุรกิจมี 4 องค์ประกอบ คือ 1. ด้านคุณภาพของงาน 2. ด้านปริมาณงาน 3. ด้านเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน 4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับกรมส่งเสริมสหกรณ์

กรมส่งเสริมสหกรณ์มีประวัติมาอย่างยาวนาน เริ่มจากการเป็นแผนกการสหกรณ์ กรมพาณิชย์และสถิติพยากรณ์ ในกระทรวงพระคลังมหาสมบัติ เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2458 มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านสหกรณ์ ต่อมาได้มีการสถาปนาขึ้นเป็นกรมสหกรณ์ สังกัดกระทรวงพาณิชย์ ใน พ.ศ. 2495 โดยกิจการสหกรณ์สามารถทำประโยชน์ให้กับสมาชิกทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ช่วยเหลือราษฎรให้มีมาตรฐานการครองชีพสูงขึ้น จึงยกฐานะเป็นกระทรวงการสหกรณ์ ต่อมาในปี พ.ศ. 2515 ได้มีคำสั่งคณะปฏิวัติฉบับที่ 216 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 ตั้งกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ขึ้น โดยโอนอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการสหกรณ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาการแห่งชาติ กรมสหกรณ์ที่ดิน กรมสหกรณ์พาณิชย์และธนกิจ เป็นกรมส่งเสริมสหกรณ์ สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (กรมส่งเสริมสหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, 2559) โดยมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ กฎหมายว่าด้วยการจัดการที่ดินเพื่อครองชีพเฉพาะ นิคมสหกรณ์และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตามที่นายทะเบียนสหกรณ์มอบหมาย ในการรับจดทะเบียน ส่งเสริม แนะนำ กำกับ และดูแลสหกรณ์ ส่งเสริมเผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับอุดมการณ์ หลักการและวิธีการสหกรณ์ ศึกษาวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาระบบสหกรณ์ การบริหารจัดการองค์กร และดำเนินธุรกิจของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ให้มีประสิทธิภาพและเข้มแข็งทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม การเชื่อมโยงธุรกิจระหว่างสหกรณ์กับสหกรณ์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กานติมา พงษ์นัยรัตน์ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดระยอง ผลการศึกษางานวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในระดับบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดระยองให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกบุคคลในระดับมากที่สุด สำหรับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการพบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงานมากที่สุด มุ่งทำงานเพื่อผลงานที่มีคุณภาพถูกต้องตรงตามมาตรฐานที่พึงประสงค์ หรือเป้าหมายในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

พรพรรณ บุญคอบ (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการศึกษพบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือภาวะผู้นำเชิงบริหาร

อรรธรณ ภัทรดำเนินสุข (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการศึกษพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ในระดับปานกลาง ในลักษณะคล้อยตามกันเมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารรายด้าน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษารายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่มีลักษณะคล้อยตามกัน โดยคู่ที่มีความมากที่สุดคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนคู่ที่ค่าน้อยที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจกับสภาพการอยู่ร่วมกัน

พชรพร หงส์นฤชัย (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ผลการศึกษางานวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในการทุ่มเทต่อการกิจหน้าที่ร่วมกัน มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด

อัญญา ศรีล้านมี (2566) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษางานวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ($rX_t Y_t = 0.847$)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 4,944 คน (ที่มา : กรมส่งเสริมสหกรณ์ รายงานประจำปี 2567)

กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่ปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมสหกรณ์ ที่แน่นอน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบทราบจำนวนประชากร ของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1953) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 370.06 คน โดยกำหนดระดับความน่าเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง 0.05 เพื่อความแม่นยำของข้อมูลผู้วิจัยจึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 381 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหาตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.05 - 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมสหกรณ์ จำนวน 381 คน โดยการแจกแบบสอบถามออนไลน์ ผ่านระบบ Google Form โดยเผยแพร่แบบสอบถามทางออนไลน์ในลักษณะการส่งต่อให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมส่งเสริมสหกรณ์ และเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดผ่านระบบ Google Form เพื่อนำมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ เพื่อนำมาประมวลผลคำตอบ พร้อมทั้งจัดรูปแบบและหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequencies)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)
4. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
5. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
6. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมดจำนวน 381 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 69.0 มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 71.1 มีอาชีพข้าราชการ จำนวน 337 คน คิดเป็นร้อยละ 88.5 และมีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 277 คน คิดเป็นร้อยละ 72.7

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ การกระตุ้นการใช้ปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยใช้สถิติการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Correlation ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ภาวะผู้นำ ได้แก่ การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งภาวะผู้นำที่มีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และอันดับสุดท้าย คือ การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

