

**ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี
ขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ
หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง**
**LEADERSHIP, ORGANIZATION CLIMATE AND
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS AFFECTING JOB
PERFORMANCE OF GOVERNMENT OFFICIAL IN ONE
GOVERNMENT AGENCY**

วิมลรัตน์ ครองมงคล *

อ.ดร.ศยามล เอกะกุลานันต์ **

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ตลอดจนศึกษา ภาวะผู้นำบรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่สามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 170 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วยแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง แบบวัดภาวะผู้นำ แบบวัดบรรยากาศองค์การ แบบวัดพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและแบบวัดผลการปฏิบัติงาน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับสูง ระดับของบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี และผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ตัวแปรภาวะผู้นำ และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สามารถอธิบายผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานราชการแห่งหนึ่งได้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 41.6

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการปฏิบัติงาน

* นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Abstract

The objectives of this research were to study the level of leadership, organizational climate, organizational citizenship behaviors and job performance as well as to determine leadership, organizational climate, and organizational citizenship behaviors that could predict performance of government official in one government agency. Samples used in this research were one hundred and seventy government officials in the Bangkok Metropolis. Data were collected by questionnaires for personal factors, leadership, organizational climate, organizational citizenship behaviors and job performance appraisal. Statistics used in the analysis were the percentages, the mean, the standard deviation, and the stepwise multiple regression analysis. The results of the research had showed the following. Firstly, the level of leadership of government official was high whereas the organizational climate was at the moderate level. Organizational citizenship behaviors was at high level and job performance of government official in one government agency was also at high level. Secondly, the multiple regression analysis indicated that the leadership and organizational citizenship behaviors can predict 41.6% of job performance at the 0.001 level of significance.

Keywords: leadership, organizational climate, organizational citizenship behaviors, job performance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ข้าราชการเป็นกลไกที่สำคัญในการบริหารบ้านเมือง ซึ่งต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับประชาชนและผลประโยชน์ของประเทศชาติ จึงมีบทบาทสำคัญในการบริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชนอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง ดังนั้นการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและประเทศชาติ ข้าราชการต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่มีต่อประเทศชาติ ประชาชนหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ของงานตามความรับผิดชอบ ตามพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือนเนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน วันที่ 31 มีนาคม 2552 ความว่า

“...การปฏิบัติงานทุกอย่างของข้าราชการมีผลเกี่ยวเนื่องถึงประโยชน์ส่วนรวมของบ้านเมืองและประชาชนทุกคน ข้าราชการทุกฝ่ายทุกระดับจึงต้องทำความเข้าใจในความสำคัญข้อนี้ให้ถ่องแท้ แล้วพยายามปฏิบัติงานของตนด้วยความตั้งใจจริงใจและด้วยความรับผิดชอบอย่างสูงเพื่อให้งานที่ทำบังเกิดผลเป็นประโยชน์เป็นความเจริญมั่นคงแก่ประเทศชาติ และประชาชนอย่างแท้จริง...” (สำนักข่าวไทย, 2552)

ข้าราชการมีหน้าที่ความรับผิดชอบอันว्यความสะดวก จัดสรรสิ่งต่างๆ ให้ถูกต้อง รวมถึงการให้ความช่วยเหลือจากปัญหาด้านต่างๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชน สนับสนุนส่งเสริมในการดำเนินชีวิต

มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานของภาครัฐ รวมทั้งมีหน้าที่ในการพัฒนา ยุทธศาสตร์ และแปลงนโยบายที่ได้รับจากรัฐบาลให้เป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากรและบริหารราชการ ทั่วไป งานกำกับและเร่งรัดตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ เป็นสิ่งที่หน่วยงานทุกแห่งพึงปรารถนา ดังนั้นการวัดระดับผลการปฏิบัติงานจะทำให้ทราบว่าข้าราชการมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด การประเมินผลการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับว่าเป็นเครื่องมือในการบริหารผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นในอนาคต โดยไม่ได้เป็นเพียงวิธีการเก็บข้อมูลผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นในอดีต (Schneier, Beatty and Baird, 1986 อ้างใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2545) อาจกล่าวได้ว่าผลการปฏิบัติงานที่ดีเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึง ศักยภาพ ความทุ่มเท ความตั้งใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่เป็นผู้ทำงานให้กับรัฐบาลบริหารประเทศ จึงมีผลต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า

