

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพัน
ต่อองค์กรของข้าราชการกระทรวงมหาดไทย

Transformational Leadership of Administrators Affecting Officials' Job Satisfaction and
Organization Commitment of Ministry of Interior

ฐิตาทกานต์ อังศุवालกิจ

สถาบันรัชต์ภาคย์

Thitatakan@hotmail.co.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกระทรวงมหาดไทย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเพื่อองค์กรด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก (2) ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกระทรวงมหาดไทยอยู่ในระดับมาก (3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกระทรวงมหาดไทย คือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ความพึงพอใจในงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

Abstract

Research on Transformational Leadership of Administrators Affecting Officials' Job Satisfaction and Organization Commitment of Ministry of Interior aimed to examine government officials in the ministry. Is a quantitative research (Quantitative Method) Data analysis by means of percentage, average, standard deviation And the Pearson product moment correlation coefficient. The research results showed that (1) The characteristics of transformational leadership of the administrators for the organization influenced the overall ideology obtaining at a high level, (2) job satisfaction and commitment on the organization of the government officials in the Ministry of Interior was at a high level. (3) The transformational leadership of administrators affecting job satisfaction and organizational commitment of the Ministry of Interior officials was an ideological influence.

Keywords: Transformational leadership, Job satisfaction, Commitment to organization

บทนำ

ในยุคปัจจุบันองค์การต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง ทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ ระดับสังคม ระดับองค์การ ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล ทั้งในด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ค่านิยม ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยี และอื่นๆ และผลจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลทั้งทางบวกและทางลบ สำหรับประเทศไทยที่ผ่านมาเราได้เผชิญกับสภาวะวิกฤติเศรษฐกิจอย่างรุนแรงและยังมีผลกระทบต่อเนื่องมาถึงปัจจุบัน หากมองในระดับองค์การทุกองค์การทั้งในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน และในทุกระดับ ทุกกลุ่มขององค์การ มีความจำเป็นที่จะต้องมีการวิเคราะห์ตนเอง หรืออาจจะต้องเปรียบเทียบกับคู่แข่งชั้นของตน ทั้งในจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคปัญหาต่างๆขององค์การเพื่อให้เห็นความสำคัญ และความเร่งด่วนในการที่จะต้องปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลงตนเอง และเพื่อให้ตระหนักอย่างแท้จริงว่าหากเราไม่เปลี่ยนแปลงตนเองขณะที่สภาวะแวดล้อม และปัจจัยต่างๆรอบตัวเรามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา หรือแม้แต่ว่าตนเองว่าตนยิ่งใหญ่และเชื่อว่าตนจะสามารถอยู่ได้โดยไม่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง อาจจะนำเราไปสู่ความหายนะหรือความล้มเหลวหรือการสาบสูญ ล้มละลายได้

มีการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรหรือปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผลต่อองค์การ ตัวแปรหรือปัจจัยที่จะมีอิทธิพลต่อผลการ

ปฏิบัติงานของพนักงานคือแรงจูงใจและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของพนักงาน ซึ่งปัจจัยที่ได้รับการยอมรับว่ามีอิทธิพลมากที่สุดคือ ภาวะผู้นำ ทั้งภาวะผู้นำของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในทุก ๆ ระดับ และทั้งภาวะผู้นำของพนักงานทุกคนในองค์การด้วย ภาวะผู้นำหมายถึงความสามารถจูงใจผู้อื่นและมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น หรือกลุ่มในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย รวมถึงสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนเพื่อให้ผู้ตามทำงานได้อย่างมีขวัญและกำลังใจ และภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดประการหนึ่งก็คือ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Transformational Leadership) ซึ่งมีงานวิจัยหลาย ๆ เรื่องที่สนับสนุนทฤษฎีนี้ในทั่วโลกและยืนยันว่า ทฤษฎีนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ และสามารถพัฒนาภาวะผู้นำนี้ได้ในทุกองค์การ ในประเทศไทยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ผลการปฏิบัติงานทั้งของกลุ่ม และของผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และพฤติกรรมความเป็นพลเมืองดี (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551. หน้า32)

กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบำบัดทุกข์บำรุงสุข การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การอำนวยความสะดวกของสังคม การส่งเสริมและพัฒนากิจการปกครอง การพัฒนาการ

