

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
บ้านพักเด็กและครอบครัวในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

The Relationship between Transformational Leadership of Personnel and Work Motivation
the Houses for Children and Family of Upper Northeastern Region 1

ปฐมมาพันธุ์ หันจางสิทธิ์*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล**

รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ 4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 จำนวน 75 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .72 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ($\bar{x} = 4.04$)
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ($\bar{x} = 3.99$)
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.68$)
4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ควรกำหนดวิธีการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการตื่นตัวและตระหนักกับปัญหาการทำงานและปัญหาสังคมที่เกิดขึ้น รวมทั้งควรสนับสนุนให้มีแนวทางใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรร่วมกันชื่นชมยินดีอย่างจริงใจ เมื่อบุคลากรปฏิบัติหน้าที่สำคัญๆ ได้สำเร็จ ควรชี้แจงให้ผู้ร่วมงานให้ได้ทราบกับความมุ่งหวังที่จะได้รับ สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดและพยายามดูแลให้ผู้ร่วมงานประสานสามัคคีกัน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้คิดว่าปฏิบัติงานตามความคิดตนเอง เพิ่มความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ทำทนายความสามารถ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

* รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

** ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

*** คณบดีคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ABSTRACT

The objectives of this study were: 1) to investigate a degree of transformational leadership of, 2) to examine a degree of work motivation, 3) to examine the relationship between transformational leadership and work motivation, and 4) to explore guidelines for developing transformational leadership and work motivation of personnel. A sample used in study was 75 personnel in the Houses for Children and Families of Upper Northeastern Region 1. The instrument used in data collection was a set of questionnaire, which had the entire reliability coefficient of .72. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

Findings of the study revealed as follows:

1. The overall transformational leadership of personnel in the Houses for Children and Families was at a high level ($\bar{x} = 4.04$).
2. The overall work motivation of personnel in the Houses for Children and Families was at a high level ($\bar{x} = 3.99$).
3. Transformational leadership had positively high relationship with work motivation of personnel of the Houses for Children and Families of Upper Northeastern Region 1 at the .05 level of significance ($r = 0.68$).
4. The guidelines for developing transformational leadership of personnel in the Houses for Children and Families of Upper Northeastern Region 1 were as follows : Intellectual stimulation aspect, the guidelines for personnel to become active and aware of their work and social problems should be determined. New approaches should also be encouraged in problem solution. Inspiration aspect, Administrators should sincerely rejoice, when the personnel were success in performing an important function. Co-workers should be informed about their inspirations. Co-workers are to be encouraged to harmonize each other. Achievement motive aspect. Personnel should be allowed to use their creativity and to take responsibility for their challenging work.

Keywords: Transformational Leadership, Work Motivation

กุ่มิหลัง

ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วและซับซ้อนทั้งด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ รวมถึงการปฏิวัติทางด้านเทคโนโลยี อันเนื่องจากการความล้ำสมัยในด้านเทคโนโลยีการสื่อสารดาวเทียม และคอมพิวเตอร์ ส่งผลให้เกิดการสร้างสรรค สังคมเศรษฐกิจใหม่ เกิดอารยธรรมใหม่ มีการเปลี่ยนแปลงในระบบอุตสาหกรรม เศรษฐกิจ สังคม การเมืองโลก ประเทศไทยเองเปิดรับระบบการพัฒนาแบบโลกาภิวัตน์ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นเดียวกับนานาประเทศ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางสังคมไทยสู่ประชาคมอาเซียน ต้องมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในระบบมาตรฐานและคุณภาพทั้งภายในและภายนอก การจัดองค์กรสมัยใหม่ (Bureaucratization) ต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานให้กระชับและรวดเร็วทัน ต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เน้นคุณภาพและประสิทธิภาพของระบบงาน ระบบบุคคล รวมถึงระบบองค์กรต้องมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกัน (ภณ ใจสมัคร, 2555, หน้า 3)

จากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมดังกล่าวประเทศไทยได้มีการปฏิรูปและพัฒนากระบวนการในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการปฏิรูประบบราชการ เพื่อตอบสนองนโยบายภาครัฐ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ให้ภาครัฐสามารถ