ภาวะผู้นำสามารถพัฒนาระบบการทำงานได้ อย่างเหมาะสม มีวินัยและความรับผิดชอบ ก่อให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจและมีผลการปฏิบัติงานที่ดีด้วย (Sparks and Schenk, 2001) ด้วยเหตุนี้ข้าราชการจึงควรมีภาวะผู้นำและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติของบุคคลที่หน่วยงานต้องการ ช่วยยกระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นเรื่องของพฤติกรรมในการโน้มน้าวบุคคลและกลุ่มให้มีความสามัคคี รวมพลังกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย บทบาทของผู้นำมีคุณสมบัติต่อองค์การในหลากหลายกิจกรรม ได้แก่ การแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น การปรับปรุงงาน การเจรจาต่อรอง การสอนและถ่ายทอดงาน การสร้างทีม การให้ความร่วมมือ การพูดคุยสร้างสัมพันธภาพ การเป็นสมาชิกที่ดีของทีมและองค์การ การเป็นตัวแทนขององค์การ และการแก้ไขปัญหาทางเทคนิค (รังสรรค์ประเสริฐศรี, 2544) ด้วยเหตุนี้ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับทุกองค์การ ดังที่ นิตย์ สัมมาพันธ์ กล่าวไว้ว่า “ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทางการจัดแถวให้กับบุคคลต่างๆ รวมทั้งการจุดประกายสร้างแรงจูงใจ (Motivation) และแรงบันดาลใจ (Inspiration) ให้แก่บรรดาผู้ตาม เป็นการจัดการด้านพลังใจพลังกาย และพลังปัญญาของคนเพื่อให้องค์การได้ดำเนินการให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ สำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างราบรื่น” (นิตย์ สัมมาพันธ์, 2547)

เมื่อบรรยากาศในการทำงาน มีความผิดปกติเป็นไปในทางที่ไม่ดี ผู้ปฏิบัติงานก็ไม่อยากทำงาน ต่อ รู้สึกไม่ปลอดภัยหรือเบื่อหน่ายที่จะทำงาน อาจทำให้ศักยภาพในการทำงานลดลง ด้วยเหตุนี้บรรยากาศองค์การถือเป็นสิ่งสำคัญและเป็นปัจจัยพื้นฐานของการปรับปรุงประสิทธิภาพของหน่วยงาน พนักงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Stringer, 2002) เนื่องจากบรรยากาศองค์การจะส่งผลถึงความรู้สึก ความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ในองค์การ ตามการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อองค์การ (Mullins, 2002) ดังนั้นบรรยากาศองค์การจึงเป็นภาพสะท้อนขององค์การ บรรยากาศองค์การที่ดี เหมาะสม จะส่งเสริมและกระตุ้นการทำงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทำให้เกิดการดำเนินงานด้วยความเต็มใจ และมีแรงจูงใจที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ดังที่องค์การตั้งเป้าหมายไว้ (Stringer, 2002) ในทางตรงกันข้าม ถ้าบรรยากาศองค์การในการทำงานไม่ดีจะเป็นสิ่งบั่นทอนความสามารถ ไม่จูงใจให้ตั้งใจในการทำงานเท่าที่ควร อาจเป็นเหตุให้งานล่าช้าหรือเสียหายได้ (นิภา แก้วศรีงาม, 2532)

