

อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่

INFLUENCES OF SERVANT LEADERSHIP AND QUALITY OF WORK LIFE ON THE PERFORMANCES OF THA RAE SISTERS, THE LOVERS OF THE HOLY CROSS

ปราณี แสนตานา^{*1}, ชาติชัย อุดมกิจมงคล², สามารต อัยกร³

Pranee Saentangna^{*1}, Chardchai Udomkijmongkol², Samart Aiyakorn³

^{1,2,3} หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

^{1,2,3} Master of Public Administration Program, Faculty of Management Science, Sakon Nakhon Rajabhat University

*Corresponding author's e-mail: praneesy@gmail.com^{*1}, chardchai_u@hotmail.com², Saamm_5@hotmail.com³

Received: February 1, 2024

Revised: February 19, 2024

Accepted: February 27, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้กับคุณภาพชีวิตในการทำงานภายในคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ซึ่งเป็นสถาบันทางศาสนาที่มีบทบาทสำคัญในสังคมและศาสนาในประเทศไทยและลาว ซึ่งในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเทคโนโลยีและเศรษฐกิจองค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้และคุณภาพชีวิตในการทำงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ 3) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้และคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ 4) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรในฝ่ายต่าง ๆ ของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ ซึ่งประกอบด้วย 1) ฝ่ายการศึกษา 2) ฝ่ายอบรม 3) ฝ่ายอภิบาลแพร่ธรรม รวมทั้งสิ้น 222 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4) ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ พบว่าตัวแปรภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 66.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ พบว่าตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 70.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ เน้นการพัฒนาด้านเวลาและค่าใช้จ่าย โดยมุ่งเน้นไปที่การส่งเสริมการเรียนรู้และแบ่งปัน

ความรู้ การพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร การสร้างระบบการให้รางวัลและการสนับสนุน และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้; คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

This research focuses on studying the relationship between servant leadership and quality of life in the workplace within the Tha Rae Sisters, the Lovers of the Holy Cross, a religious institution that plays a significant role in society and religion in Thailand and Laos. In an era where the world is rapidly changing, particularly in terms of technology and economy, organizations must adapt to new challenges and improve their efficiency at work. The objectives of this research were to: 1) study the level of servant leadership and quality of work life of Tha Rae Sisters, the Lovers of the Holy Cross; 2) investigate the level of performance effectiveness of Tha Rae Sisters, the Lovers of the Holy Cross; 3) examine the influences of servant leadership and quality of work life on the performance effectiveness of Tha Rae Sisters, the Lovers of the Holy Cross; and 4) explore and gain guidelines on developing the performance effectiveness of Tha Rae Sisters, the Lovers of the Holy Cross. The sample group consisted of 222 personnel who reported to various departments of the Tha Rae Sisters, the Lovers of the Holy Cross: 1) the Education Department, 2) the Training Department, and 3) the Pastoral Care Department. The study revealed these results: 1) The overall servant leadership of the Tha Rae Sisters, the Lovers of the Holy Cross, was at a high level. 2) The quality of work life of the Tha Rae Sisters, the Lovers of the Holy Cross, as a whole was at a high level in every aspect. 3) The overall performance effectiveness of the Tha Rae Sisters, the Lovers of the Holy Cross, as a whole was at a high level. 4) Analyzing the influences of servant leadership on the performance effectiveness of Tha Rae Sisters, the Lovers of the Holy Cross, it was found that the variables of servant leadership, altogether, could be used to correctly predict the performance effectiveness of Tha Rae Sisters, the Lovers of the Holy Cross, at a statistical level of significance of .05. 5) When analyzing the influences of the quality of work life on the performance effectiveness of Tha Rae Sisters, the Lovers of the Holy Cross, it was found that the primary variables of the quality of work life could be used jointly to correctly predict the performance effectiveness of Tha Rae Sisters, the Lovers of the Holy Cross, at a statistical level of significance of .05. 6) These guidelines had been given for developing the performance effectiveness of Tha Rae Sisters, the Lovers of the Holy Cross: focusing on time and cost improvement; emphasizing the promotion of learning and knowledge sharing; personnel's skills and knowledge development; creating the systems to award and support the personnel; and efficient management.

