

ผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร

ชุติมา แสงฉาย¹ ปกรณ์ ปรียากร²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร จำนวน 107 คน จากการใช้สูตรทาร์โรว์ ยามาเน่ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 30-40 ปี มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานปฏิบัติการ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท และส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานเฉลี่ย 11-20 ปี ระดับความคิดเห็นที่มีต่อผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงสุด เมื่อแยกเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า อยู่ในระดับสูงสุดทุกด้าน ดังนี้ (1) ด้านความมีสติมั่นคง (2) ด้านการปรับตัวได้ดี (3) ด้านพฤติกรรมความเป็นมิตรกับผู้อื่น (4) ด้านคุณลักษณะผู้นำ และ (5) ด้านความเฉลียวฉลาด

คำสำคัญ: ผู้นำที่พึงประสงค์; ภาวะผู้นำ

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

¹นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

1761 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250 ประเทศไทย, อีเมล: orapin.piy@kbu.ac.th

²รองศาสตราจารย์ ดร., ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

1761 ถนนพัฒนาการ แขวงสวนหลวง เขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร 10250 ประเทศไทย, อีเมล: priyakornpakorn@gmail.com



Desirable Leader of Government Officials at Suan Luang District Office, Bangkok Metropolitan

Chutima Changchay¹ Pakorn Priyakorn²

Abstract

The purpose of this research is to study the desired leadership of civil servants in Bangkok Metropolitan Administration under the Suan Luang District Office. The sample consisted of 107 officers using Taro Yamane's formula as a research tool by collecting necessary data, and the statistics used are frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The result of the research showed that most of civil servants in Bangkok Metropolitan Administration under the Suan Luang District Office are female, the ages range from 30 to 40 years, married, with Bachelor's degree. Also, they are in a Practitioner Level for 11-20 years of civil service, and the average monthly income is more than 25,000 Baht. The overall opinion towards the desired leadership of civil servants in Bangkok Metropolitan Administration is at the highest level. When considered at each point, the researcher found that all the points are at the highest level which can be summarized in descending order as following: (1) Stable Consciousness (2) Good Adaptation (3) Friendly Behavior (4) Leadership Characteristics and (5) Intelligence.

Keywords: Desirable Leader; Leadership

Type of Article: Research Article

¹Student, Master of Public Administration Program, Kasem Bundit University

1761 Phatthanakan Road, Suan Luang, Bangkok 10250 Thailand, Email: orapin.piy@kbu.ac.th

²Assoc. Prof. Dr., Director of the Master of Public Administration Program, Kasem Bundit University

1761 Phatthanakan Road, Suan Luang, Bangkok 10250 Thailand, Email: priyakornpakorn@gmail.com

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการบริหารราชการแผ่นดินภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสถานการณ์โลก ทำให้รัฐบาลต้องมีการพัฒนาระบบราชการเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงสอดรับกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง นวัตกรรมใหม่ ๆ ของเทคโนโลยี เพื่อให้ส่วนราชการต่าง ๆ สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้สถานการณ์และสภาวะการณ์ที่แตกต่างกัน คำนึงถึงหลักความคุ้มค่า ลดค่าใช้จ่าย การใช้งบประมาณและทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด กล่าวได้ว่านอกจากการพัฒนาพัฒนาระบบราชการให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์แล้ว การบริหารราชการในองค์กร หน่วยงาน หรือส่วนราชการจะบรรลุวัตถุประสงค์ ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ประชาชนเกิดความพึงพอใจในการให้บริการ ดังนั้นองค์กรจะดำเนินงานประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ปัจจัยที่สำคัญ คือจะต้องมีผู้นำ หรือผู้บริหารซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีบทบาทในการจัดการ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และนำองค์กรก้าวสู่ความสำเร็จ

ผู้นำมีความจำเป็นต้องการเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งองค์การย่อมต้องการผู้นำที่มีความฉลาด สามารถวิเคราะห์ปัญหาและจัดการกับปัญหาภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องมีเหตุผลมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และสามารถจัดการอารมณ์ได้อย่างดี ผู้นำต้องมีความรับผิดชอบสูง มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นนักประสานงานที่ดี ทำให้เกิดการดำเนินงานเป็นทีมซึ่งผู้นำไม่สามารถปฏิบัติงานได้โดยลำพัง ผลสำเร็จของงาน ที่มีประสิทธิภาพต้องเกิดจากความร่วมมือของทุกคนในองค์กร และองค์การจะเจริญก้าวหน้ามีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้นำเป็นสำคัญที่จะกระตุ้นผลักดัน สร้างแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เกิดการขับเคลื่อนเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