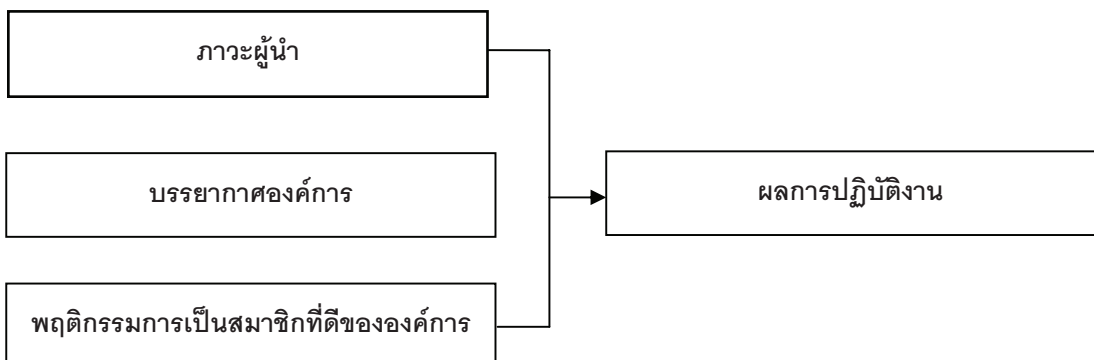
พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นอีกแง่มุมที่สำคัญของพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้เป็นอย่างดีที่สุด ประหยัดที่สุด และส่งเสริมประสิทธิภาพขององค์การมากที่สุด (Organ and Bateman, 1991) ยิ่งไปกว่านั้นหัวใจสำคัญขององค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คือ การเสนอความช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทนจากการช่วยเหลือที่ได้ทำลงไป (Greenberg and Baron, 1993) สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงพลังภายในของปัจเจกบุคคล Katz กล่าวว่า “องค์การที่อาศัยพฤติกรรมตามที่องค์การกำหนดเพียงอย่างเดียวนั้นเป็นระบบสังคมที่เปราะบาง ดังนั้นในการช่วยเหลือ เกื้อกูล ใส่ใจต่องานและผู้ร่วมงาน พฤติกรรมอันน่ายกย่องเหล่านี้ เปรียบเสมือนเป็นตัวหล่อเลี้ยงสังคมเครื่องจักรกลขององค์การ ลดความขัดแย้ง เพิ่มประสิทธิภาพ และยังสามารถเพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์การ” (Kate, 1964 อ้างใน Smith et al., 1983)

การปฏิบัติงานของข้าราชการจะส่งผลต่อความเป็นอยู่ การเอื้อประโยชน์ บรรเทาทุกข์หรือความเป็นไปต่างๆ ของประชาชนและของประเทศชาติ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาในเรื่อง ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับผลการปฏิบัติงาน โดยผู้วิจัยเลือกศึกษากับข้าราชการหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ที่เป็นศูนย์กลางการบริหารของหน่วยงานในการพัฒนายุทธศาสตร์ แปลงนโยบายของหน่วยงานเป็นแผนปฏิบัติ จัดสรรทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของหน่วยงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ อาจนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเสนอต่อองค์การ กำหนดเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษา ภาวะผู้นำ และบรรยากาศองค์การ พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่สามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ.2554 ของหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้นจำนวน 280 คน ทำการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงในยุทธ ไถยวรรณ, 2544: 54) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 162 คน และได้ทำการเก็บแบบวัดจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการเขียนชื่อข้าราชการที่เป็นประชากรทั้งสิ้น 280 คน ลงในกระดาษแล้วใส่ในกล่องและจับขึ้นมาทีละชิ้นโดยไม่ใส่คืนจนครบ 170 ชิ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบวัดจำนวน 1 ชุดที่ให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ให้ข้อมูล แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ และเติมข้อความ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่อยู่ในองค์การ และรายได้

ส่วนที่ 2 แบบวัดภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ โดยใช้แบบวัดภาวะผู้นำของ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2549) ลักษณะแบบวัดเป็นมาตรวัดของ Likert (1967) ลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 30 ข้อ โดยวัดภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น ด้านการมีศีลธรรมในการประกอบ ด้านความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ ด้านการเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม และด้านการเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ โดยแบบวัดภาวะผู้นำ มีค่าความเชื่อมั่น โดยรวมเท่ากับ .9850 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านดังนี้ ด้านการส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชา .9480 ด้านการใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น .9301 ด้านการมีศีลธรรมในการประกอบการ .9453 ด้านความสามารถในการคิดเชิงยุทธศาสตร์ .9744 ด้านการเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม .9557 และด้านการเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ .9116