อภิปรายผล

จากการศึกษา ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ การกระตุ้นการใช้ปัญญา พบว่า ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพยายามใช้วิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหา โดยแนวคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่ถูกวิจารณ์ สามารถทำให้เห็นว่าสามารถชนะปัญหาอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหของผู้ร่วมงานทุกคน พร้อมสร้างแรงบันดาลใจ แม้ในยามที่ทุกอย่างดูแย่ในช่วงที่ยากลำบาก ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น กระตุ้นการใช้ปัญญาในการพัฒนาความสามารถที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง สร้างวัฒนธรรมการคิดเชิงวิพากษ์โดยตั้งเป้าหมายคือความล้มเหลวเพื่อให้รู้สึกท้าทายกับสถานะเดิม มีการคิดและแก้ปัญหอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการมองและเผชิญหน้ากับปัญหา มีพฤติกรรมการเป็นผู้ท้าทายขององค์กร มีการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ให้มีการพัฒนานวัตกรรมกระบวนการทำงานด้วยวิธีการใหม่ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พชรพร หงส์นฤชัย (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ผลการศึกษางานวิจัยพบว่า มีความเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้หรือแบบเป็นกันเอง เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้บังคับบัญชารับความแตกต่างระหว่างบุคคลในเรื่องความต้องการจำเป็นและความปรารถนา ซึ่งต้องพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น ในฐานะผู้สอนแนะหรือที่ปรึกษา สามารถรับฟังผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจเห็นใจ โดยเน้นประสิทธิผล การให้กำลังใจ และการมอบหมายงานในระดับที่แตกต่างกัน สนับสนุนความเจริญก้าวหน้า โดยการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ใหม่ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาค้นหาทักษะที่ซ่อนอยู่ของตน (ที่ยังไม่ได้ใช้ในงาน) เพื่อเพิ่มทักษะสมรรถนะในการทำงาน ให้คำแนะนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดในการเจริญเติบโตในสายอาชีพ และตระหนักถึงความต้องการจำเป็น (Need) ของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน โดยการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกานติมา พงษ์นัยรัตน์ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดระยอง ผลการศึกษางานวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในระดับบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดระยองให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกบุคคลในระดับมากที่สุด สำหรับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการพบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงานมากที่สุด มุ่งทำงานเพื่อผลงานที่

มีคุณภาพถูกต้องตรงตามมาตรฐานที่พึงประสงค์ หรือเป้าหมายในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด การสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ผู้บังคับบัญชาแสดงความเชื่อมั่นที่สร้างแรงบันดาลใจที่แท้จริง พร้อมยอมรับความเสี่ยงที่อาจปฏิบัติงานผิดพลาด ส่งเสริมชี้แนะให้ผู้บังคับบัญชาจัดการกับอุปสรรคของตนและเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เสริมสร้างทัศนคติที่ดีและการคิดบวกให้มองข้ามผลประโยชน์ของตน สร้างแรงจูงใจโดยให้ความสำคัญและท้าทายกับงานที่ปฏิบัติ ส่งเสริมกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาในการสร้างวิสัยทัศน์สำหรับอนาคตภาพของตน เสริมสร้างยกระดับความหวังและสื่อถึงความเชื่อมั่นคุณค่าในตัวของผู้บังคับบัญชา สร้างและสื่อเป้าหมายที่ชัดเจน โดยการอุทิศตนและสร้างความผูกพันต่อวิสัยทัศน์และเป้าหมายให้ผู้บังคับบัญชาพยายามบรรลุเป้าหมายที่ท้าทายความสามารถของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพรรณ บุญคอบ (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการศึกษาพบว่า (1) ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมาคือ ภาวะผู้นำเชิงบริหาร มีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ผู้บังคับบัญชาพิจารณาให้ความสำคัญกับความต้องการจำเป็น (Need) ของผู้บังคับบัญชาก่อนเสมอ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการพัฒนาความรู้สมรรถภาพ ความเชื่อมั่นในตนเอง และทำให้เกิดผลลัพธ์เป็นรูปธรรม โดยใช้อำนาจหน้าที่ภายใต้ศีลธรรมจริยธรรม สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต สามารถขับเคลื่อนผลักดันให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในภาระหน้าที่ได้เกินความคาดหวัง มีคตินอกกรอบ กล้าแตกต่าง และมีการสื่อสารที่กระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชากล้าคิดเอง ไม่ใช่นอกให้คิดตาม สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ค่านิยมสู่ผู้บังคับบัญชา มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพร หงส์นฤชัย (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ผลการศึกษางานวิจัยพบว่าส่วนใหญ่มีความเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในการทุ่มเทต่อการกิจหน้าที่ร่วมกัน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งประกอบไปด้วยด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ผลการวิเคราะห์เป็นรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาณติมา พงษ์นัยรัตน์ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดระยอง ผลการศึกษางานวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในระดับบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดระยองให้ความสำคัญกับความเป็นปัจเจกบุคคลในระดับมากที่สุด สำหรับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการพบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงคุณภาพของงานมากที่สุด มุ่งทำงานเพื่อผลงานที่มีคุณภาพ ถูกต้องตรงตามมาตรฐานที่พึงประสงค์ หรือเป้าหมายในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า คือ ภาวะผู้นำ ได้แก่ การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัญญา ศรีล้านมี (2566) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษางานวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง ($rX_tY_t = 0.847$)

4. การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และอันดับสุดท้าย คือ การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรรณ ภักธดำเนินสุข (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการศึกษาค้นพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับปานกลาง ในลักษณะคล้ายคลึงกันเมื่อพิจารณา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารรายด้าน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษารายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกคู่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยคู่ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดคือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่วนคู่ที่มีค่าน้อยที่สุด คือ การสร้างแรงบันดาลใจกับสภาพการอยู่ร่วมกัน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ข้อเสนอแนะ คือ ผู้นำของกรมส่งเสริมสหกรณ์ควรมีพฤติกรรมยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลในเรื่องความต้องการจำเป็นและความปรารถนา ให้มีความสำคัญในการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานอย่างแท้จริง โดยผู้นำต้องแสดงให้เห็นว่ามีความเข้าใจพร้อมยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล, การพัฒนาศักยภาพของผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ให้สูงขึ้นในฐานะผู้สอนแนะหรือที่ปรึกษา โดยมีการกระตุ้นสร้างบรรยากาศให้บุคลากรมีการเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถใหม่ๆ และปลูกฝังให้บุคลากรเกิดวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันเป็นทีม, สามารถรับฟังผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจเห็นใจ โดยเน้นประสิทธิภาพ การให้กำลังใจ และการมอบหมายงานในระดับที่แตกต่างกัน โดยการดูแลเอาใจใส่ ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลทำให้เกิดความรู้สึกรักว่ามีความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมาย ต้องเข้าใจบุคลากรในฝ่ายว่าแต่ละบุคคลมีความถนัดในส่วนงานประเภทใดและมอบหมายในส่วนงานนั้น, และการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และสนับสนุนความเจริญก้าวหน้า โดยการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ใหม่ๆ ซึ่งผู้นำจำเป็นต้องมีการมอบหมายงานที่ทำท้าทายความรู้ความสามารถจากงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ และการช่วยให้มีก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน พร้อมสร้างโอกาสที่จะเจริญเติบโตทางสายอาชีพในอนาคต เพื่อตำแหน่งที่สูงกว่าต่อไป

2. การสร้างแรงบันดาลใจ ข้อเสนอแนะ คือ ผู้นำของกรมส่งเสริมสหกรณ์ควรมีพฤติกรรมแสดงความเชื่อมั่นที่สร้างแรงบันดาลใจที่แท้จริง พร้อมยอมรับความเสี่ยงที่อาจปฏิบัติงานผิดพลาด โดยผู้นำจะสร้างขวัญและกำลังใจ โดยสื่อสารความคาดหวังถึงเป้าหมายที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ถึงแม้ว่างานที่ผู้ตามปฏิบัติอาจมีข้อผิดพลาด พร้อมชี้แนะวิธีการปฏิบัติงานที่สามารถช่วยลดความเสี่ยงได้, ส่งเสริมชี้แนะให้ผู้ได้บังคับบัญชาจัดการกับอุปสรรคของตนและเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยการส่งเสริมให้มีความคิดสร้างสรรค์ถึงวิธีการในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคของตัวผู้ตาม เพื่อจัดอุปสรรคปัญหาให้หมดไปสำหรับการสร้างงานที่มีประสิทธิภาพ, เสริมสร้างทัศนคติที่ดีและการคิดบวกให้มองข้ามผลประโยชน์ของตน โดยผู้นำจะแสดงตนว่ามีการอุทิศตัวทั้งกำลังกาย กำลังใจ ความรู้ความสามารถ สร้างทัศนคติที่ดีและการคิดในแง่บวก สร้างความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์, และสร้างแรงจูงใจโดยให้ความสำคัญและท้าทายกับงานที่ปฏิบัติ โดยผู้นำต้องแสดงความเชื่อมั่นและแสดงประพฤติกตึกความตั้งใจอย่างแน่วแน่ในการจูงใจให้ผู้ตามเกิดแรงบันดาลใจจากภายในว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้จากการมอบหมายงานที่มีความท้าทายความรู้ความสามารถ

