

ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
กรณีศึกษา สำนักการคลังและสินทรัพย์
สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ศรุตดา สถานนท์ชัย*
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลย์พร รัตนเศรษฐ์**

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อการศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงานและภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ทั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของสำนักการคลังและสินทรัพย์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามวัดความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) การทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LSD และการทดสอบความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงแบบมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการของสำนักการคลังและสินทรัพย์ โดยภาพรวมและรายด้านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการของสำนักการคลังและสินทรัพย์ ภาพรวมจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ในด้านของ ระดับการศึกษาและประสิทธิภาพในการทำงานเท่านั้นที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .05$) โดยในระดับการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีมีความพึงพอใจมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และในด้านประสิทธิภาพในการทำงานพบว่า

* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

** ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 0 – 10 ปีและระหว่าง 21 – 30 ปี นั้นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .05$) โดยในภาพรวมภาวะผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับปานกลางและภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับสูง

คำสำคัญ

ภาวะผู้นำ , ปัจจัยส่วนบุคคล , ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1. บทนำ

การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนสำคัญยิ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งในการบริหารงานนั้นผู้บริหารย่อมมีจุดหมายปลายทางสำคัญอยู่สองประการ คือ ให้การดำเนินงานของหน่วยงานนั้น ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และให้สมาชิกผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในปัจจุบันการพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำของบริหารและการพัฒนาบุคลากรนั้นได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก เพื่อนำสมรรถภาพที่ได้นั้นมาใช้ให้เกิดผลประโยชน์สูงสุด ฉะนั้นนอกจากการเป็นผู้บริหารทางด้านกำหนดนโยบาย วางแผนการจัดการ ตลอดจนมีคุณลักษณะการเป็นภาวะผู้นำที่เป็นแบบอย่างแล้ว สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะลืมเสียมิได้คือ การโน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ประสานสามัคคี และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ย่อมทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จในที่สุด

ดังนั้น ทางผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยจำกัดขอบเขตไปที่เจ้าหน้าที่ สำนักงานคลังและสินทรัพย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทางผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานอยู่ เพื่อตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานขอ เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานอย่างแท้จริง

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในด้านผู้นำแบบมุ่งงาน และผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ของผู้บริหารระดับสูงสำนักงานคลังและสินทรัพย์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการคลังและสินทรัพย์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โดยเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานการคลังและสินทรัพย์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

3. สมมติฐานในการวิจัย

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานการคลังและสินทรัพย์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันั้นมีความแตกต่างกัน

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงแบบมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานการคลังและสินทรัพย์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

4. ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็น ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานการคลังและสินทรัพย์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 113 (ข้อมูล ณ วันที่ 30 ตุลาคม 2558) เก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือน กุมภาพันธ์ – มีนาคม พ.ศ.2558

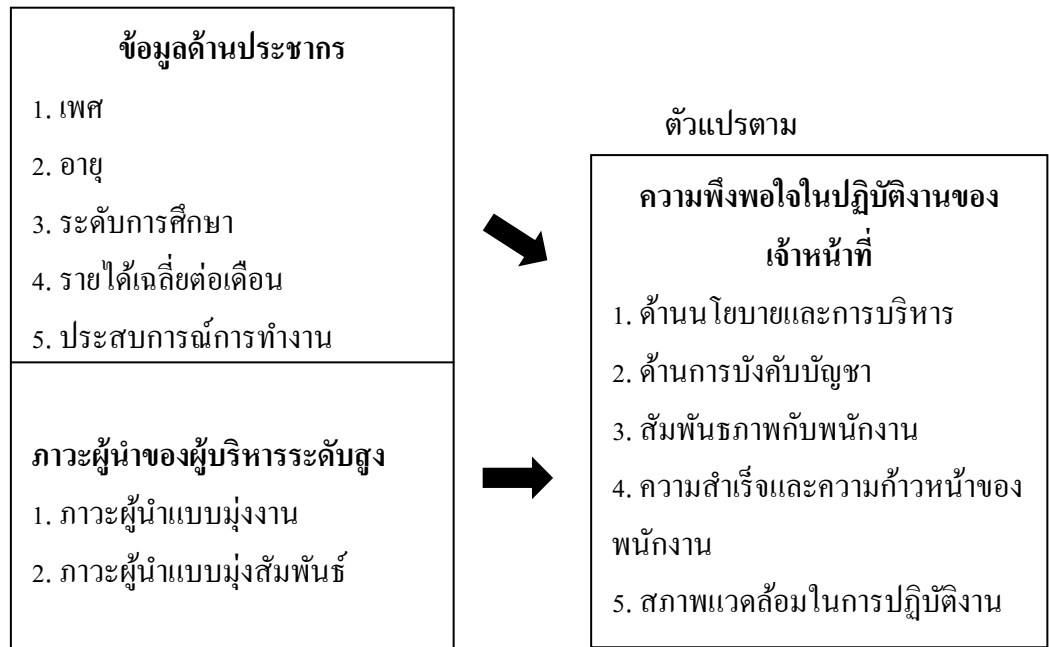
5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เจ้าหน้าที่สำนักงานการคลังและสินทรัพย์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขจนเกิดความสามารถที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้นำที่พร้อมด้วยคุณลักษณะที่นำมาใช้ให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงาน

2. ผลการศึกษาที่สามารถนำมาคาดการณ์พฤติกรรมเจ้าหน้าที่สำนักงานการคลังและสินทรัพย์ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อัตราการเปลี่ยนงาน เลื่อนย้ายตำแหน่งงาน อันนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

กรอบแนวความคิด

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้
ตัวแปรอิสระ



6. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บแบบสอบถามด้วยตัวเอง โดยใช้ในรูปแบบ แบบสอบถามออนไลน์ โดยแบบสอบถามออนไลน์คือแบบสอบถามที่อยู่บนเว็บไซต์ตอบแบบสอบถามสามารถเข้ามาตอบได้ด้วยตนเองผ่านหน้าเว็บได้ โดยเก็บแบบสอบถามที่ได้จำนวน 113 ฉบับ คิดเป็นร้อยเปอร์เซ็นต์และนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ผลต่อไป

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากการสุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS (Statistical Package for The Social Sciences) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำ และการหาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานโดยแจกแจงความถี่ คำนวณหาค่าเฉลี่ย คำนวณหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนเป็นตัวชี้วัดและแปลความหมายของคะแนน ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน มากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน มาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ปานกลาง

1.51 – 2.5 หมายถึง ระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน น้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อตัวแปรความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบ t - test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (ANOVA) และการทดสอบเปรียบเทียบพหุคูณ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LDS และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson)

8. สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาศาสามารถสรุปผลการวิจัยได้ 4 ประการใหญ่ ๆ คือ

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงโดยภาพรวม พบว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งงานและภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้านและระดับมาก 1 ด้าน โดยเรียงลำดับจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานรายด้านมากไปหาน้อย คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหารเป็นลำดับที่ 1 , ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นลำดับที่ 2 , ด้านการบังคับบัญชาเป็นลำดับที่ 3 , ด้านสัมพันธภาพกับเจ้าหน้าที่เป็นลำดับที่ 4 , ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าเป็นลำดับที่ 5

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่มี เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ) ยกเว้นในด้านระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานนั้นที่มีความแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน (แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ) ดังนี้

3.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน (แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน (แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพ และด้านความสำเร็จและความก้าวหน้า

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .05$) ทุกด้าน

9. อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล 4 ประเด็น ดังนี้

1. จากผลการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงของสำนักการคลังและสินทรัพย์ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงมีภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อาจเนื่องจากลักษณะงานของสำนักการคลังและสินทรัพย์ เป็นงานที่เน้นถึงการบริการกับบุคคล หน่วยงานในสำนัก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยเป็นการบริหารทางการเงินและบัญชี ทำให้รูปแบบและวิธีปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต้องมุ่งเน้นไปที่ความสำเร็จของงานและความสัมพันธ์ควบคู่กันไป เพื่อเป็นการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย อีกทั้งการดำเนินนโยบายของผู้บริหารระดับสูงจะมีการประชุมปรึกษาหารือ และมีระบบศูนย์ข้อมูลระบบจัดการทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเป็นองค์ความรู้ แจ้งข่าวสารและใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานอย่างหนึ่ง ทำให้เจ้าหน้าที่และผู้รับบริการ ได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆภายในองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จากผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าเกือบทุกด้านนั้นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ยกเว้นด้านนโยบายและการบริหาร กับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อยู่ในระดับมาก โดยพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สำนักการคลังและสินทรัพย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้อยู่ในระดับมาก มาเป็นลำดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักการคลังและสินทรัพย์สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีชื่อเสียงทางการส่งเสริมและการมีส่วนร่วมทางการศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่สามารถตรวจสอบได้ มีการให้ข้อมูลและสร้างความเข้าใจระเบียบข้อบังคับต่างๆ ได้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องและเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สำนักการคลังและสินทรัพย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้อยู่ในระดับมาก มาเป็นลำดับที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในด้านของทั้งผลตอบแทน สวัสดิการ นั้นมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และมีการเปลี่ยนแปลงไปตามภาวะเศรษฐกิจอย่างเหมาะสม อีกทั้งในด้านของสภาพแวดล้อมบรรยากาศ ความปลอดภัยและเครื่องมืออุปกรณ์นั้นมีความพร้อม เนื่องด้วยสำนักการคลังและสินทรัพย์ เป็นหน่วยงานที่มีการบริการด้านการเงินและบัญชี ทั้งภายในหน่วยงานและหน่วยงาน