สำนักงานเขตสวนหลวงเป็นหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร ที่มีส่วนราชการแบ่งออกเป็น 10 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายทะเบียน ฝ่ายโยธา ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ ฝ่ายเทศกิจ ฝ่ายรายได้ ฝ่ายการคลัง ฝ่ายการศึกษา ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม และฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล ภายใต้การบริหารของผู้อำนวยการเขต ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด และเป็นหัวหน้าหน่วยงาน โดยมีผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต และหัวหน้าฝ่าย 10 ฝ่าย เป็นผู้บริหารตามลำดับการบังคับบัญชา ซึ่งการปฏิบัติงานตามกรอบภาระหน้าที่ของส่วนราชการที่ต่าง ๆ กัน ทำให้ผู้นำจะต้องมีบทบาทสำคัญในการกำหนดยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และมีหน้าที่ในขับเคลื่อนกระบวนการทำงานภายใต้การสนับสนุนของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำควรมีนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนและควรมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจในการบริหารไปสู่หัวหน้าส่วนราชการภายในหน่วยงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและผ่านเกณฑ์การประเมินผลคุณภาพการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานในองค์กร ผู้นำที่มีความสามารถในการปกครองย่อมมีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่น ความศรัทธา และเกิดการยอมรับ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามนโยบายหรือวิสัยทัศน์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ความมั่นใจในตัวผู้นำจะนำไปสู่ความเคารพนับถือ และให้ความร่วมมือกับผู้นำด้วยความจริงใจการตระหนักถึงคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ขององค์กรเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนบุคลากร เพื่อนำไปสู่ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนาองค์กร ให้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัย จึงสนใจทำวิจัย เรื่อง “ผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร” เพื่อต้องการสำรวจว่าผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง ควรมีคุณลักษณะของผู้นำเช่นใดและควรมีพฤติกรรมของความเป็นผู้นำอื่นใดที่เกี่ยวข้อง และนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของสำนักงานเขตสวนหลวง ให้ก้าวสู่ความเป็นนักบริหารมืออาชีพ และพัฒนาหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โดยมีขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ ปัจจัย 5 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านคุณลักษณะผู้นำ (2) ด้านความมีสติมั่นคง (3) ด้านพฤติกรรมความเป็นมิตรกับผู้อื่น (4) ด้านการปรับตัวได้ดี และ (5) ด้านความเฉลียวฉลาด สำหรับตัวแปรตามได้แก่ ผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร
2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง จำนวน 107 คน
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยในครั้งนี้เริ่มดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนมิถุนายน ถึงธันวาคม พ.ศ. 2562
4. ขอบเขตด้านพื้นที่ สำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร
2. นำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ต่อไป

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนและได้ดำเนินการจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นการรอบแนวคิด ซึ่งนำเสนอการอธิบายความเป็นจริงของการศึกษา เป็น 5 ส่วน คือ

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

“ภาวะผู้นำ” คือ คุณลักษณะ (Trait) และพฤติกรรม (Behavior) ของบุคคลที่มีความสามารถในการสร้างอิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตาม โดยอาศัยสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ซึ่งผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงจะสามารถบริหารจัดการงานและทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ภาวะผู้นำ (Leadership) หรือความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการนำ (The American Heritage Dictionary, 1985) แนวคิดของ Blake and Mouton รูปแบบของผู้นำมี 5 รูปแบบ (ทิมมิก้า เครือเนตร, 2554) ได้แก่

1.1 แบบมุ่งงาน (Task -Oriented/Authority Compliance) ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้ออกแบบกำหนด แนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ห่างเหินผู้ร่วมงาน

1.2 แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) ผู้บริหารจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร หลีกเลี่ยงการต่อต้านต่าง ๆ

1.3 แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย และมักมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

1.4 แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงาน หลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป

1.5 แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงาน จะไม่ขัดแย้งกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่า ตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น มีการยอมรับ ความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำและพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

ลักษณะสำคัญของผู้นำ (บุชยา วีรกุล, 2558)