Keywords: servant leadership; quality of work life; performance effectiveness

ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ในปัจจุบันสถานการณ์ของโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วส่งผลให้การแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจมีความเข้มข้นมากขึ้น ซึ่งการพัฒนาเทคโนโลยีก็มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเช่นกัน อันส่งผลกระทบต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของคนในสังคมและการดำเนินธุรกิจด้วยกัน ดังนั้นองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ จำเป็นต้องมีการปรับตัวในการเปลี่ยนแปลงด้วยเช่นกัน การที่องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ต้องปรับตัวให้เหมาะสมนั้น จำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีความเชื่อมโยงกัน และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานด้วยเช่นกัน ผู้ที่มีบทบาทในการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานมากที่สุดคือ ผู้นำ ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง ผู้นำเป็นผู้ที่สามารถชักจูงและแนะนำบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ จนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Greenleaf (2002, pp. 21-26) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้เป็นพฤติกรรมที่บุคคลเลือกเป็นฝ่ายบริการเป็นอันดับแรก ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ไว้วางใจกัน ตลอดจนการมองการณ์ไกลการรับฟังผู้อื่น รวมถึงการใช้อำนาจทางศีลธรรม นอกจากนั้นอีกองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ ชีวิตการทำงานที่มีองค์ประกอบหลายอย่างเช่น สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน รวมถึงขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่ตอบสนองต่อบุคลากรในองค์กรไม่ว่าจะอยู่ระดับไหน ซึ่งหากบุคคลใช้ชีวิตในการทำงานดี ก็จะมีผลคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและประสิทธิผลของงานก็ดีขึ้นด้วยเช่นกัน

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขวัญดาว เกตุมณี (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำมีระดับที่ดีมาก ประสิทธิผลการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ตามระดับการศึกษาและระยะเวลาการปฏิบัติงานวัฒนธรรมมุ่งผลลัพธ์และความมุ่งมั่นทำนายประสิทธิผลได้ 29% มนูญญา ศรีอัมพร (2560) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒน-ศิลป์ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตทำนายประสิทธิผลได้ 74.3% และ 63.7% ตามลำดับ รุจิรา เข้มทิพย์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน และวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้และวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์สูงและมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนได้ 92.6% สติชัย แพงแพง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีความแตกต่างทางสถิติตามเพศ อายุ และหมู่บ้านที่อยู่อาศัยส่วนด้านการศึกษามีความแตกต่าง จำเป็นต้องพัฒนาด้านรักษาความสงบเรียบร้อยและสงเคราะห์ผู้ประสบภัย

คณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่เป็นสถาบันทางศาสนาที่มีประวัติศาสตร์ยาวนานและมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนและดำเนินงานทางสังคมและศาสนาในประเทศไทยและลาว โดยคณะมีบทบาทสำคัญในสังคม ทั้งในด้านการดูแลสุขภาพและการศึกษาอบรม และยังคงเป็นส่วนหนึ่งของอัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง และทำงานในหลายสังฆมณฑลทั่วประเทศไทย จากสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและการแข่งขันทางด้าน

เศรษฐกิจที่มีความซับซ้อนมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร และจำเป็นต้องมีการปรับตัวและการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้การปฏิบัติงานเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงประสิทธิผลการปฏิบัติงานระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้และคุณภาพชีวิตในการทำงานของคณะคณิธีรกรงานแห่งท่าแร่ เพราะข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ เป็นแนวทางในการวางแผนอบรมหัวหน้าแผนกให้เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ มีความตระหนักรู้ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นอกเห็นใจกันและกัน อุทิศตนให้กับผู้อื่น เป็นบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจ และสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎกติกาขององค์กรของตน ซึ่งเป็นการสนับสนุนให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้และคุณภาพชีวิตในการทำงานของคณะคณิธีรกรงานแห่งท่าแร่
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณะคณิธีรกรงานแห่งท่าแร่
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้และคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณะคณิธีรกรงานแห่งท่าแร่
4. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณะคณิธีรกรงานแห่งท่าแร่