อื่นที่เกี่ยวข้องทำให้มีการปรับปรุงสถานที่และเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ อยู่เสมอเพื่อให้มีความเหมาะสม รวดเร็ว และทันสมัยต่อผู้รับบริการ

2.3 ด้านการบังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังและสินทรัพย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง มาเป็นลำดับที่ 3 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาถึงแม้จะมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนแต่ยังขาดการกระจายงาน การสั่งการที่เหมาะสมและทั่วถึง ไม่มีความท้าทายเท่าที่ควรและจำกัดคนเฉพาะกลุ่ม ไม่สามารถคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้

2.4 ด้านสัมพันธภาพกับเจ้าหน้าที่ ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังและสินทรัพย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง มาเป็นลำดับที่ 4 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ไม่ค่อยมีโอกาสดำเนินงานเป็นทีมเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือ โดยทำงานแยกออกจากกันอย่างชัดเจน อีกทั้งผู้บังคับบัญชายังขาดความเป็นกันเอง และยังไม่ไว้วางใจให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากนัก

2.5 ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้า ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานคลังและสินทรัพย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง มาเป็นลำดับที่ 5 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ แม้จะมีการมอบหมายที่ชัดเจนแต่การจัดฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาความสามารถที่จะนำไปใช้ปฏิบัติในงานนั้นยังมีน้อยและจำกัดเฉพาะกลุ่ม ยังขาดความต่อเนื่อง และจริงจังในการพัฒนาบุคลากร ทำให้โอกาสในการก้าวหน้าในงานยังคงเป็นไปได้น้อย

3. เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน จากการศึกษาพบว่า

3.1 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะภาวะเบี่ยงข้อบังคับต่าง ๆ ภายใต้ระบบการบริหารที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน อีกทั้งเจ้าหน้าที่ทั้งชายและหญิงมีสิทธิและโอกาสเท่าเทียมกัน อำนาจหน้าที่และลักษณะการปฏิบัติงานไม่ได้สร้างข้อจำกัดในการทำงานจึงไม่ส่งผลเท่าที่ควร

3.2 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า แผนการบริหารงานของหน่วยงานสำนักงานคลังและสินทรัพย์ไม่ได้แบ่งแยกลักษณะอายุในการทำงาน โดยเน้นการใช้ความรู้ความสามารถในผลสำเร็จของงาน

3.3 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่าง ๆ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน (แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยพิจารณารายด้านพบว่าในด้าน การบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นแตกต่างกัน โดยเจ้าหน้าที่ที่มี

ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีนั้นมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตามลำดับ ซึ่งอาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงต้องการทำงานที่ตนเองมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและการวางแผนสิ่งต่างๆของหน่วยงานอันเป็นการท้าทายความสามารถ และคิดว่าตนเองมีโอกาสที่จะได้รับผลประโยชน์ในเรื่องต่างๆจากหน่วยงานนั้นสูงกว่า เมื่อองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ จึงส่งผลต่อความพึงพอใจดังกล่าวนี้

3.4 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักการคลังและสินทรัพย์มีการส่งเสริมในรูปแบบผลตอบแทนด้านอื่น ๆนอกจากที่ได้รับในรูปแบบของเงินเดือนหรือรายได้เพียงอย่างเดียว อีกทั้งระบบเงินเดือนนั้นจะได้ตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งงานอันเป็นการสะท้อนถึง ขนาดงาน ผลงานและสมรรถนะของผู้ถูกประเมินโดยตรง

