

LEADERSHIP ROLE OF EXECUTIVES TALINGCHAN DISTRICT OFFICE OF BANGKOK

Natthanon THAVISIN¹, Theerapol KARNCHANAKAS¹, Sunitda TESNIYOM¹ and Amnat PRAKARNSAMUT^{2*}

1 Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

2 Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand; mimiyota@gmail.com

(Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 29 September 2023

Revised: 11 October 2023

Published: 27 October 2023

ABSTRACT

The purpose of this study to leadership role of executives to the efficiency of work of government officials and find relationships with the leadership of executives that affect the performance of civil servants the Talingchan District Office of Bangkok. The results of the study revealed that; 1) Leadership role of executives overall it was at high. 2) Performance of civil servants found that they were at high. 3) the relationship between leadership roles, where r has values .502, .890, .919 and 804 Sig., has value .00; meaning there is high level of relationship statistically significant .00; 4) the multiple correlation coefficient (R) were equal .951, able to explain the variation the leadership role of executives, it has predictive value 90.4% ($R^2=.904$); 5) hypothesis testing found that the leadership role of executives Talingchan District Office statistically significant .00.

Keywords: Leadership Role, Executive, Talingchan District Office of Bangkok

CITATION INFORMATION: Thavisin, N., Karnchanakas, T., Tesniyom, S., & Prakarnsamut, A. (2023). Leadership Role of Executives Talingchan District Office of Bangkok. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(10), 43

บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

ณฐนนท ทวีสิน¹, ชีรพล กาญจนากาศ¹, สุนิตดา เทศนิยม¹ และ อำนาจ ปราการสมุทร^{2*}

1 คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

2 คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข; mimyota@gmail.com (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ และหาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผลความสัมพันธ์บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดย r มีค่า .502, .890, .919 และ 804 Sig. มีค่าเท่ากับ .00 หมายความว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 4) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ .951 สามารถอธิบายความผันแปรของบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีค่าพยากรณ์ร้อยละ 90.4 ($R^2 = .904$), 5) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสำนักงานเขตตลิ่งชัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

คำสำคัญ: บทบาทภาวะผู้นำ, ผู้บริหาร, สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

ข้อมูลการอ้างอิง: คุณหญิงณฐนนท ทวีสิน, ชีรพล กาญจนากาศ, สุนิตดา เทศนิยม และ อำนาจ ปราการสมุทร. (2566). บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(10), 43

บทนำ

การบริหารองค์การโดยทั่วไปแล้ว “ผู้นำ” เป็นบุคคลที่สำคัญในองค์การ เพราะต้องมีบทบาทที่จะดำเนินไปภายใต้เงื่อนไขปัจจัยของสภาวะโดยรอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโลกในทุกวันนี้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความรู้ในเรื่อง “ภาวะผู้นำ” จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับทุกองค์การในกระแสโลกยุคใหม่หรือที่เรียกกันเสมอว่า ยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีความเจริญทางเทคโนโลยี ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงของสังคมจากอดีตสู่ปัจจุบันอย่างรวดเร็วมาก สังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เอื้อประโยชน์ต่อผู้ด้อยโอกาสมากขึ้น รวมทั้งมีการสร้างสรรค์สังคมให้เกิดความเสมอภาคและเท่าเทียม ประชาชนและประเทศชาติได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่จากการบริหารงาน เมื่อเป็นเช่นนี้เราจึงต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงให้ทันกับเหตุการณ์ของโลกปัจจุบันตลอดเวลา ผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานในองค์การ และองค์การจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้น ปัจจัยสำคัญที่สุด คือ ผู้นำ ถ้าองค์การใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะสามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตาม ตลอดจนทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์การให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์การใดได้ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ ก็จะไม่สามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งได้ ข้ำรายยังเป็นการทำลายขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ ซึ่งจะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานต่างๆ ในองค์การประสบความล้มเหลว (นภดล เวชสวัสดิ์, 2548)

ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มและสามารถนำกลุ่มปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้นำที่ดีคนอื่นอยากเดินตามบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือได้รับการยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้า และเป็นผู้ตัดสินใจ เนื่องจากเป็นผู้มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และจะพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางดีหรือทางชั่วก็ได้ มีบทบาทหน้าที่อิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆ ในกลุ่ม สามารถโน้มน้าวจิตใจหรือชักนำไปสู่บุคคลในกลุ่มร่วมกิจกรรมให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ สามารถอาศัยความสัมพันธ์ใช้ความสัมพันธ์เรียกผู้อื่นให้มาทำงานแทนเขา จำเป็นต้องใช้ความประพฤติกตัญญูและนิสัยของเขามากระหนาบต่อการกระทำและความคิดของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน โดยที่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตาม หรือทำการร่วมกันก็ตาม ให้พากันไปด้วยดีสู่จุดหมายที่พึงปรารถนา ให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้นำ คือ บุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม มีศิลปะการใช้ความสามารถที่จะนำบุคคลแต่ละคนไปตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยบุคคลเหล่านั้นมีความเชื่อมั่น เต็มใจ เคารพนับถือ และให้ความร่วมมือด้วยความจริงใจ ซึ่งผู้บริหารระดับต่างๆ ที่เป็นผู้มีอำนาจจะต้องเก่งงาน เก่งคน เก่งคิด และเก่งในการดำเนินชีวิต จากประสบการณ์ที่ผ่านมา หัวหน้าผู้บริหารระดับต่างๆ จะต้องครองตน ครองคน และครองงานได้ถึงจะปกครองดูแลทีมงานได้ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550)

ผู้นำที่เหมาะสมของผู้บริหารสำนักงานเขตจึงมีบทบาทอย่างมากต่อการดำเนินงานของสำนักงานเขตทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยการพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ลักษณะส่วนตัวของผู้บริหารรวมทั้งการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารสำนักงานเขตให้สอดคล้องกับสถานการณ์ จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ต้องมีความเข้มแข็งพัฒนาตนเอง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องปรับบทบาทการบริหาร การพัฒนาให้สามารถบรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงสมัยใหม่ไว้ ดังนี้ 1) เป็นผู้ฝึกสอนผู้เอื้ออำนวย เป็นพนักงาน และพี่เลี้ยงแก่บุคลากรในองค์การ ลักษณะภาวะของผู้นำที่ดีในการบริหารสำนักงานเขต 2) ผู้นำต้องร่วมกับทุกคนในการสร้างวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ ค่านิยม ความเชื่อขององค์การขึ้น แล้วใช้การยึดมั่นต่อวัตถุประสงค์และค่านิยมดังกล่าวเป็นเครื่องมือในการควบคุม 3) มุ่งให้เกิดการร่วมมือกันเองภายในองค์การ ด้วยการลดความขัดแย้งและให้บุคลากรหันไปแข่งขันกับภายนอก 4) เปิดกว้างการสื่อสารและการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศอย่างทั่วถึง 5) มีความคิดเป็นเจ้าของร่วมกันของทุกคน 6) ส่งเสริมให้คนทำงานแบบพึ่งพาอาศัยกันในรูปแบบทีมงาน 7) ต้องคิดเสมอว่า พนักงานเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าสูงสุดขององค์การ (ชูตระกูล ไชยเสนา และคณะ, 2560)

สำนักงานเขตตลิ่งชัน เป็นหน่วยงานที่มุ่งเน้นการบริการที่โปร่งใส ส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชน สนับสนุนวิถีชีวิตเกษตรอินทรีย์ โดยมีบทบาทและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขต มีหน้าที่เกี่ยวกับการปกครอง การทะเบียน การจัดทำ

แผนพัฒนาเขต การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ การจัดให้มีและควบคุมตลาดทำเทียบเรือ ทางข้าม และที่จอดรถ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ การสาธารณูปการ การส่งเสริม การฝึก การพัฒนา คุณภาพชีวิต การบำรุงรักษาสีลปะจาริตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น การจัดให้มี พิพิธภัณฑสถานการปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อน หย่อนใจ การส่งเสริมการกีฬา การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน การส่งเสริม การมีส่วนร่วมของราษฎร รักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การสาธารณสุข การอนามัย ครอบครัว การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การผังเมือง การวิศวกรรมจราจร การดูแลรักษาที่สาธารณะ การควบคุมอาหาร การป้องกันและการบรรเทาสาธารณภัย การส่งเสริมและสนับสนุนการ ป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ การจัดเก็บรายได้ การ บังคับให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครหรือกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร และหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย (สำนักงานเขตตลิ่งชัน, 2566)