บริหารราชการส่วนภูมิภาค การปกครองท้องถิ่น การส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและพัฒนาชุมชน การทะเบียนราษฎรความมั่นคงภายใน กิจการสาธารณสุข และการพัฒนาเมือง และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทยหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย และเนื่องจากการที่กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบหลายอย่าง ผู้นำจึงเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารจัดการองค์การ นำพาองค์การให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ผู้นำต้องแสดงให้เห็นถึงความพยายามในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง เพื่อช่วยให้พนักงานได้มีความพยายามให้เกิดผลงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม รวมถึงการพัฒนาความสามารถและศักยภาพของพนักงานให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ผลประโยชน์ขององค์การในอนาคต และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ผลการปฏิบัติงานทั้งของกลุ่มและของผู้นับตั้งบัญชา เจตคติต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารว่ามีผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเพื่อองค์การ

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการกระทรวงมหาดไทยโดยรวม

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกระทรวงมหาดไทยโดยรวม

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา โดยแบ่งขอบเขตของการวิจัย 3 ด้าน ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกระทรวงมหาดไทย ได้จำแนกตามแหล่งที่มา 2 ส่วน คือ

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยได้จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสารจากผู้วิจัยท่านอื่นที่ได้ศึกษาไว้ก่อนหน้านี้แล้ว รวมทั้งแนวทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจากตำราและหนังสือต่างๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้ศึกษามาก่อน

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมโดยแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือโดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบด้วยตนเอง

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือข้าราชการกระทรวงมหาดไทย ที่มีตำแหน่งตั้งแต่ระดับปลัดกระทรวงมหาดไทยลงมาจำนวน 700 คน ที่ปฏิบัติงานอยู่ ถนนรัชฎาภิบาล

เขตพระนคร กรุงเทพฯ(กระทรวงมหาดไทย, 2561) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย และใช้เกณฑ์การสุ่มตัวอย่างตามสูตรของเครซีและเมอร์แกน ได้จำนวนทั้งสิ้น 250 คน

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความพึงพอใจในงานของข้าราชการกระทรวงมหาดไทย และความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกระทรวงมหาดไทย

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ค้นคว้าศึกษาเอกสารงานวิจัยรวมทั้งแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

สมชาย สุเทศ (2554, หน้า 76) ได้ให้นิยามไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำได้ใช้ศักยภาพของตนที่มีอย่างเต็มที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้หลุดพ้นไปจากกรอบคิดแบบเดิมๆ ที่พันยุคสมัย รวมถึงการแสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสนับสนุนและกระตุ้นจิตใจให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ

Colin W. Evers & Gabriele Lakomski (2000, p. 58) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถจูงใจผู้อื่นและความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ รวมถึงสามารถตัดสินใจได้

อย่างเหมาะสม เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนเพื่อให้ผู้ตามทำงานได้อย่างมีขวัญและกำลังใจ

แนวคิดบทบาทผู้นำในการเปลี่ยนแปลงองค์การ

ความหมายของการเปลี่ยนแปลง

กรีนเบิร์ก และบารอน (Greenberg and Baron) (อ้างใน พิบูลย์ ที่ปะपाल, 2550 : 328) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์การคือการเปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผนและไม่มีการวางแผนในโครงสร้างเทคโนโลยีและ/หรือบุคคลในองค์การ

จอร์จ และโจนส์ (George and Jones) (อ้างใน พิบูลย์ ที่ปะपाल, 2550 : 328) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์การ หมายถึง ขบวนการที่ทำให้องค์การเปลี่ยนแปลงไปจากสภาพปัจจุบันไปสู่สภาพอนาคตที่ปรารถนาเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์การให้ดียิ่งขึ้น

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เพ็ญพร ทองคำสุก (2553, หน้า 17) ได้ให้นิยามของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์การเป็นพลังผลักดันการเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่เป็นอยู่ ทำให้ครุเกิดการตระหนักรู้คุณค่าวิสัยทัศน์ มีความรู้สึกชื่นชม ภาคภูมิใจ และให้ความเคารพนับถือแก่ผู้บริหาร มีการกระตุ้นและ จูงใจให้ครุปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีการคิดแก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างมีเหตุมีผล มีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และมุ่งพัฒนาบุคลากรไปสู่ความสามารถที่สูงขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ

Bernard M. Bass (1997, p. 130–139) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึง การที่ผู้นำเป็นผู้กระตุ้นผู้ตามให้มีความต้องการ ในสิ่งต่างๆ สูงขึ้นตระหนักถึงความสำคัญคุณค่า ของจุดมุ่งหมาย คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม และองค์การมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Bernard M. Bass & Ronald E. Riggio (2006, p. 21–25) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมอีก 1 องค์ประกอบ คือ การสร้างแรงบันดาลใจ โดย ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง โดยใช้ชื่อย่อว่า “4 I's” ประกอบด้วย (1) การมีอิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์หรือการสร้างบารมี หรือภาวะผู้นำ บารมี (Idealized Influence or Charisma or Charisma Leadership) คือ การที่ผู้นำประพฤติ ตนเป็นแบบอย่างหรือเป็นต้นแบบสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ เคารพ ยกย่อง นับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) คือ การที่ผู้นำจะประพฤติและสร้างจูงใจให้เกิด แรงบันดาลใจกับผู้ตาม (3) การกระตุ้นทาง ปัญญา (Intellectual Stimulation) คือ การที่ผู้นำ กระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่ เกิดขึ้นในองค์กร (4) การคำนึงถึงความเป็น เอกัตถะบุคคล (Individualized Consideration) คือ ผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลใน ฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตาม และทำ ให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ โดยมี ผู้นำเป็นที่ปรึกษาเพื่อการพัฒนาผู้ตาม เอาใจ ใส่ในด้านความต้องการของปัจเจกบุคคล

จากความหมายที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรม ทางการบริหารของผู้บริหารหรือผู้นำที่ได้แสดง ให้เห็นถึงความพยายามในการจัดการหรือการ ทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง เพื่อช่วย ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความพยายามให้เกิด ผลงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม รวมถึงการพัฒนา ความสามารถ และศักยภาพ ของ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะ นำไปสู่ผลประโยชน์ขององค์การในอนาคต

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิง ปริมาณ (Quantitative Method) ประชากรและ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกระทรวงมหาดไทย เนื่องจาก ข้าราชการ กระทรวงมหาดไทย มีจำนวน ประชากรเป็นจำนวน 700 คน ปฏิบัติงานอยู่ที่ ถนนอภัยวงศ์ เขตพระนคร กรุงเทพฯ จึง คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ของเครซี และเมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ ระดับความ เชื่อมั่น 95% และ ความคลาดเคลื่อน 5% ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 248 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัย ครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่ม ตัวอย่างที่เป็นข้าราชการของ กระทรวงมหาดไทย การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็น แบบสอบถามแบบปลายปิดเพื่ออำนวยความสะดวก

สะดวกแก่ผู้ตอบ และปลายเปิดให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น ซึ่งแบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วยส่วนสำคัญทั้งหมด 5 ส่วน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามส่วนนี้ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ สถานภาพ

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นของข้าราชการกระทรวงมหาดไทย ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำนวน 20 ข้อ โดยแบบสอบถามใช้วิธีการวัดแบบ Likert Scale ซึ่งกำหนด ระดับความสำคัญ เป็น 5 ระดับ มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นตั้งแต่ 5 ถึง 1 ตามลำดับการเห็นด้วย

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกระทรวงมหาดไทย จำนวน 25 ข้อ โดยแบบสอบถามใช้วิธีการวัดแบบ Likert Scale ซึ่งกำหนด ระดับความสำคัญ เป็น 5 ระดับ มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นตั้งแต่ 5 ถึง 1 ตามลำดับการเห็นด้วย

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกระทรวงมหาดไทย จำนวน 10 ข้อ โดยแบบสอบถามใช้วิธีการวัดแบบ Likert Scale ซึ่งกำหนด ระดับความสำคัญ เป็น 5 ระดับ มีการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็นตั้งแต่ 5 ถึง 1 ตามลำดับการเห็นด้วย

ตอนที่ 5 แบบสอบถามแบบปลายเปิด **ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย**