2.1 ความชอบเป็นผู้นำ คือ ชอบทำงานกับผู้อื่น มั่นใจในตัวเอง ชอบมีตำแหน่งที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่น

2.2 ความมีสติมั่นคง คือ เป็นที่พึ่งคนอื่นเพื่อให้งานสำเร็จ ทำงานสม่ำเสมอ มีระเบียบวินัย มีจริยธรรม

2.3 ความเป็นมิตรกับผู้อื่น คือ อารมณ์ดี ให้อภัย อ่อนโยน มีเมตตา ให้ความร่วมมือ

2.4 การปรับตัวได้ดี คือ ควบคุมอารมณ์ สงบ มั่นคง ไม่หวั่นไหวโกรธเคือง ไม่คิดลบ รักษาความสัมพันธ์ที่ดี มีประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น

2.5 ความเฉลียวฉลาด คือ เรียนรู้เร็วและกว้างขวาง สนใจในเรื่องรอบตัว

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการที่เกิดจากการไตร่ตรองทางความคิด ความรู้สึก ความเข้าใจ แล้วกลั่นกรองออกมาเป็นความคิดสร้างสรรค์ ที่ประกอบด้วย ความคิดยืดหยุ่น (Flexible) ความคิดละเอียดลออ (Elaboration) ความคิดคล่อง (Fluency) และความคิดริเริ่ม (Original)

ชลิดา โอดบาง (2554) ได้สรุปลักษณะของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ว่า ควรมีลักษณะ ดังนี้

3.1 เป็นตัวของตัวเอง มีความคิดอิสระไม่ชอบตามอย่างใคร ไม่ยอมคล้อยตามความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างง่ายดาย ถ้าคิดกล้าแสดงออก ชอบแสดงความคิดเห็น ชอบคลุกคลีอยู่ในสังคม ที่ถือตัวเองเป็นศูนย์กลาง

3.2 รักที่จะก้าวไปข้างหน้า เต็มใจทำงานหนัก อุทิศเวลาให้งาน มีความมานะมากขึ้นเพื่อทำงานยากและซับซ้อนให้สำเร็จ เปิดรับประสบการณ์อย่างไม่หลีกเลี่ยง มีประสบการณ์อย่างกว้างขวาง มีความเต็มใจเสี่ยง อยากรู้ อยากรู้อะไรเห็น ต้นตอที่จะรับรู้อยู่ตลอดเวลา กระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียร มีแรงจูงใจ

3.3 ไวต่อปัญหา รับรู้เร็วและง่าย มองการณ์ไกล มีความสามารถในการคิดหลายแง่มุมใช้ความคิดได้อย่างคล่องแคล่ว มีความยืดหยุ่น พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีเก่ามาสู่แนวใหม่ ช่างสงสัย และมีวินัยที่จะคิดหาคำตอบ

3.4 มีความสามารถในการพินิจพิเคราะห์อย่างถี่ถ้วน

3.5 มีความคิดริเริ่ม ชอบคิด ชอบทำสิ่งที่ซับซ้อนและแปลกใหม่ สามารถใช้คำถาม ชักถามในสิ่งที่ต้องการรู้

3.6 ยอมรับในสิ่งที่ไม่แน่นอน และสิ่งที่เป็นข้อขัดแย้ง อดทนต่อสิ่งที่ยังไม่แน่ชัดไม่ฉลาดกลัวต่อสิ่งที่ยังไม่ทราบ สิ่งทีลึกลับและน่าสงสัยกลับเป็นสิ่งที่น่าพอใจ และต้นตอที่จะเผชิญกับสิ่งนั้น

3.7 ไม่ชอบทำตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ ไม่ค่อยมีความสม่ำเสมอและไม่ชอบถูกบังคับ