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้

ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant leadership) เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมอย่างมากในปัจจุบัน เนื่องจากมีจุดเด่นที่เน้นการช่วยเหลือผู้อื่นและการพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม ซึ่งผู้นำแบบผู้รับใช้ไม่จำเป็นต้องมีตำแหน่งสูงในองค์กร ก็สามารถแสดงออกถึงภาวะผู้นำได้ จากการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ตามทฤษฎีของ Greenleaf (2002) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญ 10 ด้านของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ดังนี้ (1) การรับฟัง (Listening) หมายถึง ผู้นำต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างตั้งใจ โดยไม่ตัดสินหรืออคติ ผู้นำต้องเข้าใจและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น โดยอาจใช้คำถามเพื่อกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ผู้นำต้องนำสิ่งที่ได้รับฟังไปใช้ในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาทั้งบุคคลและองค์กร โดยส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานและแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ (2) การเห็นอกเห็นใจ (Empathy) หมายถึง ผู้นำต้องเข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง โดยไม่ตัดสินหรืออคติ ผู้นำต้องยอมรับและสนับสนุนความแตกต่างของบุคคล โดยตระหนักว่าทุกคนมีคุณค่าและศักยภาพในแบบของตัวเอง ผู้นำต้องพร้อมที่จะช่วยเหลือและสนับสนุนผู้อื่นให้เติบโตและก้าวหน้า (3) การเยียวยารักษา (Healing) หมายถึง ภาวะผู้นำที่ผู้นำใส่ใจดูแลสุขภาพกายและใจของผู้ตามและผู้อื่นในองค์กร ผู้นำจะสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานและการพัฒนาของทุกคน ผู้นำจะคอยรับฟังและช่วยเหลือผู้ตามเมื่อมีปัญหา ผู้นำจะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนในองค์กร เพื่อให้ทุกคนรู้สึกอบอุ่นและได้รับการยอมรับ (4) การตระหนักรู้ (Awareness) หมายถึง ผู้นำต้องตระหนักถึงตนเองและผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง เข้าใจถึงความต้องการและแรงจูงใจของผู้อื่น เข้าใจถึงสถานการณ์และสภาพแวดล้อมต่างๆ ผู้นำต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ

ได้อย่างเหมาะสม (5) การโน้มน้าวจิตใจ (Persuasion) หมายถึง ผู้นำต้องมีทักษะในการโน้มน้าวใจผู้อื่นให้คล้อยตาม ผู้นำต้องสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำต้องสามารถจูงใจผู้อื่นให้มีส่วนร่วมในการทำงานและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน (6) การสร้างมโนทัศน์ (Envisioning) หมายถึง ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ผู้นำต้องสามารถจินตนาการถึงอนาคตที่ดีกว่า ผู้นำต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของตนให้กับผู้อื่นได้ (7) การมองการณ์ไกล (Strategic thinking) หมายถึง ผู้นำต้องสามารถมองการณ์ไกล ผู้นำต้องสามารถวางแผนและวางกลยุทธ์เพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม (8) ความรับผิดชอบร่วมกัน (Shared responsibility) ผู้นำต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อความสำเร็จขององค์กร ผู้นำต้องมอบอำนาจให้กับผู้ตามเพื่อให้สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างอิสระ (9) การอุทิศตน (Commitment) ผู้นำต้องมีความมุ่งมั่นที่จะช่วยเหลือผู้อื่นและสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ผู้นำต้องพร้อมที่จะเสียสละเพื่อประโยชน์ของผู้อื่นและองค์กร (10) การสร้างชุมชน (Community building) ผู้นำต้องสร้างชุมชนที่ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ผู้นำต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในองค์กร เพื่อให้ทุกคนรู้สึกอบอุ่นและได้รับการยอมรับ จากคุณลักษณะสำคัญ 10 ด้านของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้มีลักษณะที่เน้นการช่วยเหลือผู้อื่นและการพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม ผู้นำแบบผู้รับใช้ไม่ได้เน้นอำนาจหรือตำแหน่งหน้าที่ แต่เน้นการสร้าง ความผูกพันและความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life: QWL) หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการอันเป็นแรงจูงใจของแต่ละบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เศรษฐกิจ สังคม การเป็นอยู่ที่ดี ความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ดี ขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน Huse & Cummings (1985) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านรายได้และค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงความพึงพอใจที่ได้รับสอดคล้องกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ 2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้รับความปลอดภัยจากสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม หรือสถานที่ทำงานที่มีมาตรฐาน มีการรักษาความปลอดภัยที่ดี 3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน (Development of human capacities) หมายถึง การพัฒนาที่พนักงานได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองตามงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงความสามารถที่พนักงานแต่ละคนมีด้วย เช่นเดียวกันเพื่อให้สามารถนำไปต่อยอดทำงานอื่นที่มีความซับซ้อนมากขึ้น 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ (Growth and security) หมายถึง การที่พนักงานได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในองค์กร หรือมีหน้าที่ได้รับมอบหมายและตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง รวมถึงความมั่นคงในชีวิต 5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Social integration) หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นมิตร รวมทั้งแสดงถึงความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่าและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยปราศจากเงื่อนไขและอคติ 6. ด้านความเสมอภาคและความยุติธรรมในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การที่พนักงานได้รับความยุติธรรมจากการบริหารงานนั้นมีความจำเป็นอย่างหนึ่งที่สำคัญ การปฏิบัติต่อบุคลากรที่เท่าเทียมกันนั้น เป็นบรรยากาศอย่างหนึ่งขององค์การที่มีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ด้านความสมดุลของชีวิตการทำงาน (Total life space) หมายถึง ช่วงเวลาของชีวิตที่มีความสอดคล้องกันและเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นช่วงเวลาระหว่างการปฏิบัติงาน ช่วงเวลาอิสระจากงาน ช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากงาน พนักงานสามารถแบ่งเวลาการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว 8. ด้านความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจในการปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และรู้ว่าการกระทำอันมีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงการที่พนักงานไม่ยอมลาออกจากองค์กร รักองค์กร ไม่พูดถึงองค์กรในทางไม่ดี หรือทำให้เสียชื่อเสียงเสื่อมเสีย