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการกำหนดขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเนื้อหาความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมกรเปิดรับสื่อสังคมออนไลน์อย่างมีวิจารณญาณของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2. กำหนดเนื้อหาตามกรอบแนวคิดโดยศึกษาถึงพฤติกรรมกรเปิดรับสื่อสังคมออนไลน์อย่างมีวิจารณญาณของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3. สร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลตามความมุ่งหมายโดยครอบคลุมเนื้อหากรอบแนวคิดที่กำหนด

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วไปแจกกลุ่มตัวอย่างพร้อมทั้งให้คำอธิบายเกี่ยวกับการกรอกแบบสอบถามและข้อคำถามบางข้อที่ไม่เข้าใจ แล้วรวบรวมกลับคืน

2. การตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยจะตรวจสอบความสมบูรณ์และความสอดคล้องของแบบสอบถามทุกข้อ และทำการแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

3. การลงรหัส (Coding) ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

4. การประมวลผลข้อมูล ข้อมูลที่ได้ลงรหัสแล้ว ก็ทำการป้อนข้อมูลคำตอบในแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรม SPSS ในการประมวลผลโดยการแจกแจงความถี่ของทุกตัวแปร แล้วคำนวณค่าร้อยละและสถิติต่างๆ

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

แบบสอบถาม

ข้าราชการกระทรวงมหาดไทยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 48.7 อายุ 36 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.2 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.0 เงินเดือน 15,001–20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.8 ประสบการณ์ในการทำงาน 4–6 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.4 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 47.7

ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกระทรวงมหาดไทย

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกระทรวงมหาดไทย

ด้านความสำเร็จของงาน

พบว่า ด้านความสำเร็จของงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

ด้านการได้รับการยอมรับ

พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

พบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

พบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

ด้านความความรับผิดชอบ

พบว่า ด้านความความรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกระทรวงมหาดไทย

พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกระทรวงมหาดไทยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79

แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา

การดำเนินถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการกระทรวงมหาดไทยทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การดำเนินถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกระทรวงมหาดไทยทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

1. คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเพื่อองค์กรคือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมมีค่าเฉลี่ยมาก อาจเนื่องมาจากข้าราชการกระทรวงมหาดไทยมีความรู้สึกที่ผู้บริหารกระทรวงมหาดไทยประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ ยกย่อง เลื่อมใสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง รับผิดชอบต่อความต้องการและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม สามารถระบุจุดประสงค์หลักในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน อุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงาน โดยไม่หวังผลตอบแทน สามารถทำให้เกิดความรู้สึกรักและพร้อมอุทิศตนเพื่อกระทรวงมหาดไทย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรกร วงศ์สกุล. (2555 : บทคัดย่อ). ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตลาดกระบัง ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การกระตุ้นสติปัญญา การดำเนินถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์

2. ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกระทรวงมหาดไทยอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากส่วนใหญ่ที่เข้ามารับราชการย่อมต้องตัดสินใจแล้วว่าเป็นอาชีพที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน และอาชีพข้าราชการเป็นอาชีพที่มั่นคง มีเกียรติ ต้องเสียสละเพื่อส่วนรวม ยึดถือความถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ส่วนรวม และประชาชน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรจึงมีอยู่มากเป็นทุนเดิม และเมื่อเข้ามาทำงานได้พบผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจตัดสินใจที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงย่อมทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จึงทำให้มีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรสูงมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินทร์สุดา พันธฤทธิ์ (2557:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันขององค์กรของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและความผูกพันต่อองค์กรของครู จำแนกตามประสบการณ์การบริหาร และ

ขนาดโรงเรียน อยู่ในระดับมากและแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและ
ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ
กระทรวงมหาดไทย คือด้านการมีอิทธิพลอย่าง
มีอุดมการณ์ โดยเฉพาะข้อที่ผู้บริหาร
กระทรวงมหาดไทยประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ
น่าเคารพ ยกย่อง เลื่อมใสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
อาจเนื่องจาก ถ้าผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่
น่าเชื่อถือ น่าเคารพ ยกย่อง เลื่อมใสแก่
ผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ย่อมทำให้
ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเลื่อมใส ศรัทธา
เชื่อมั่น สบายใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน และ
เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
สอดคล้องกับทฤษฎี Bernard M. Bass & Ronald
E. Riggio (2006, pp. 21-25) 1) การมีอิทธิพล
อย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี หรือ
ภาวะผู้นำบารมี (Idealized Influence or
Charisma or Charisma Leadership) คือ การที่
ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นต้นแบบ
สำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพ นับ
ถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความ
ภาคภูมิใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ
เชซินีร์ แสวงสุข. (2560 : บทคัดย่อ) ศึกษา
เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามี
ความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของครูในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความพึง
พอใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ .01