ผู้วิจัยจึงสนใจท้าวิจัยเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อค้นพบจาก การวิจัยมาส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาภาวะผู้นำการบริหารให้มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ ให้ บังเกิดการบริหารจัดการที่ดีในสังคมไทย และนำภาวะผู้นำของผู้บริหารสำนักงานเขตตลิ่งชัน ได้แก่ ด้านผู้นำแบบมุ่งงาน ด้านผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะช่วยส่งเสริมให้ข้าราชการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จักนำไปสู่ความสำเร็จ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่หน่วยงานและสังคมไทยอย่างยั่งยืน ดังนั้น แนวคิดบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหาร จึงมีความสำคัญในการนำมาใช้เป็นแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติงานของ ข้าราชการให้มีคุณภาพ และเชื่อว่าจะทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน ผู้รับบริการให้เกิดความประทับใจในการมาใช้บริการที่ได้รับการตอบสนองความต้องการของประชาชน และประชาชน ได้รับประโยชน์จากการให้บริการของข้าราชการที่ตรงกับเป้าหมายของภาวะผู้นำที่โปร่งใส ส่งเสริมคุณภาพชีวิต ประชาชน สนับสนุนวิถีชีวิตเกษตรอินทรีย์

การทบทวนวรรณกรรม

การกระทำหรือการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ อำนาจหน้าที่ และสิทธิซึ่งผูกพันอยู่กับฐานะ ตำแหน่งของสังคมที่มี ชื่อเรียกต่างๆ ซึ่งเป็นแบบพฤติกรรม แบบแห่งความประพฤติของบุคคลการ มีปฏิสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และพฤติกรรมอันเป็นที่คาดหวังของสมาชิกในสังคม ให้เขากระทำให้ภายใต้สถานการณ์ทางสังคมหนึ่ง หน้าที่ที่พึงมีต่อ บุคคลอื่นในอีกสถานะหนึ่งของสังคม ได้แก่ 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่ มากที่สุด ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับรู้ เข้าใจและตระหนักถึงปัญหาภายในพื้นที่ได้ดีกว่าหน่วยงานของรัฐ ในระดับอื่นๆ 2) สืบเนื่องจากเหตุผลในประการแรก เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับรู้ เข้าใจและตระหนักปัญหาได้ ดีกว่าหน่วยงานอื่นๆ จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดบริการสาธารณะได้ตรงตามความต้องการของ ประชาชนในท้องถิ่น รวมทั้ง ยังสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและมีขั้นตอนในการแก้ไขปัญหาที่น้อยกว่าการ ทำงานของหน่วยงานรัฐในระดับอื่นๆ 3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผู้บริหารและสมาชิกสภามาจากการเลือกตั้งของ ประชาชนในท้องถิ่น ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีช่องทางในการสื่อสารระหว่างประชาชนกับหน่วยงานได้ ดีกว่าหน่วยงานของรัฐในระดับอื่นๆ อีกทั้งยังเป็นการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นต่อการเมืองใน ระดับท้องถิ่นได้อีกทางหนึ่งด้วย พงษ์ธร ชูติมานนท์ (2551) ได้สรุปแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทต่างๆ ไว้เกี่ยวกับ ทฤษฎีบทบาทการได้รับ (Role-Taking) George Herbert Mead ได้แบ่งตน (Self) ออกเป็น 2 ส่วนคือ 1) ด้านสถาบัน มิติ ประกอบด้วย สถาบัน ได้แก่ หน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งจะ เป็น กรม กอง โรงเรียน โรงพยาบาล บริษัทร้านค้า หรือ

โรงงานต่างๆ ที่มีวัฒนธรรมของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นครอบคลุมอยู่ บทบาทตามหน้าที่ที่สถาบันจะกำหนดบทบาทหน้าที่ และตำแหน่งต่างๆ ให้บุคคลปฏิบัติ มีกฎ และหลักการอย่างเป็นทางการ และมีธรรมเนียม (Ethics) การปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อบทบาทอยู่ ความคาดหวังของสถาบันหรือบุคคลภายนอกเป็นความคาดหวังที่สถาบันหรือบุคคลภายนอกคาดหวังว่าสถาบันจะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เช่น โรงเรียนมีความคาดหวังที่จะต้องผลิตนักเรียนที่ดีมีคุณภาพ ความคาดหวังที่มีค่านิยม (Values) สังคมครอบคลุมอยู่ 2) ด้านบุคลากรมีมิติ ประกอบด้วย บุคลากรแต่ละคนซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันนั้นๆ เป็นบุคคลในระดับต่างๆ เช่น ในโรงเรียนมีผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ คนงาน ภารโรง มีวัฒนธรรมย่อยที่ครอบคลุมต่างไปจากวัฒนธรรมโดยรวม

นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีผลการศึกษาและผลการวิจัยจำนวนมากที่บ่งชี้ชัดว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพและความสำเร็จในการจัดการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับความสามารถ ทักษะในการบริหารงาน และความเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษา จึงเป็นบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่ถูกคาดหวังให้แสดงภาวะผู้นำ กนกพร อินดาวงศ์ (2564) กล่าวถึงภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตน หรือกลุ่มกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรทำให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน กมลชนก ชมพูพันธุ์ (2564) กล่าวถึงภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในสร้างความยอมรับเชื่อถือ และมีอิทธิพลในการการหลอมความแตกต่างทางด้านความคิดความสนใจ ความต้องการหรือพฤติกรรมของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์กรให้หันไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีศิลปะ ไม่มีความขัดแย้งในองค์กรในขณะใดขณะหนึ่งหรือในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การดำเนินการในด้านของจิตวิทยาในการสร้างแรงผลักดันให้เกิดการทำงานของผู้ตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตน หรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆ ตามต้องการโดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

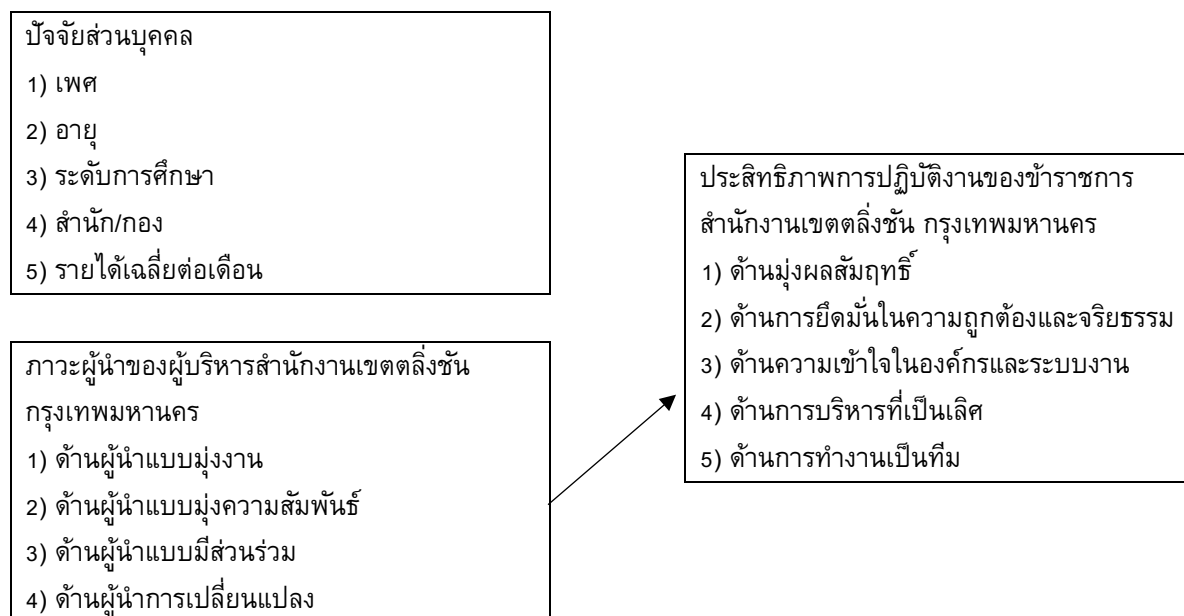
แบบภาวะผู้นำของ Kouzes, James M. and Posner, Barry Z. (2002) ได้ทำการวิจัยเป็นเวลากว่า 10 ปี เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ โดยได้สำรวจความคิดเห็นจากคนกว่า 20,000 คน ที่อาศัยอยู่ใน 4 ทวีป อันได้แก่ อเมริกา ยุโรป เอเชีย และออสเตรเลีย เพื่อจะสรุปหาว่าอะไรคือ คุณลักษณะที่ผู้นำจำเป็นต้องมี และในที่สุดก็สรุปคุณลักษณะสำคัญได้ 4 ประการ เรียงตามลำดับจากคุณลักษณะที่ถูกเลือกมากที่สุด ดังนี้ 1) จะต้องมีความจริงใจ (Being Honest) การที่คนจะร่วมหัวจมท้ายไปกับผู้นำได้นั้น