3.8 มีอารมณ์ขัน ชอบคิดเล่นไปเรื่อย ๆ มีจินตนาการ

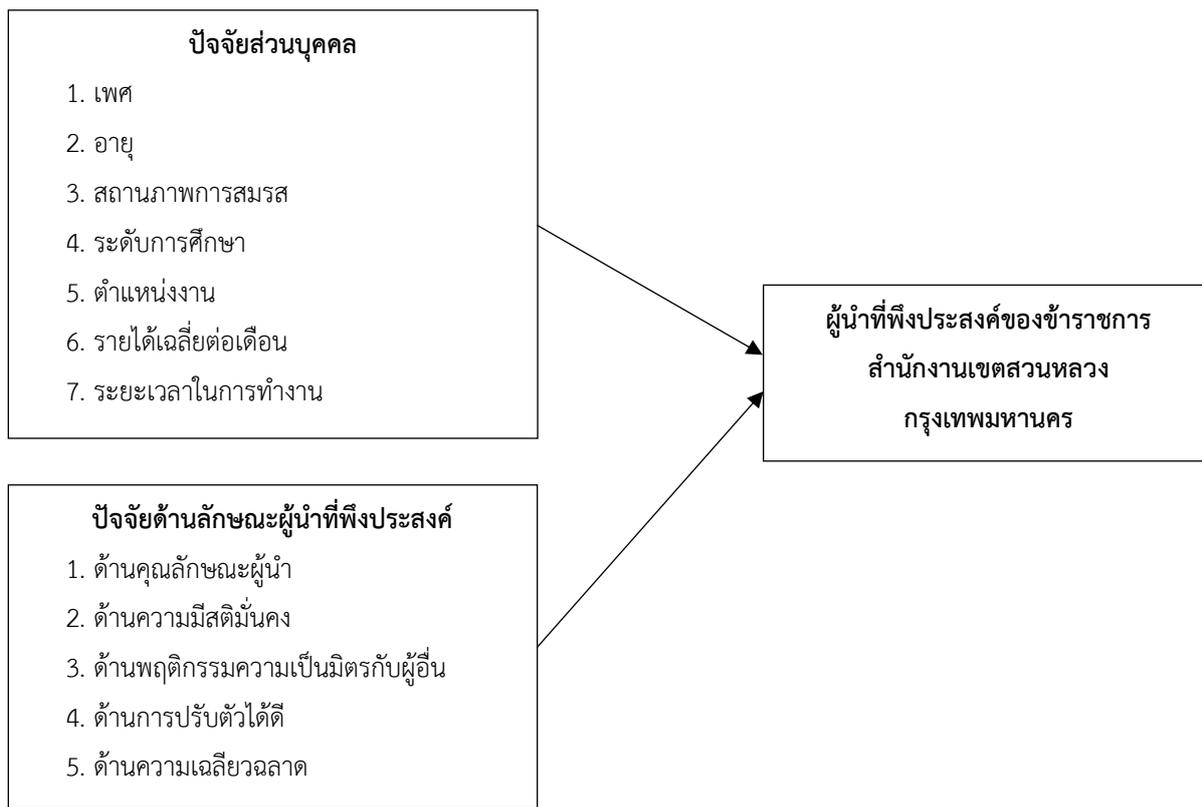


4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชุมพล รอดแจ่ม และภัทรี ตั้งจิรวงษ์ (2560) ศึกษาเรื่อง “คุณลักษณะของผู้นำองค์กรที่พึงประสงค์ต่อการบริหารจัดการตามทัศนะของผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี” โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ประกอบการในโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน 364 แห่ง ผลการศึกษาพบว่าคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ต่อการบริหารจัดการตามทัศนะของผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมปัจจัยลักษณะที่ส่งผลมากที่สุด คือ คุณลักษณะผู้นำเน้นจริยธรรม รองลงมา คือ คุณลักษณะผู้นำที่เน้นภาพลักษณ์ คุณลักษณะผู้นำที่เน้นการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะของผู้นำองค์กรที่พึงประสงค์ต่อการบริหารจัดการ ระดับน้อยที่สุด คือ คุณลักษณะผู้นำที่เน้นการสร้างแรงจูงใจ ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงนโยบายขององค์กรและเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำองค์กรที่พึงประสงค์ต่อการบริหารจัดการสามารถกำหนดได้ 4 ด้าน คือ (1) ด้านจริยธรรมของผู้นำองค์กร (2) ด้านภาพลักษณ์ของผู้นำองค์กร (3) ด้านผู้นำที่เน้นการปฏิบัติ (4) ด้านการสร้างแรงจูงใจจากผู้นำที่ดี

ชญานามาส โจนานนท์ (2557) ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทซิลิโคนฟาร์มา จำกัด” ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทซิลิโคนฟาร์มา จำกัด สำนักงานใหญ่อาคารเพลินจิต เซ็นเตอร์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 178 คน สรุปผลการวิจัย พบว่าระดับการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงาน ส่วนแรงจูงใจแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ประเภท สถานภาพ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สำหรับระดับความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาวะผู้นำโดยรวมและแรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความคิดสร้างสรรค์ซึ่งภาวะผู้นำแบบทางสายกลางภาวะผู้นำแบบมุ่งคนและภาวะผู้นำแบบมุ่งงานแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานผลตอบแทนและสวัสดิการและลักษณะของงานส่งความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ดังนั้นผู้นำควรมีลักษณะเด่นทั้งงานและเน้นสัมพันธ์ภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานประนีประนอม และให้ขวัญกำลังใจพนักงาน