นำบริการที่ดีที่สุดประชาชน มีระบบการทำงานและมีเจ้าหน้าที่ที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใต้การปรับปรุงโครงสร้างขององค์กรให้มีขนาดเล็กลงรวมถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและได้ประโยชน์สูงสุดจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่เน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยมุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรทุกระดับสังคมปัจจุบัน อยู่ในยุคเปลี่ยนผ่านจากสังคมที่ให้ความสำคัญกับสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือสังคมที่มีสารสนเทศเป็นฐาน มาเป็นสังคมที่ให้ความสำคัญกับความรู้คือมีความรู้เป็นฐานที่เรียกว่า “สังคมฐานความรู้” นั่นคือ การเปลี่ยนกระบวนการที่เคยมีลักษณะของสารสนเทศ คือ อำนาจ มาเป็น “ความรู้คืออำนาจ” (อัญญาณี คล้ายสุบรรณ, 2550, หน้า 1)

การที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ เช่น ด้านความรู้ ความสามารถ จริยธรรมและคุณธรรม นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งอีกอย่างหนึ่งก็คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารองค์กรจะต้องรู้จักวิธีสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลในองค์กรเพื่อการโน้มน้าวจิตใจของบุคคลให้เกิดความรักความผูกพัน ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเท ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ให้ทำงานในหน้าที่อย่างจริงจังให้บุคลากรได้ตระหนักถึงคุณค่าของตนที่มีต่อหน่วยงานและความรับผิดชอบที่ตนเอง มีต่องานในหน้าที่ จึงกล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานหากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะเป็นมูลเหตุที่ทำให้ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรหลายประการ คือ มีความสนใจ ศรัทธา และเชื่อมั่นหน่วยงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้ความร่วมมือต่อผู้บังคับบัญชา มีความเสียสละ และรับมอบหมายงานอย่างเต็มความสามารถ (วารสาร ค่ำเพชรดี, 2552, หน้า 15)

บ้านพักเด็กและครอบครัว เป็นหน่วยงานราชการในสังกัด กองคุ้มครองเด็กและเยาวชน กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นหน่วยงานภาครัฐที่เปิดให้บริการ 24 ชั่วโมงผ่านช่องทางการรับเรื่องที่มีหมายเลขหน่วยงานและหมายเลขโทรศัพท์สายด่วน ศูนย์ประชาบดี 1300 ที่มีบทบาทภารกิจในการให้บริการสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์แก่ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้คนไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบปัญหาทางสังคมโดยการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาในรูปแบบของสถานสงเคราะห์ และการประสานงานส่งต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุนให้ชุมชนและท้องถิ่นจัดสวัสดิการสังคม เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายที่มีปัญหาทางสังคมสามารถดำรงชีวิต และพึ่งตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรี (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2545, อัดสำเนา)

ปัจจุบัน บ้านพักเด็กและครอบครัวหลายแห่งกำลังประสบปัญหาเกี่ยวกับการขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานของทั้งผู้บริหาร และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ขาดความสามัคคี ผลงานไม่ก้าวหน้า เป็นต้น ทำให้คุณภาพของการปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์เท่าที่ควร (กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ, 2556, อัดสำเนา) บุคลากรมีปัญหาด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ เนื่องจากบุคลากรในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม แออัด ไม่สะดวกต่อการปฏิบัติงานทำงาน เพราะสำนักงานเป็นบ้านเช่า ที่แบ่งสัดส่วนเป็นสำนักงาน และที่พักอาศัยของผู้รับบริการ (กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ, 2557, อัดสำเนา) บุคลากรมีความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยและสภาพการทำงาน เนื่องจากงานมีลักษณะที่ต้องดำเนินการลงพื้นที่ให้ความช่วยเหลือ ผู้ประสบปัญหาทางสังคม ตลอด 24 ชั่วโมง เช่น การแยกเด็กหรือเยาวชน ออกจากความดูแลของผู้ปกครองในกรณีเร่งด่วน เพื่อรับเด็กและเยาวชนเข้ารับการคุ้มครองสวัสดิภาพ เป็นการชั่วคราว ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 หรือการคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ พระราชบัญญัติการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และการเข้าไปไกล่เกลี่ยหรือให้ความช่วยเหลือผู้ถูกกระทำทารุณแรงในครอบครัว ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำทารุณแรงใน

ครอบครัว พ.ศ. 2550 (บ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดนครราชสีมา, 2557, กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ, 2557) นอกจากนี้ มีพระราชบัญญัติเพิ่มเติม ได้แก่ พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนแห่งชาติ พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติการป้องกันและแก้ไขปัญหาการตั้งครรภ์ในวัยรุ่น พ.ศ. 2559 และพระราชบัญญัติ คุ่มครองเด็กที่เกิดโดยอาศัยเทคโนโลยีช่วยการเจริญพันธุ์ทางการแพทย์ พ.ศ. 2558