สิ่งสำคัญอันดับแรกก็คือ เขาจะต้องไว้วางใจ (Trust) ในผู้นำของเขาได้ ความไว้วางใจที่ว่านี้จะวัดกันจากสิ่งที่ผู้นำพูดและปฏิบัติ หากผู้นำพูดไว้อย่างหนึ่งแล้วไปทำอีกอย่างหนึ่ง ความไว้วางใจก็จะไม่เกิดขึ้น นอกจากนั้นสิ่งที่ผู้นำพูดและทำจะต้องอยู่บนพื้นฐานของค่านิยมที่กำหนดไว้ และจะต้องยืนหยัดอยู่บนหลักการที่ถูกต้อง 2) จะต้องสามารถมองไปข้างหน้า (Being Forward-Looking) ผู้นำกับเรื่องทิศทางเป็นสิ่งคู่กัน เพราะการนำนั้นหมายถึง การมุ่งไปทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มองเห็นเป้าหมายที่กำลังจะมุ่งไป และสามารถสื่อสารภาพของเป้าหมายนั้นให้ทุกคนเห็นได้อย่างชัดเจน 3) จะต้องสามารถชนะใจ (Being Inspiring) และทำให้ทุกคนรู้สึกกระตือรือร้น เกิดพลัง และมีความหวังสำหรับสิ่งที่ดีกว่า ในอนาคตผู้นำจะต้องสามารถสื่อสารภาพของเป้าหมายออกมาในรูปแบบที่ทำให้ทุกคนมีความต้องการที่จะไปให้ถึงจุดนั้น การนำที่แท้จริงนั้นจะต้องไม่มีการบังคับข่มขู่และบีบบังคับ หากแต่ต้องมีความสมัครใจของทุกคน 4) จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ (Being Competent) คือ ทำให้ทุกคนเชื่อมั่นได้ว่าจะสามารถพาพวกเขาไปได้ตลอดรอดฝั่ง และถึงที่หมายได้อย่างปลอดภัย ซึ่งคุณสมบัติทั้ง 4 ประการนี้เมื่อนำมารวมกันแล้วจะได้สิ่งที่เรียกว่า ความน่าเชื่อถือ (Credibility) ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำทุกคน การที่เราจะเชื่อผู้นำสักคนหนึ่งนั้นหมายถึง ว่าเราจะต้องเชื่อว่าเขาเป็นคนที่ปากกับใจตรงกัน เขาจะต้องทำในสิ่งที่เขาพูด ตัวเราเองก็กระตือรือร้นและตื่นเต้นกับการเดินไปสู่ทิศทางที่เขาพาไป ตลอดจนมีความสามารถที่จะนำเราไปยังจุดนั้นได้ ความน่าเชื่อถือเป็นต้นตอสำคัญที่จะทำให้เกิดความรักภักดี (Loyalty) เกิดพันธะสัญญา (Commitment) และเกิดพลัง

(Energy) ผู้นำที่แท้จริงจึงมีใช้ผู้ที่ทำหน้าที่เพียงแค่นี้หรือออกคำสั่งบังคับโดยอาศัยอำนาจหรือตำแหน่ง หากแต่จะต้องเป็นผู้ชี้แนะ และคอยกระตุ้นให้ทุกคนอยากทำการที่จะทำซึ่งความสามารถที่จะทำเช่นนี้ได้จะขึ้นอยู่กับความน่าเชื่อถือ (Credibility) ของผู้นำนั่นเอง