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานเขตสวนหลวง ในช่วงเดือนมิถุนายนถึงธันวาคม 2562

2. การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Sampling of Respondent) การศึกษาคั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Simple Random) จำนวน 107 คน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยคั้งนี้ คือ การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้แก่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คั้งนี้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

การวิจัยคั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีแจกแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยผู้นำที่



พึงประสงค์ จำนวน 25 ข้อ และแบ่งเป็นคำถามในด้านตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร จำนวน 107 คน สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 30-40 ปี มีสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานปฏิบัติการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท ส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 11-20 ปี

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม เมื่อพิจารณารายข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า

1. ด้านความมีสติมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .498 มีระดับผู้นำที่พึงประสงค์อยู่ในระดับสูงสุด
2. ด้านการปรับตัวได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .483 มีระดับผู้นำที่พึงประสงค์อยู่ในระดับสูงสุด
3. ด้านพฤติกรรมความเป็นมิตรกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .461 มีระดับผู้นำที่พึงประสงค์อยู่ในระดับสูงสุด
4. ด้านคุณลักษณะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .481 มีระดับผู้นำที่พึงประสงค์อยู่ในระดับสูงสุด
5. ด้านความเฉลียวฉลาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .480 มีระดับผู้นำที่พึงประสงค์อยู่ในระดับสูงสุด

การอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ต่อผู้นำที่พึงประสงค์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัย 4 เรื่อง ได้แก่ (1) สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุชบา คำนนท์ (2559) ศึกษาเรื่อง “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2” จากผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก (2) งานวิจัยของ ซอพี ราเชะ (2560) ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3” พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (3) งานวิจัยของ ธัญญามาส โลจนานนท์ (2557) ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ซิลลิค ฟาร์มมา จำกัด” พบว่า ระดับความคิดเห็นที่มีต่อผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง

กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 มีระดับผู้นำที่พึงประสงค์อยู่ในระดับสูงสุด เมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความมีสติมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 รองลงมาด้านการปรับตัวได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 และน้อยที่สุด คือ ด้านความเฉลียวฉลาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 และ (4) สอดคล้องงานวิจัยของ ชุมพล รอดแจ่ม (2560) ศึกษาเรื่อง “คุณลักษณะของผู้นำองค์กรที่พึงประสงค์ต่อการบริหารจัดการตามทัศนะของผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี” พบว่า คุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ ต่อการบริหารจัดการตามทัศนะของผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมปัจจัยลักษณะที่ส่งผลมากที่สุด คือ คุณลักษณะผู้นำเน้นจริยธรรม รองลงมา คือ คุณลักษณะผู้นำที่เน้นภาพลักษณ์ คุณลักษณะผู้นำที่เน้นการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะของผู้นำองค์กรที่พึงประสงค์ต่อการบริหารจัดการ ระดับน้อยที่สุด คือ คุณลักษณะผู้นำที่เน้นการสร้างแรงจูงใจ

การวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายผลเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำมีความน่าเชื่อถือมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 มีรองลงมา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำใช้อำนาจในการให้คุณให้โทษอย่างมีคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 และน้อยที่สุด คือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำมีอิทธิพลต่อความคิดและวิธีการทำงานของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุชบา คำนนท์ (2559) ศึกษาเรื่อง “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2” พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก

2. ด้านความมีสติมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำแก้ไขปัญหาโดยใช้เหตุผลมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 รองลงมา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำมีสติมั่นคงมีความเป็นธรรม และผู้นำไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และน้อยที่สุด คือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำมีความมุ่งมั่นในการนำหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62

3. ด้านพฤติกรรมความเป็นมิตรกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 มีระดับผู้นำที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับสูงสุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 รองลงมา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำมีความจริงใจในการช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 และน้อยที่สุด คือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำมีความสามารถในการติดต่อประชาชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุชบา คำนนท์ (2559) ศึกษาเรื่อง “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2” จากผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก

4. ด้านการปรับตัวได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 รองลงมา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 และน้อยที่สุดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำมีความสามารถทำงานในสภาวะกดดันตั้งเครียดได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58

5. ด้านความเฉลียวฉลาด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำมีวิสัยทัศน์ มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 รองลงมา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 และน้อยที่สุด คือ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้นำมีความรู้ในนวัตกรรมของ



หน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุชบา คำนนท์ (2559) ศึกษาเรื่อง “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2” พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

เนื่องจากผลการวิจัยอยู่ในระดับสูงสุด ทุกด้าน ผู้วิจัยจึงได้นำประเด็นสำคัญจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยในลำดับน้อยที่สุดของแต่ละด้านมาเสนอแนะเพื่อพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง กรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะผู้นำ ผลการวิจัยพบว่า ข้อคำถามผู้นำมีอิทธิพลต่อความคิดและวิธีการทำงานของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้นำควรมีความสามารถในการสร้างค่านิยมมีความสามารถในการพัฒนาสำนักงานเขตสวนหลวงเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรมเข้าใจง่ายในการบริหารจัดการสำนักงานเขตสวนหลวงได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีนโยบายในการพัฒนาสำนักงานเขตสวนหลวงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ข้าราชการสำนักงานเขตสวนหลวง มีความรู้สึกที่ผู้นำมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำพาหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จตลอดไป

2. ด้านความมีสติมั่นคง ผลการวิจัยพบว่า ข้อคำถามผู้นำบริหารจัดการหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้นำควรมีทักษะในการบริหารจัดการคน ทรัพยากรและงบประมาณของหน่วยงาน โดยอยู่บนพื้นฐานของการทำงานเป็นทีม การประสานงาน ยึดหลัก ฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน ใช้เหตุผลไม่ใช่อารมณ์ แล้วช่วยกันวิเคราะห์ปัญหา และหาวิธีแก้ปัญหาร่วมกัน

3. ด้านพฤติกรรมความเป็นมิตรกับผู้อื่น ผลการวิจัยพบว่า ข้อคำถามผู้นำมีความสามารถ ในการติดต่อประชาชนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้นำควรมีทักษะในการเป็นนักเจรจาภายใต้สถานการณ์ที่มีความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานและประชาชน ควรเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อส่งผลให้การทำงานของหน่วยงานราบรื่นและประสบผลสำเร็จ

4. ด้านการปรับตัวได้ดี ผลการวิจัยพบว่า ข้อคำถามผู้นำมีความสามารถทำงาน ในสภาวะกดดันตึงเครียดได้ดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้นำควรมีทักษะทางอารมณ์ที่ดี มีทัศนคติเชิงบวก ไม่ใช่อารมณ์ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน สามารถจัดการปัญหาภายใต้สถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขซึ่งจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

5. ด้านความเฉลียวฉลาด ผลการวิจัยพบว่า ข้อคำถามผู้นำมีความรู้ในนวัตกรรมของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้นำควรมีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ในเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งสามารถให้คำแนะนำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้พัฒนางานและขับเคลื่อนหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมายนำองค์กรสู่ความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งการวิจัยในครั้งต่อไปควรดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก โดยการสัมภาษณ์ผู้นำและผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาผู้นำที่พึงประสงค์ให้มีประสิทธิภาพ
2. ควรมีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย เพื่อจะได้รับการประเมินที่รอบด้านและชัดเจนมาก

เอกสารอ้างอิง

- ชลิตา โอดบาง (2554). *การคิดเชิงกลยุทธ์: Strategic Thinking*. ซีเอสเอสมีเดีย.
- ชุมพล รอดแจ่ม. (2560). *คุณลักษณะของผู้นำองค์กรที่พึงประสงค์ต่อการบริหารจัดการตามทัศนะของผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี*. สำนักส่งเสริมวิจัยและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- ชอพี ราเซะ (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ธัญญา มาส โลจนานนท์. (2557). *ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานกรณีศึกษาบริษัทซิลิโคนฟาร์ม จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิมมิกา เครือเนตร. (2545). *ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ*. บุคลิงค์.
- บุษบา คำนนท์. (2559). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุษยา วีรกุล. (2558). *ภาวะผู้นำ*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- The American Heritage Dictionary* (2nd ed.). (1985). Houghton Mifflin.