สรุปผล

ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัย
ตามลำดับของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบ่ง
ออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

1. คุณลักษณะภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเพื่อองค์การคือด้าน
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยเฉพาะ
เรื่องผู้บริหารกระทรวงมหาดไทยประพฤติตน
เป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ ยกย่อง เลื่อมใสแก่
ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก

2. ส่วนความความพึงพอใจในงานและ
ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ
กระทรวงมหาดไทยอยู่ในระดับมาก คือเรื่อง
สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ
ตามนโยบายและวัตถุประสงค์

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและ
ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ
กระทรวงมหาดไทย อยู่ในระดับมากคือด้าน
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยเฉพาะข้อ
ที่ผู้บริหารกระทรวงมหาดไทยประพฤติตนเป็น
ที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ ยกย่อง เลื่อมใสแก่
ผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร คือด้านการมี
อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยเฉพาะข้อที่

ผู้บริหารกระทรวงมหาดไทยประพุดิตนเป็นที่
น่าเชื่อถือ น่าเคารพ ยกย่อง เลื่อมใสแก่
ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้บริหารประพุดิตนเป็นที่
ที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ ยกย่อง เลื่อมใสแก่
ผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วย่อมเป็นตัวอย่งที่ดีแก่
ผู้ใต้บังคับบัญชา จึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิด
ความเลื่อมใส ศรัทธา เชื่อมมั่น สบายใจในการ
ปฏิบัติงานร่วมกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงาน
ประสบความสำเร็จ เพิ่มประสิทธิผลของ
องค์การ มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ส่งผลให้
เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และความ
ผูกพันต่อองค์การ

เอกสารอ้างอิง

- Bass, Bernard M. (1997). "Does the Transactional–Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries," *American Psychologist*, 52(2), pp. 130–139.
- Bass, Bernard M. & Riggio, Ronald E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Chaseanee Sawangasuk. 2017. *Transformation Leadership of School Administrators Affecting Teachers Job Satisfaction*. Educational Administration Thesis Rambhai Barni Rajabhat University.
- Evers, Colin W. & Lakomski, Gabriele. (2000). *Knowing Educational Administration: Contemporary Methodological Controversies in Educational Administration Research*. United Kingdom : Emerald Group Publishing.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). *Behavior in Organizations*. (7th ed.). New Jersey: Prentice – hall.
- Jones & George, *Contemporary Management*, 3th ed., (New Jersey :Mc Graw – Hill, 2003), p. 5.
- Narin Sudaphanrit. (2014). *The Relationship Between Transformational Leadership of School*

ประโยชน์ที่ควรจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงความคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกระทรวงมหาดไทย
2. ได้ทราบถึงความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกระทรวงมหาดไทย
3. ได้ทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกระทรวงมหาดไทย

- Administrators and Teachers' Organizational Commitment in Secondary Schools Under the Office of Educational Service Area. Secondary school, zone 7. M.Ed. Thesis (Educational Administration). Chon Buri: Graduate School Burapha University Graduate School.
- Phenphon Thongkamkook. (2010). Structural Equation Model of Transformational Leadership of Basic School Administrators. Doctor of Education Thesis Educational Administration Graduate School, Khon Kaen University.
- Phatthakorn Wongsakun. (2012). Transformational leadership and school administration effectiveness. Bangkok In Lat Krabang area Master of Education Thesis Educational Management Branch College of Education Dhurakij Pundit University.
- Phibun Teepapal. (2007). Modern organization behavior. Bangkok: Amon Printing.
- Rattikorn Chongwisarn. 2008. Leadership in Change (Transformational Leadership Theory) Office of Human Resources Management University of the Chamber of Commerce.
- Somchai Suches. (2011). The new management of public sector management of subdistrict administrative organizations in the province. Nakhon Pathom. Doctor of Philosophy Thesis Department of Public Administration, Graduate School, Valaya Alongkorn Rajabhat University In the royal patronage.