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร จำนวน 121 คน (สำนักงานเขตตลิ่งชัน, 2566) กลุ่มตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่างด้วยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด 121 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีการตรวจสอบเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อวัดผลความสอดคล้อง และมีการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามจำนวน 40 ชุด ไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ทำการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) และค้นหาข้อบกพร่องของข้อคำถามที่ไขว้ตัวแปร แล้วนำข้อมูลเข้าสู่โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เมื่อทดสอบแบบสอบถามทั้งฉบับ ปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่นเฉลี่ย .902

การเก็บรวบรวมข้อมูล 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source) ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม จากข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร หลังจากนั้น จึงนำข้อมูลเข้าระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลทางสถิติ 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) เป็นการศึกษาข้อมูลจากแหล่งพื้นที่ศึกษา และเก็บรวบรวมเอกสารทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย หนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ การสืบค้นจากสารสนเทศและข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลที่ต้องการจะศึกษา แนวคิด ทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสนับสนุนงานวิจัยฉบับนี้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย (Mean: μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: σ) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม และด้านผู้นำแบบมุ่งงาน ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1) ด้านผู้นำแบบมุ่งงาน	3.96	.402	มาก	4
2) ด้านผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	4.01	.799	มาก	2
3) ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม	3.99	.842	มาก	3
4) ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.03	.870	มาก	1
รวม	4.00	.640	มาก	

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง และจริยธรรม และด้านการบริหารที่เป็นเลิศ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.99	.747	มาก	3
2) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	3.97	.696	มาก	4
3) ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	4.12	.782	มาก	1
4) ด้านการบริหารที่เป็นเลิศ	3.96	.742	มาก	5
5) ด้านการทำงานเป็นทีม	4.01	.779	มาก	2
รวม	4.01	.694	มาก	

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) พบว่า ด้านผู้นำแบบมุ่งงาน ด้านผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดย r มีค่า .502, .890, .919, .804 และ Sig. มีค่าเท่ากับ .000 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขต ดลิ่งชั้น กรุงเทพมหานคร ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation)

ตัวแปรอิสระ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตดลิ่งชั้น	
	Pearson's Correlation	Sig. (2-tailed)
1) ด้านผู้นำแบบมุ่งงาน	0.502***	0.000
2) ด้านผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์	0.890***	0.000
3) ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม	0.919***	0.000
4) ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.804***	0.000

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตดลิ่งชั้น กรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ .951 สามารถอธิบายความผันแปรบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสำนักงานเขตดลิ่งชั้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 มีค่าสมการพยากรณ์ร้อยละ 90.4 ($R^2 = .904$) ดังนี้

สมการพยากรณ์

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + B_4 X_4$$

$$\text{Decision} = 0.681 + .041\text{Task} + .358\text{Relation} + .379\text{Participatory} + .134\text{Transformational}$$

$$(.672) \quad (7.912) \quad (6.759) \quad (3.073)$$

จากสมการพยากรณ์พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสำนักงานเขตดลิ่งชั้น กรุงเทพมหานคร ได้ดีที่สุด คือ ด้านผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ อันดับรองลงมาคือ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง และอันดับสุดท้ายคือ ด้านผู้นำแบบมุ่งงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตดลิ่งชั้น กรุงเทพมหานคร พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .041, .358, .379 และ .134 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสำนักงานเขตดลิ่งชั้น กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้นำแบบมีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่ม มีการกำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ของผู้นำและผู้ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนมีการวางแผนการทำงาน และกำหนดตารางเวลาทำงานแน่นอน เน้นการทำงานให้เป็นไปตามขั้นตอน มีการกำหนดมาตรฐานงาน มีการติดต่อสื่อสารกับทุกคนมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน ผู้นำแสดงถึงความรู้สึกไวต่อการรับรู้ต่อผู้ตาม ในแง่ให้การยอมรับถึงความรู้สึก ความคิด การให้ความไว้วางใจ การแสดงความชื่นชมและรับฟังปัญหาของผู้ตามอย่างตั้งใจ การรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ตามเพื่อประกอบการตัดสินใจ สอดคล้องกับ จูติรัตน์ ลีลาเอกนิตติ (2565) ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำแบบมุ่งงาน (Initiating Structure) คือ ผู้นำแบบนี้มีลักษณะของความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่ม มีการกำหนดเป้าหมาย ผลการศึกษาพบว่า บทบาทหน้าที่ของผู้นำและผู้ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนมีการวางแผนการทำงาน และกำหนดตารางเวลาทำงานแน่นอน เน้นการทำงานให้เป็นไปตามขั้นตอน มีการกำหนดมาตรฐานงาน มีการติดต่อสื่อสารกับทุกคน มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน ผู้นำแบบมุ่งคน (Consideration) ผู้นำแบบนี้มีลักษณะของการดูแลเอาใจใส่ ดูแลทุกข์สุข และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำมีมิตรภาพที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน มีความไว้วางใจต่อกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นให้มีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจ มีการติดต่อสื่อสารที่ดี ให้ความอบอุ่นเอาใจใส่ ดูแลขวัญและกำลังใจ และสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำที่มีพฤติกรรมทั้ง