3.5 การเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน (แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยพิจารณาว่าพบว่าการปฏิบัติงานในด้านการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพ และด้านความสำเร็จและความก้าวหน้า มีความแตกต่างกัน โดยเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไปทั้งสามด้าน คือ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพ และด้านความสำเร็จและความก้าวหน้า โดยผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยที่สุด จะมีความพึงพอใจมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์น้อยนั้นได้เข้ามาทำงานในระยะเวลาที่หน่วยงานเริ่มมีความมั่นคงในปัจจุบัน ทำให้เกิดความมั่นใจและพึงพอใจในงาน และยังมีโอกาสก้าวหน้าขึ้นจากการฝึกฝนและเพิ่มความชำนาญ ส่วนเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์มากกว่ามีการดำรงตำแหน่งเดิมมานานมากกว่า หรือไม่อาจสามารถเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้อีก ทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นน้อยกว่าผู้ที่เข้ามาทำใหม่ ๆหรือในระยะเวลาไม่นาน จึงขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักการคลังและสินทรัพย์ โดยภาพรวมและรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < .05$) ในทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยภาวะผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเจ้าหน้าที่ที่มีความพอใจในระบบบริหารของผู้บริหารระดับสูงจะถูกกระตุ้นให้เกิดความเข้าใจในกฎระเบียบและมองภาพของความสำเร็จของงานมากกว่า โดยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้านี้มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น เนื่องด้วยงานของ

สำนักการคลังและสินทรัพย์เป็นงานเชิงปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาและมีการสอบแข่งขันเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ทำให้การทำทนายความสามารถหรือพัฒนาไปอย่างรวดเร็วขึ้นเป็นไปได้ยาก จึงควรมีการพัฒนาขีดความสามารถให้แก่เจ้าหน้าที่ และฝึกอบรมให้มีความชำนาญเพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ และก้าวหน้าในงานที่ทำได้มากยิ่งขึ้น และในส่วนของภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนรายได้ขึ้นอยู่กับระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านนโยบายและการบริหารนั้นมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ จึงควรปรับปรุงหรือทบทวน การทำความเข้าใจถึงนโยบายและการบริหารระหว่างวิธีการบริหารของผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ให้มากขึ้น เข้าถึงการปรึกษาหารือหรือการแสดงความคิดเห็นเพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ

10. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานมีภาวะผู้นำแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ พิจารณารายด้านพบว่าในด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงานนั้นมีระดับน้อยกว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ เช่นนี้หน่วยงานควรมีการทบทวนว่าภาวะผู้นำแบบด้านใดนั้นมากเกินไปจนไม่เกิดความสมดุลควรลดหรือเพิ่มตรงที่จุดใดเพื่อสร้างงานที่เหมาะสมและสัมพันธ์ภาพอันดีกับผู้ร่วมงาน
2. จากผลการศึกษาพบว่าด้านความพึงพอใจ ใน 3 ด้านจาก 5 ด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสัมพันธ์ภาพกับเจ้าหน้าที่ และด้านความสำเร็จก้าวหน้า จึงควรมีการพัฒนาการกระจายงานอย่างทั่วถึงให้มากขึ้น มีการร่วมงานเป็นทีมเพื่อเกิดความสัมพันธ์อันดีและการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อรองรับแผนงานในอนาคต
3. จากผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีความแตกต่างกันอยู่สองด้าน คือ ด้านการศึกษาที่ระดับน้อยกว่าจะพึงพอใจมากกว่าผู้มีระดับการศึกษามากกว่า ซึ่งหน่วยงานควรมีการส่งเสริมให้มีโครงการต่าง ๆ หรือมอบหมายงานที่สำคัญควบคู่ไปกับงานประจำ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในงานและการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และในด้านประสบการณ์ ควรมีการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและฝึกอบรมให้เข้ากับสภาวะการและนำมาใช้ปฏิบัติในงานได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจเพื่อการทำงานที่เต็มประสิทธิภาพของบุคลากร
4. จากผลการศึกษาพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงแบบมุ่งสัมพันธ์และแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นระดับปานกลางทุกด้าน แต่ด้านที่น้อยที่สุดคือ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้า ดังนั้น การเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร มีการจัดการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง เพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าได้ดียิ่งขึ้น

เพื่อการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับอื่น ๆ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพื่อนำผลวิจัยต่าง ๆ มาเปรียบเทียบ ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในหน่วยงานอื่น ๆ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นการขยายกลุ่มประชากรให้ครอบคลุมและทั่วถึง และควรทำการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำอันส่งผลให้หน่วยงานนั้นมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามเป้าหมายต่อไป

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- ปรียา รอดปรีชา. (2541). พฤติกรรมผู้นำและความสามารถในการบริหารภาควิชาของหัวหน้าภาควิชา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ระพีพร พูลสวัสดิ์. (2536). พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าภาควิชากับความพึงพอใจในการทำงานตามทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.