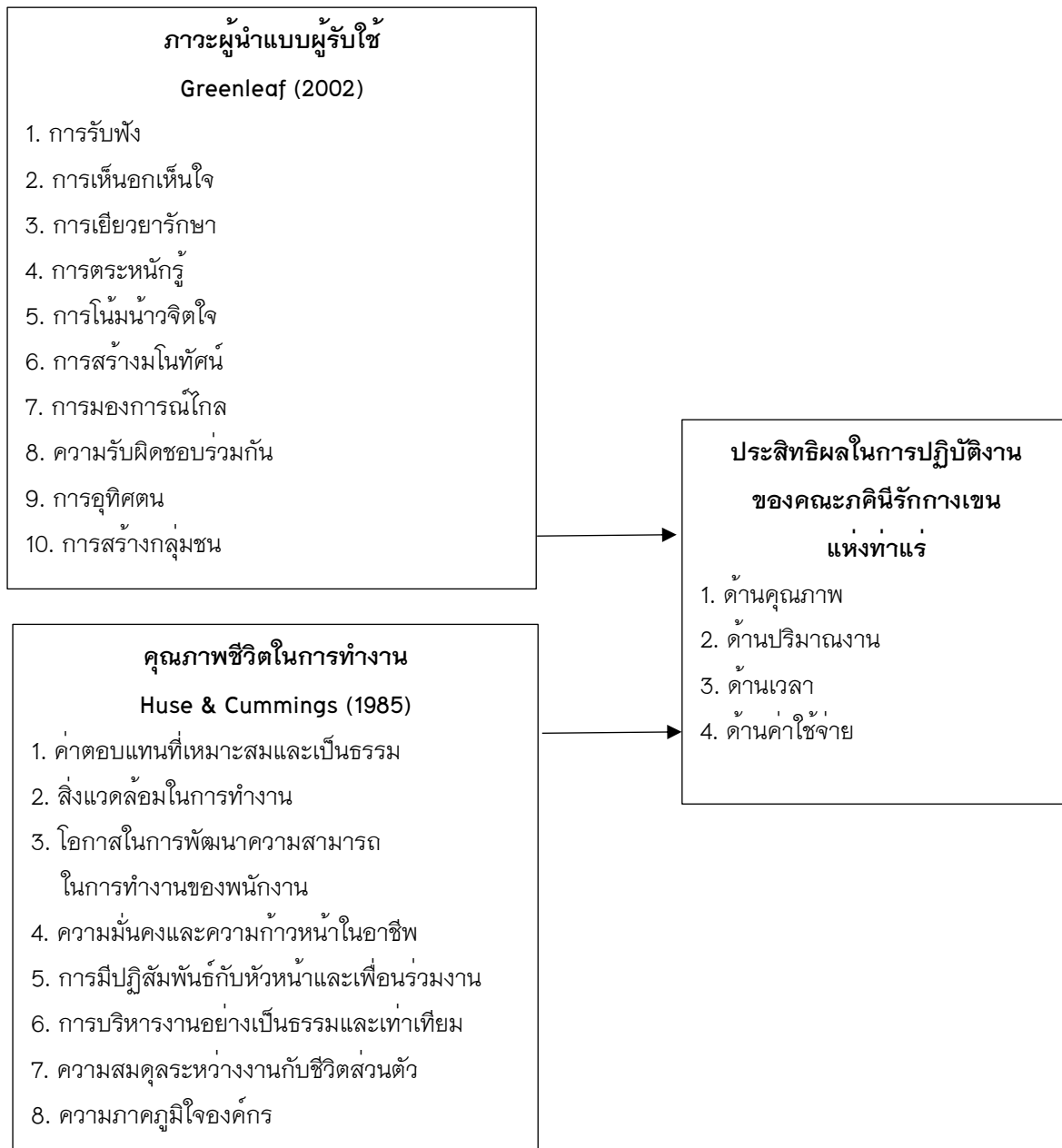
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่บรรลุตามเป้าหมาย ตามแผนงานหลักขององค์กรและหน่วยงาน และเป็นความสำเร็จที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งลดข้อบกพร่อง ปรับปรุง และพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ความสำคัญของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้ ความสำเร็จขององค์กรนั้นมีผลมาจากประสิทธิผลของทีมงานและบุคลากรขององค์กรวัฒนธรรมของทีมงานและบุคลากรมีอิทธิพลอย่างสูงต่อพฤติกรรมของปัจเจกชน การประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงานนั้นสามารถประเมินได้จากความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประสิทธิภาพเชิงระบบ กลยุทธ์ตามสภาพแวดล้อมเฉพาะส่วน วิธีการแข่งขันคุณค่า

การวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน การวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้ การประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีองค์ประกอบในการประเมิน ดังนี้ 1) ด้านคุณภาพ 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลา 4) ด้านค่าใช้จ่าย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญ เพราะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยการประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงานนั้นสามารถประเมินได้จากความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประสิทธิภาพเชิงระบบ กลยุทธ์ตามสภาพแวดล้อมเฉพาะส่วน วิธีการแข่งขันคุณค่า

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้นำ 1) แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของ Greenleaf (2002, p. 21-26) 2) ทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Huse & Cummings (1985, pp. 198-200) และ 3) แนวคิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ Peterson & Plowman (1953) มาประยุกต์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัยและกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในฝ่ายต่าง ๆ ของคณะคณิธีรกรากงเซนแห่งท่าแร่ ซึ่งประกอบด้วย 1) ฝ่ายการศึกษา 2) ฝ่ายอบรม 3) ฝ่ายอภิบาลแพรรธรรมรวมทั้งสิ้น 498 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในฝ่ายต่าง ๆ ของคณะคณิธีรกรากงเซนแห่งท่าแร่ ซึ่งประกอบด้วย 1) ฝ่ายการศึกษา 2) ฝ่ายอบรม 3) ฝ่ายอภิบาลแพรรธรรม รวมทั้งสิ้น 222 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้

ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากสูตรหาไรยามาเน่ (Yamane, 1973) กำหนดความคลาดเคลื่อนที่ 0.05

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้และคุณภาพชีวิตในการทำงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ และตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended form) โดยแบบสอบถามได้ค่า IOC ระหว่าง .80-1.00 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .500-.885 และค่าความเชื่อมั่นภาพรวมทั้งหมดเท่ากับ .989

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้ 1) ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากพนักงานที่ทำงานร่วมกับคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ จำนวน 222 คน 2) ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม 3) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองผ่านช่องทางออนไลน์ พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม 4) ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้ 1) นำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนแล้วนำมาลงรหัสเลข (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน 2) นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว มาบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผลข้อมูลที่ได้จัดเก็บและคำนวณหาค่าทางสถิติต่าง ๆ ดังนี้ สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (4) การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended) ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) (5) นำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัยและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางประกอบความเรียงและนำผลการศึกษาที่วิเคราะห์ได้มาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและเขียนข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้และคุณภาพชีวิตในการทำงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ ได้นำเสนอตาราง 1 และตาราง 2

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของคณะคณิธีรกรักงานเซนต์แห่งท่าแร่

ด้าน ที่	ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของ คณะคณิธีรกรักงานเซนต์แห่งท่าแร่	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การรับฟัง	4.30	.53	มาก
2	การเห็นอกเห็นใจ	4.34	.55	มาก
3	การเอื้อยวารักษา	4.33	.52	มาก
4	การตระหนักรู้	4.34	.53	มาก
5	การโน้มน้าวจิตใจ	4.34	.55	มาก
6	การสร้างมโนทัศน์	4.35	.55	มาก
7	การมองการณ์ไกล	4.36	.54	มาก
8	ความรับผิดชอบร่วมกัน	4.38	.56	มาก
9	การอุทิศตน	4.38	.56	มาก
10	การสร้างกลุ่มชน	4.34	.55	มาก
	รวม	4.35	.50	มาก

จากตาราง 1 พบว่าภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของคณะคณิธีรกรักงานเซนต์แห่งท่าแร่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำในระดับ มาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการอุทิศตน และ ความรับผิดชอบร่วมกัน ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมา คือ ด้านการมองการณ์ไกล ($\bar{X} = 4.36$) ด้านการสร้างมโนทัศน์ ($\bar{X} = 4.35$) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ($\bar{X} = 4.34$) การตระหนักรู้ ($\bar{X} = 4.34$) การสร้างกลุ่มชน ($\bar{X} = 4.34$) และการเห็นอกเห็นใจ ($\bar{X} = 4.34$) ด้านการเอื้อยวารักษา ($\bar{X} = 4.33$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การรับฟัง ($\bar{X} = 4.30$)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของคณะคณิธีรกรักงานเซนต์แห่งท่าแร่