แบบมุ่งงานและแบบมุ่งคน มีแนวโน้มที่ผู้ปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จ และมีความพอใจสูงกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับผู้นำที่อ่อนด้อยด้านใดด้านหนึ่งหรืออ่อนทั้งสองด้าน อย่างไรก็ตาม ผู้นำที่มีพฤติกรรมทั้งแบบมุ่งงานและแบบมุ่งคนก็ไม่ได้หมายความว่า จะมีผลเป็นบวกเสมอ ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมของผู้นำแบบนี้จะทำให้เกิดความไม่พอใจ การขาดงาน การเข้าออกจากงานจะสูง สอดคล้องกับ สมบูรณ์ โตจิตร (2564) พบว่า มี 3 บทบาท คือ 1) บทบาทความเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาความรู้ 2) บทบาทการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 3) บทบาทการเป็นผู้นำความทันสมัย ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการใช้องค์ความรู้ในศาสตร์สำหรับการปรับปรุงกระบวนการทำงานขององค์การภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงในการวิเคราะห์และสังเคราะห์สถานการณ์ เพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหาและแนวทางการแก้ไข นอกจากนี้ ผู้นำควรมีภาวะผู้นำและเข้าใจวัฒนธรรมองค์การเพื่อให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและบรรลุเป้าหมายขององค์การ

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่ท้าทายในงานที่ยากหรือไม่เคยมีใครทำมาก่อน โดยใช้วิธีการพัฒนาระบบประยุกต์ และบริหารจัดการเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นและแตกต่างอย่างที่ไม่เคยมีผู้ใดในองค์กรกระทำได้มาก่อน มีการตัดสินใจโดยคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจนและดำเนินการ เพื่อให้องค์กรและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ตรวจตราความถูกต้องของงาน เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ ผู้นำมีสัจจะเชื่อถือได้และรักษาวาจา พูดอย่างไรทำอย่างนั้น ไม่บิดเบือนอ้างข้อยกเว้นให้ตนเอง เป็นคนตรงไปตรงมา กล้าพูดกล้าทำ และกล้าตัดสินใจ สอดคล้องกับ จุฑาทิพย์ สุจริตกุล (2562) พบว่า 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) เพศและตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับองค์กรสู่ยุคประเทศไทย 4.0 โดยเฉพาะการกระตุ้นเชาว์ปัญญา มีความสัมพันธ์กับด้านมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย พบว่า อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ สัญญาศรณ์ สวัสดิ์โรสง และคณะ (2563) พบว่า วัฒนธรรมองค์การและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริตได้ร้อยละ 51.40 และ 61.70 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ยังพบว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ด้านการป้องกันการทุจริตผ่านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้ร้อยละ 42.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) พบว่า ด้านผู้นำแบบมุ่งงาน ด้านผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดย r มีค่า .502, .890, .919, .804 และ Sig. มีค่าเท่ากับ .000 หมายความว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 สอดคล้องกับ ชัลมา ปาทาน และคณะ (2566) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์กับการเปลี่ยนแปลงองค์การ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการเปลี่ยนแปลงองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และวัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ด้านการเน้นความสำเร็จส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านการเน้นมิติสัมพันธ์ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า ผู้นำของผู้บริหารสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านผู้นำแบบมุ่งงาน ด้านผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม และด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง (R) มีค่าเท่ากับ 0.951 และสามารถอธิบายความผันแปรของแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสำนักงานเขต

ตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 โดยได้ค่าสมการพยากรณ์ร้อยละ 90.4 ($R^2 = .904$) สมการพยากรณ์พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสำนักงานเขตตลิ่งชันกรุงเทพมหานคร ได้ดีที่สุด คือ ด้านผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ สอดคล้องกับ พิชัยรัฐ หมื่นดวง (2564) พบว่า ระดับสมรรถนะของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สมรรถนะของผู้บริหารกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ได้แก่ ด้านความมีวิสัยทัศน์ และด้านการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .925 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 85.50 ($R^2 = .855$)

จากผลการทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .041, .358, .379 และ .134 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000 สอดคล้องกับ ประภาภรณ์ ศรีทิน (2562) พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้น SEM ปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมากที่สุด คือ มิติของผู้บริหาร (0.247) ประกอบด้วย ด้านการบริหาร (0.472) ด้านภาวะผู้นำ (0.655) และด้านบุคลิกลักษณะ (0.294) โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (0.655)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

- 1) ผู้นำที่สามารถเป็นตัวอย่างให้แก่สมาชิกในชุมชนและชุมชนอื่นและสามารถนำเอาประสบการณ์ในเรื่องการบริหารจัดการไปใช้ในการบริหารจัดการและการพัฒนาชุมชน
- 2) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์นโยบายและยุทธศาสตร์ที่นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างแท้จริง
- 3) ควรส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้นำชุมชนและสมาชิกในชุมชนในการพัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนต้นแบบและมีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง
- 4) ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้นำชุมชนให้เป็นต้นแบบในการพัฒนาสำนักงานเขต เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับท้องถิ่นและการเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในระดับอื่นๆ และสายงานอื่นๆ ที่ต้องนำความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน และการเก็บรวบรวมข้อมูลควรมีการใช้วิธีอื่นๆ นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม
- 2) ควรศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพและความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสำนักงานเขตต่างๆ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละส่วน เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างและปรับปรุงแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร อินดาวงศ์. (2564). ภาวะผู้นำไฟบริการ: ความหมายความสัมพันธ์และการนำไปปรับใช้ในองค์กร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มจร. วิทยาเขตอีสาน*, 2(1), 31-38.
- กมลชนก ชมภูพันธ์. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในธุรกิจยุคดิจิทัล. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 5(1), 148-155.
- จุฑาทิพย์ สุจริตกุล. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดภูเก็ต. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศ*, 6(10), 4930-4943.

- ชลมา ปาทาน, อัมภาศรี พอค้า และ กรรณก ดลโสมณ. (2566). ผลกระทบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 17(2), 78-90.
- จิตติรัตน์ ลีลาเอกนิติ. (2565). การบูรณาการพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ในการบริหารสถานศึกษา. *วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย*, 4(3), 51-56.
- ตระกูล ไชยเสนา, ชูเกียรติ รอดวงษ์ และ รัชดากร ทมिनเหมย. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับวัฒนธรรมองค์กรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสิงห์บุรี. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี*, 11(1), 46-59.
- นภดล เวชสวัสดิ์. (2548). บุคลิกภาพสู่ความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ประภาภรณ์ ศรีทิน. (2562). รูปแบบการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเทศบาลตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พงษ์ธร ชุตินันท์. (2551). บทบาทของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการพัฒนาการเกษตรในจังหวัดกำแพงเพชร. *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิชัยรัฐ หมีนด้วง. (2564). สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู. *Journal of Roi Kaensam Academi*, 7(4), 415-432.
- สมบูรณ์ โตจิตร. (2564). บทบาทผู้นำในการพัฒนาองค์การ. *วารสารการบริหารการศึกษา มจร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 1(3), 62-70.
- สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง, พิศดาร แสนชาติ และ ชชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2563). วัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของหมู่บ้านต้นแบบด้านการป้องกันการทุจริต. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 18(80), 116-126.
- สำนักงานเขตตลิ่งชัน. (2566). แผนปฏิบัติการราชการประจำปี พ.ศ. 2566. สืบค้นจาก <https://info.go.th/service-point/94e56842-1658-41f1-bdb6-45481fb05708/view> (26 มกราคม 2566).
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). ภาวะความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: เอ็กเซเปอร์เน็ต.
- Kouzes, James M. & Posner, Barry Z. (2002). *The Leadership Challenge*. San Francisco: Jossey Bass Publishers.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2023 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).