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บ้านพักเด็กและครอบครัวเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1” โดยคาดหวังว่าผลการวิจัยจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการบุคลากรให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในอนาคตต่อไป

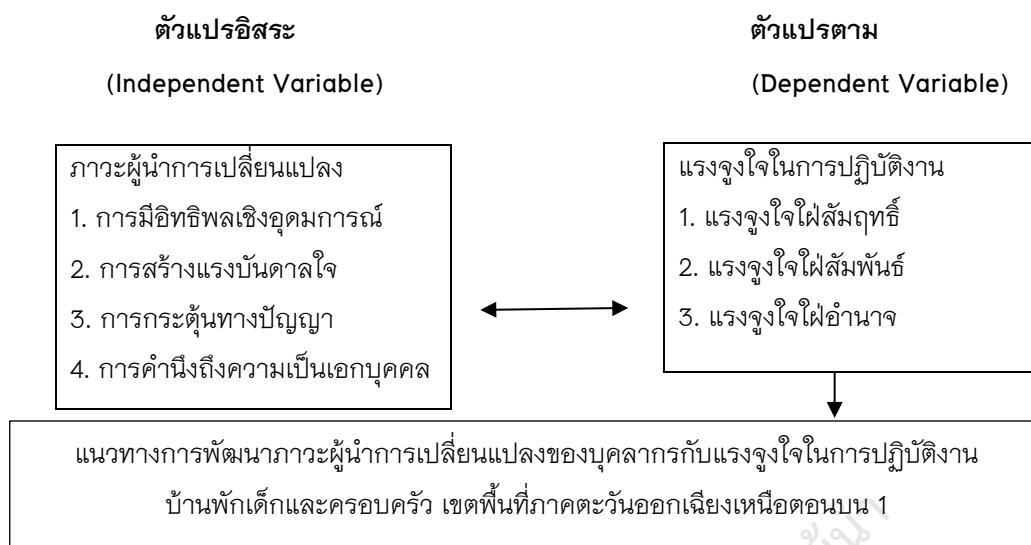
คำถามของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 อยู่ในระดับใด
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บ้านพักเด็กและครอบครัวเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บ้านพักเด็กและครอบครัวเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่
4. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร บ้านพักเด็กและครอบครัวเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บ้านพักเด็กและครอบครัวเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บ้านพักเด็กและครอบครัวเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1
4. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บ้านพักเด็กและครอบครัวเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ประกอบด้วย จังหวัดเลย จังหวัดหนองบัวลำภู จังหวัดอุดรธานี จังหวัดหนองคาย และจังหวัดบึงกาฬ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง จำนวน 75 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานบ้านพักเด็กและครอบครัวเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

- ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลในการวิจัยโดยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังนี้
1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
 2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงในการตอบแบบสอบถาม
 3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
 4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) ชนิด Independent Samples การทดสอบเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{x} = 4.04$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.02-4.08 เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{x} = 4.08$) มีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ($\bar{x} = 4.05$) มีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x} = 4.02$) มีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 1 โดยภาพรวมอยู่ระดับมากทุกด้าน ($\bar{x} = 3.99$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.92-4.10 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ($\bar{x} = 4.10$) มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\bar{x} = 3.96$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ($\bar{x} = 3.92$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม (Y) ของของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .68$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{x} = 4.02$) มีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวเขตพื้นที่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐฉานันท์ เรือนดาหลวง (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารสถานศึกษา ของผู้บริหาร ครูและคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า 1) พฤติกรรมภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ครูและคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสิงห์บุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน มีพฤติกรรมภาวะผู้นำในระดับมากที่สุดในด้าน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำผในระดับมากในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการ กระตุ้นปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 2) ค่าเฉลี่ยระดับของพฤติกรรมภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงในผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสิงห์บุรีไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศและระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 3) ค่าเฉลี่ยระดับของพฤติกรรมภาวะผู้นำในผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมิตา วังแก้วศิริ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและกลวิธีการจัดการปัญหาที่มีต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มสำนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดลำพูน ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานกลุ่มสำนักงานมีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับสูง กลวิธีการจัดการปัญหา แบบมุ่งแก้ปัญหาอยู่ในระดับสูง กลวิธีการจัดการปัญหาแบบมุ่งปรับอารมณ์อยู่ในระดับต่ำและคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี 2) การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอำนาจพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานกลุ่มสำนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) กลวิธีการจัดการแบบมุ่งแก้ปัญหา มีอำนาจพยากรณ์คุณภาพ ชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มสำนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 โดยภาพรวมอยู่ระดับมากทุกด้าน ($\bar{x} = 3.99$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.92-4.10 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ($\bar{x} = 4.10$) มีความผูกพันต่อ องค์การในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\bar{x} = 3.96$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ($\bar{x} = 3.92$) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ เทพพิทักษ์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ เจ้าหน้าที่กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน และระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางด้าน การสร้าง บารมี การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลการกระตุ้นปัญญา อยู่ในระดับสูง และการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับ ปานกลาง ส่วนผลการวิจัยรายด้านของระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางด้าน ความมุ่งมั่น พยายาม การรู้จักวางแผนงาน ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความกระตือรือร้น อยู่ในระดับสูง ส่วนความกล้าเสี่ยง อยู่ในระดับปานกลาง การศึกษาวิจัยพบว่า ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ ระดับเงินเดือน ระยะเวลา ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ไม่แตกต่างกัน แต่ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ทางด้าน สถานภาพในหน่วยงานระหว่างข้าราชการระดับ 3 และข้าราชการระดับ 4 มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.788

3. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X) มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม (Y) ของของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัว เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .68$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ เทพพิทักษ์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน และระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงทางการสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นปัญญา อยู่ในระดับสูง และการ สร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการวิจัยรายด้านของระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ พบว่า แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ทางด้าน ความมุ่งมั่นพยายาม การรู้จักวางแผนงาน ความรับผิดชอบต่อตนเอง ความกระตือรือร้น

อยู่ในระดับสูง ส่วนความกล้าเสี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง การศึกษาวิจัยพบว่า ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ ระดับเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ไม่แตกต่างกัน แต่ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน สถานภาพในหน่วยงานระหว่างข้าราชการระดับ 3 และข้าราชการระดับ 4 มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ 0.788

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยควรกำหนดแนวทางหรือวิธีการในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการตื่นตัวและตระหนักกับปัญหาการทำงานและปัญหาสังคมที่เกิดขึ้น รวมทั้งควรสนับสนุนให้มีแนวทางใหม่ๆ จากแนวคิดวิธีคิดใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา

1.2 การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยผู้บริหารและบุคลากรควรร่วมกันชื่นชมยินดีอย่างจริงจัง เมื่อปฏิบัติหน้าที่สำคัญๆ ได้สำเร็จ โดยควรชี้แจงให้ผู้ร่วมงานให้ได้ทราบกับความมุ่งมั่นที่จะได้รับ สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดและพยายามดูแลให้ผู้ร่วมงานประสานสามัคคีสัมพันธ์กัน

1.3 การพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้คิดว่าปฏิบัติงานตามความคิดตนเอง เพิ่มความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อาจมีการตั้งเป้าหมายในระดับสูงที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุได้และพัฒนาผลสัมฤทธิ์โดยการปฏิบัติงานที่ทำทลายความสามารถ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยปัจจัยหรือตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพการให้บริการของบุคลากรบ้านพักเด็กและครอบครัวเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำมาเปรียบเทียบและหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การดำเนินงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพต่อไป

2.3 ควรทำการวิจัยการพัฒนารูปแบบการดำเนินชีวิตกับการทำงาน และนำไปสู่แนวทางการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, คณะกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพ คนพิการ. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2549, กรุงเทพฯ : บริษัทศรีเมืองการพิมพ์จำกัด 2546
กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ. (2547). การศึกษาเรื่องโครงการศึกษารูปแบบการเสริมสร้างเครือข่ายพัฒนาสังคมและสวัสดิการ. กรุงเทพฯ: กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ.
อัญญาณี คล้ายสุบรรณ. (2550). การจัดการความรู้ฉบับปฐมบท. นครปฐม: เพชรเกษมพรินต์ติ้งกรุ๊ป.

- ภณ ใจสมัคร. (2553). การเตรียมความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน. กลุ่มวิชา
สังคมศาสตร์ส นักศึกษาศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- วรารณณ์ คำเพชรดี. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ อุบลราชธานี.
วิทยานิพนธ์ บธ.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ณัฐณานันท์ เรือนดาหลวง. (2551). พฤติกรรมภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในผู้บริหารสถานศึกษาของ ผู้บริหาร ครู
และคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลิขบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อมิตา วังแก้วศิริบุญ. (2553). อำนาจพยากรณ์ของการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและกลวิธีการจัดการปัญหาที่มี
ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกลุ่มสำนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดลำพูน.
วิทยานิพนธ์ วท.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อมรรัตน์ เทพพิทักษ์. (2552). ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ
เจ้าหน้าที่กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. จังหวัดนครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.