ด้าน ที่	คุณภาพชีวิตในการทำงานของ คณะคณิธีรกรักงานเซนต์แห่งท่าแร่	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	4.03	.71	มาก
2	สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	4.32	.54	มาก
3	โอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงาน ของพนักงาน	4.34	.52	มาก
4	ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ	4.22	.56	มาก
5	การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	4.31	.55	มาก
6	การบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม	4.23	.57	มาก
7	ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	4.10	.68	มาก
8	ความภาคภูมิใจองค์กร	4.39	.50	มาก
	รวม	4.24	.50	มาก

จากตาราง 2 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของคณะคณิธีรักกางเขนแห่งท่าแร่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความภาคภูมิใจองค์กร ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาคือ โอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพนักงาน ($\bar{X} = 4.34$) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.32$) การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.31$) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 4.22$) การบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม ($\bar{X} = 4.23$) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 4.10$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.03$)

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณะคณิธีรักกางเขนแห่งท่าแร่ ดังตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณะคณิธีรักกางเขนแห่งท่าแร่

ด้าน ที่	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ คณะคณิธีรักกางเขนแห่งท่าแร่	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ด้านคุณภาพ	4.31	.50	มาก
2	ด้านปริมาณงาน	4.28	.49	มาก
3	ด้านเวลา	4.26	.49	มาก
4	ด้านค่าใช้จ่าย	4.26	.52	มาก
รวม		4.28	.47	มาก

จากตาราง 3 พบว่าประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณะคณิธีรักกางเขนแห่งท่าแร่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพ ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.28$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X} = 4.26$)

4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้และคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณะคณิธีรักกางเขนแห่งท่าแร่ ดังตาราง 4

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณะคณิธีรักกางเขนแห่งท่าแร่

ตัวแปร	B	Std.error	β	t	P-value
Constant	1.750	.212		8.254	.000
การรับฟัง	.130	.089	.145	1.461	.048**
การเห็นอกเห็นใจ	.250	.098	.291	2.541	.012**
การเอื้อยวารักษา	.085	.134	.095	.635	.049**
การตระหนักรู้	.160	.15	.178	1.067	.035**

ตาราง 4 (ต่อ)

ตัวแปร	B	Std.error	β	t	P-value
การโน้มน้าวจิตใจ	.230	.133	.270	1.73	.045**
การสร้างมโนทัศน์	.135	.153	.050	.40	.200
การมองการณ์ไกล	.270	.146	.310	1.849	.035**
ความรับผิดชอบร่วมกัน	.110	.117	.130	.94	.049**
การอุทิศตน	.120	.134	.140	.896	.045**
การสร้างกลุ่มชน	.240	.122	.280	1.967	.035**

$R^2 = .676$, $R^{2Adj} = .662$, $F = 49.147$, $Sig. = .05^{**}$

จากตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่ออิทธิพลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ ด้านการมองการณ์ไกล ($Beta = .310$) รองลงมา คือ ด้านการเห็นอกเห็นใจ ($Beta = .291$) ด้านการสร้างกลุ่มชน ($Beta = .280$) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ($Beta = .270$) ด้านการตระหนักรู้ ($Beta = .178$) ด้านการรับฟัง ($Beta = .145$) ด้านการอุทิศตน ($Beta = .140$) ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน ($Beta = .130$) และด้านการเยียวยารักษา ($Beta = .095$) ตามลำดับ โดยองค์ประกอบดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ ได้ร้อยละ 66.20 ($Adjusted R^2 = .662$) ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่

ตัวแปร	B	Std.error	β	t	P-value
Constant	.835	.183		4.573	.000
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	.072	.045	.109	1.623	.106
สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	.022	.069	.025	.317	.752
โอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพนักงาน	.200	.072	.219	2.802	.006**
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ	.037	.064	.043	.570	.569
การมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	.278	.068	.326	4.113	.000**
การบริหารงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียม	.057	.078	.070	.729	.467
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	.134	.046	.192	2.928	.004**
ความภาคภูมิใจองค์กร	.186	.059	.196	3.138	.002**

$R^2 = .718$, $R^{2Adj} = .707$, $F = 67.790$, $Sig. = .05^{**}$

จากตาราง 5 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่ออิทธิพลประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ($Beta = .326$) รองลงมา คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพนักงาน ($Beta = .219$) ความภาคภูมิใจองค์กร ($Beta = .196$) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($Beta = .192$) ตามลำดับ โดยองค์ประกอบดังกล่าวสามารถรวมกันพยากรณ์อิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ได้ร้อยละ 70.70 ($Adjusted R^2 = .707$) ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1

การอภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้การทำงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ส่งผลในด้านการงานทำให้เกิดประสิทธิผล ความรับผิดชอบร่วมกัน ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในทีม โดยผู้บริหารแสดงถึงความซื่อสัตย์ การให้ข้อมูลชัดเจน และการเอาใจใส่และดูแลบุคลากร และยังทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านบุคคลและองค์กร รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและเชื่อมต่อกัน ผลงานวิจัยที่สอดคล้องคือ งานวิจัยของรุจิรา เข้มทิพย์ (2560) และศุภกร บุญอินทร์ (2561)

2. จากผลการวิจัยเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) แสดงให้เห็นว่าคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีซึ่งส่งผลให้งานเสร็จจุล่งได้ด้วยประสิทธิผลสูง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีไม่เพียงแต่นำไปสู่ความสุขและความพึงพอใจในงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการมีส่วนร่วมและความรู้สึกภาคภูมิใจต่อการทำงานและกิจกรรมที่องค์กรดำเนินการเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม บุคลากรรู้สึกว่าการที่พวกเขาทำมีความหมายและสร้างสรรค์ผลงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรต่อสังคมและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการสนับสนุนการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและการดำเนินกิจการอย่างยั่งยืน ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจและภูมิใจในงานและองค์กรของตน ผลงานวิจัยที่สอดคล้องคือ มนูญญา ศรีอัมพร (2560) และพิชามญช์ สมบุญ (2561)

3. จากผลการวิจัยเพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ พบว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) แสดงให้เห็นว่าทีมงานมีประสิทธิผลการงานที่ดี โดยได้รับคะแนนเฉลี่ยในระดับสูงทุกด้าน โดยเฉพาะด้านคุณภาพ ซึ่งสะท้อนถึงการให้บริการหรือสินค้าที่มีมาตรฐานสูง การทำงานที่มีคุณภาพไม่เพียงแต่ตรงตามมาตรฐานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความเรียบร้อย แม่นยำ และได้รับการชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน คุณภาพของการปฏิบัติงานส่งผลต่อความน่าเชื่อถือขององค์กรและประสิทธิภาพโดยรวม การใช้เวลาและทรัพยากรอย่างเหมาะสม รวมถึงการปรับปรุงเทคนิคและเทคโนโลยีในการทำงาน และการจัดการค่าใช้จ่ายอย่างประหยัด เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ผลงานวิจัยที่สอดคล้องคือ ขวัญดาว เกตุมณี (2560) สถิตย์แพ่งแพ่ง (2560) และอาทิตย์ยา แสงกฤษพีร์ (2564)

4. จากผลการวิจัยเพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ การมองการณ์ไกล ($Beta = .310$) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการมีวิสัยทัศน์และการวางแผนระยะยาว รองลงมาคือ การเห็นอกเห็นใจ ($Beta = .291$) เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้นำเข้าใจและเอื้ออำนวยต่อความต้องการและความรู้สึกของทีมงาน และน้อยที่สุดคือ การสร้างมนต์ ($Beta = .050$) แม้จะมีอิทธิพลน้อยที่สุดแต่ก็เป็นส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทางและแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน องค์ประกอบเหล่านี้ร่วมกันพยากรณ์อิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ถึง 66.20% ($Adjusted R^2 = .662$) แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้มีความสำคัญอย่างมากต่อประสิทธิภาพของทีมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุจิรา เข้มทิพย์ (2560) และศุภกร บุญอินทร์ (2561)

5. จากผลการวิจัยเพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ($Beta = .278$) ซึ่งแสดงถึงความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน การสื่อสารที่ดีและการสนับสนุนจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและเพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงาน รองลงมาคือ โอกาสในการพัฒนาความสามารถในการทำงานของพนักงาน ($Beta = .200$) ก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะและการเติบโตทางอาชีพของพนักงาน ส่งผลให้พนักงานมีความสามารถและความมั่นใจในการปฏิบัติงานด้านที่มีอิทธิพล น้อยที่สุด คือ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ($Beta = .022$) แม้จะมีอิทธิพลน้อยที่สุด แต่ก็ยังคงเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การพยากรณ์อิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ถึงร้อยละ 70.70 ($Adjusted R^2 = .707$) แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีบทบาทสำคัญอย่างมากต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนัญญา ศรีอัมพร (2560) พิชามณัฐ สมบุญ (2561) และอาทิตย์ยา แสงกฤษพีร์ (2564)

6. แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ ควรมุ่งเน้นไปที่การอบรมและพัฒนาทักษะพนักงานด้านการวางแผน การจัดการเวลา และการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ในองค์กร การให้คำติชมและรางวัลเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจและความสามารถของพนักงาน รวมถึงการสนับสนุนจากหัวหน้างานทั้งในด้านการติดตามความคืบหน้า การให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ และการชื่นชม การพัฒนาระบบและเทคโนโลยีเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการฝึกอบรม รวมถึงการใช้ทรัพยากรและเวลาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญดาว เกตุมณี (2560) และ มนัญญา ศรีอัมพร (2560)

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้รับจากการวิจัยนี้ แนวคิดของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้และคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้นั้นไม่เพียงแต่เป็นการจัดการที่ดีเท่านั้น แต่ยังช่วยให้พนักงานมีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งส่งผลบวกต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานนอกจากนี้ยังเป็นแนวทาง

ในการพัฒนาทักษะและการจัดการที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 คณะคณิธีรักษางานแห่งท่าแร่ ควรส่งเสริมภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ด้านการรับฟัง โดยผู้บริหารควรเปิดใจรับฟังผู้อื่นด้วยความเต็มใจและมีเจตคติที่ดีต่อการฟัง มีการเปิดโอกาสให้พูดอย่างเต็มที่ไม่ว่าขัดจังหวะในการพูด ให้ความสำคัญในการรับฟัง หากต้องขัดจังหวะจะอธิบายเหตุผลและเปิดโอกาสให้พูดต่อไป และควรเปิดใจรับฟังข้อมูลเกี่ยวกับตนเองด้วยใจที่เป็นกลางอย่างไม่มีอคติ และด้านการเยียวยารักษา โดยผู้บริหารควรยินดีให้บุคลากรเข้าปรึกษาปัญหาด้านการงานและปัญหาส่วนตัว การสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจแก่บุคลากรในองค์กรด้วยการแสดงออกถึงความจริงใจในการช่วยเหลือต่อบุคลากรและสร้างกำลังใจให้บุคลากรเกิดความเข้มแข็งทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

1.2 คณะคณิธีรักษางานแห่งท่าแร่ ควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยพิจารณาการปรับเงินเดือนอย่างยุติธรรมให้เงินเดือนกับหน้าที่ที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกัน และองค์กรควรมีการปรับสวัสดิการให้เหมาะสมตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยควรจัดให้มีเวลาว่างในการพักผ่อนหลังจากการปฏิบัติงานประจำและจัดให้มีเวลาในการปฏิบัติภารกิจส่วนตัวที่จำเป็น และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ โดยองค์กรควรมีการมอบหมายงานใหม่ ๆ นอกเหนือจากงานประจำให้ท่านอยู่เป็นประจำ

1.3 คณะคณิธีรักษางานแห่งท่าแร่ ควรพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลาโดย ควรปฏิบัติงานได้โดยใช้เวลาไม่มากจนเกินไป พัฒนาความสามารถเพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยเทคนิคต่าง ๆ ได้ทันเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยควรประยุกต์ใช้ทรัพยากรที่ใช้แล้วมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และการช่วยเหลือองค์กรลดต้นทุนในการดำเนินงานจากการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด

1.4 จากผลการวิจัยอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คณะคณิธีรักษางานแห่งท่าแร่ ควรให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ด้านการเห็นอกเห็นใจ ด้านการสร้างกลุ่มชนด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการตระหนักรู้ ด้านการรับฟัง ด้านการอุทิศตน ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน และด้านการเยียวยารักษา ตามลำดับ เนื่องจากมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant leadership) เพื่อนำผลมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร และสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเป็นผู้นำแบบผู้รับใช้

2.2 ควรศึกษาวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้และคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลมาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กร

2.3 ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะและทักษะของผู้นำแบบผู้รับใช้ที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและพนักงาน เพื่อนำข้อมูลส่งเสริมการพัฒนาขององค์กรและพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญดาว เกตุมณี. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดราชบุรี. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- พิชามณูย์ สมบุญ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- มนัญญา ศรีอัมพร. (2560). วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลประสิทธิผลของสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รุจิรา เข้มทิพย์. (2560). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารโรงเรียน และวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภกร บุญอินทร์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถิตย์ แพงแพง. (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อมอำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อาทิตยา แสงเกษเพ็ชร. (2564). กลยุทธ์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต.
- Huse, E. F. & Cummings, T. G. (1985). *Organization Development and Change* (3rd ed). Minnesota: West Publishing Company.
- Greenleaf, R. K. (2002). *The Servant Leadership: A Journey on to the Nature of Legitimate Power and Greatness* (25th ed). New Jersey: Paulist Press.
- Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management* (3rd ed). California: R.D. Irwin.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper & Row.