3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา ข้อเสนอแนะ คือ ผู้นำของกรมส่งเสริมสหกรณ์ควรมีพฤติกรรมส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาพยายามใช้วิธีการใหม่ในการแก้ไขปัญหา โดยแนวคิดของผู้ได้บังคับบัญชาจะไม่ถูกวิจารณ์ ซึ่งผู้นำต้องกระตุ้นให้มีความตระหนักถึงปัญหาต่างๆ และส่งเสริมให้มีความคิดในการหาแนวทางใหม่ๆ เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม, สามารถทำให้เห็นว่าสามารถชนะปัญหาอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน พร้อมสร้างแรงบันดาลใจแม้ในยามที่

ทุกอย่างดูแย่ในช่วงที่ยากลำบาก โดยผู้นำต้องสร้างความเชื่อมั่นและเห็นว่าปัญหาทุกอย่างมีทางออกและวิธีการแก้ไข แม้ว่าปัญหาที่เกิดขึ้นจะมีอุปสรรคมากมาย, ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาารู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในการหาวิธีป้องกันและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นกระบวนการ, และกระตุ้นการใช้ปัญญาในการพัฒนาความสามารถที่จะตระหนักเข้าใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง โดยการเปลี่ยนกรอบแนวคิดการมองปัญหา เพื่อให้ปัญหาได้รับการแก้ไขที่ต้นเหตุอย่างแท้จริง

4. การใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ข้อเสนอแนะ คือ ผู้นำของกรมส่งเสริมสหกรณ์ควรมีการพิจารณาให้ความสำคัญกับความจำเป็นของผู้ได้บังคับบัญชาก่อนเสมอ โดยผู้นำต้องหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อเอื้ออำนวยผลประโยชน์ของตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ร่วมงานเพื่อประโยชน์ของกลุ่มและองค์กรเสมอ, ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการพัฒนาความรู้สมรรถภาพ ความเชื่อมั่นในตนเอง และทำให้เกิดผลลัพธ์เป็นรูปธรรม โดยการแสดงให้เห็นให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นถึงความเฉลียวฉลาด สมรรถภาพ ความตั้งใจ ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ และคำนึง เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติตนให้เหมือนและต้องการที่จะเลียนแบบผู้นำ, ใช้อำนาจหน้าที่ภายใต้ศีลธรรมจริยธรรมสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต โดยการเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมสูงในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต มีความสม่ำเสมอทางอารมณ์มากกว่าเอาแต่อารมณ์ของตนเป็นหลัก, และสามารถขับเคลื่อนผลักดันให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในภาระหน้าที่ได้เกินความคาดหวัง โดยแสดงพฤติกรรมภาวะการสร้างอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร ว่าจะสามารถประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ ได้ด้วยวิธีการทำงานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไปอาจศึกษาในหน่วยงานอื่นๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาและออกแบบกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
2. กรมส่งเสริมสหกรณ์ สามารถจะนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ของการพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล พร้อมทั้งการปรับสมดุลชีวิตการทำงาน
3. บุคคลที่สนใจสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ตามวัตถุประสงค์ต่างๆ ในการใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อขยายผลการศึกษาให้มีมุมมองที่หลากหลายมีความชัดเจนมากขึ้น และนำไปใช้เป็นประเด็นในการศึกษาเพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ในลักษณะของอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปร
4. สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มความรู้ และทักษะให้กับการพัฒนาศักยภาพสมรรถนะตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และประสบผลสำเร็จได้

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมสหกรณ์. (2567). รายงานประจำปี 2567 Annual Report 2024.
- กานติมา พงษ์นัยรัตน์. (2562). ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดระยอง. มหาวิทยาลัยบูรพา. วารสารสังคมศาสตร์. ปีที่ 9. ฉบับที่ 2.
- พรพร หงส์นฤชัย. (2565). บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.). การค้นคว้าอิสระ. การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
- พรนภา ภาคธรรม และภิญญาดา รื่นสุข. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ดี เอช แอล ดิสทริบิวชั่น (ประเทศไทย) จำกัด. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
- พรพรรณ บุญคป. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรรธรณ ภัทรคำเนินสุข. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. การค้นคว้าอิสระ. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.
- อัญญา ศรีล้านมี. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในยุควิถีใหม่ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์. หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Bernard, M. Bass & Avolio, Bruce J. (1994). Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership. London : Sage.
- Peterson, E. and Plowman, E.G. (1995). Business organization and management. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Taro Yamane. (1953). Statistics: an introductory analysis. New York: New York: Harper & Row.