ส่วนที่ 3 แบบวัดบรรยากาศองค์การ เป็นแบบวัดที่ผู้วิจัยแปลมาจากแบบสอบถามวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การของ Stringer (2002) ลักษณะแบบวัดเป็นมาตรวัดของ Likert ซึ่งลักษณะของข้อคำถามประกอบด้วยข้อความเชิงบวกและเชิงลบให้ตอบในลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ประกอบด้วยข้อคำถาม 24 ข้อ โดยวัดบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของข้าราชการ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความชัดเจน ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพัน แบบวัดบรรยากาศ มีค่าความเชื่อมั่น โดยรวมเท่ากับ .9132 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านดังนี้ ด้านโครงสร้าง .7938 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน .6909 ด้านความรับผิดชอบ .6834 ด้านความชัดเจน .8702 ด้านการสนับสนุน .6979 และ

ด้านความผูกพัน .7311

ส่วนที่ 4 แบบวัดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากการศึกษาแนวคิดของ Organ and Batman (1991) ลักษณะแบบวัดเป็นมาตรวัดของ Likert ลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ เป็นประจำ บ่อยครั้ง นานๆครั้ง น้อยครั้ง และไม่เคยเลย ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ โดยวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการ ได้แก่ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .8977 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านดังนี้ ด้านการให้ความช่วยเหลือ .6792 ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น .7701 ด้านความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา .6798 ด้านการให้ความร่วมมือ .8457 และด้านความสำนึกในหน้าที่ .8013

ส่วนที่ 5 แบบวัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามรูปแบบและแนวทางการประเมินที่หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ลักษณะแบบวัดเป็นมาตรวัดของ ลักษณะประเมินค่า 5 ระดับ ได้แก่ เป็นประจำ บ่อยครั้ง นานๆครั้ง น้อยครั้ง และไม่เคยเลย มีข้อคำถามจำนวน 34 ข้อ โดยวัดผลการปฏิบัติงานข้าราชการ หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ได้แก่ ผลงาน และ คุณลักษณะการปฏิบัติงาน แบบวัดผลการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ .9566 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านดังนี้ ด้านผลงาน .9173 คุณลักษณะการปฏิบัติงาน .9495

ผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการของหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ที่เป็นศูนย์กลางการบริหารของหน่วยงานในการพัฒนาศาสตร์แปลงนโยบายของหน่วยงานเป็นแผนปฏิบัติจัดสรรทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของหน่วยงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 170 คน เป็นเพศหญิงจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 69.6 มีอายุระหว่าง 3 - 40 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 มีสถานะโสด จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 64.7 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9 ระดับปฏิบัติการ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1 - 10 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 52.9 และมีรายได้อยู่ระหว่าง 10,000-20,000 บาท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6

ภาวะผู้นำโดยรวม อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 เมื่อแยกพิจารณารายด้าน ด้านการส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น ด้านการมีศีลธรรมในการประกอบการ ด้านความสามารถในการคิดเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม และด้านการเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ อยู่ในระดับ สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79, 2.76, 2.82, 2.92, 2.76 และ 2.62 ตามลำดับ

บรรยากาศองค์การโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.33 เมื่อแยกพิจารณารายด้าน จะเห็นได้ว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านการสนับสนุน และด้านความผูกพัน อยู่ในระดับ สูง มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43, 2.43 และ 2.65 ตามลำดับ ส่วนด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านความชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.31, 2.12 และ 2.07 ตามลำดับ

พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมของข้าราชการหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับ ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 เมื่อแยกพิจารณารายด้าน จะเห็นได้ว่ามีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่อยู่ในระดับ ดีมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ส่วนด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับ ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83, 3.11, 2.86 และ 2.86 ตามลำดับ

ข้าราชการหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับ ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 เมื่อแยกพิจารณาจะเห็นได้ว่ามีผลการปฏิบัติงาน ด้านผลงาน และด้านคุณลักษณะการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 และ 2.91

โดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ 1

ก่อนที่จะทำการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ เพื่อหาความสามารถในการร่วมกันพยากรณ์ของตัวแปรอิสระ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ถ้าหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันมาก คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากกว่า .80 จะไม่สามารถทำการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณได้ (พงวรรัตน์ ทวีรัตน์, 2540)

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยใช้ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง พบว่า พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และภาวะผู้นำ สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานข้าราชการหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .645 และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานข้าราชการหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 41.6 ($R^2=.416$)

โดยสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของผลการปฏิบัติงานข้าราชการ หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ได้ดังนี้

ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง = $1.323 + .461$ (พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ) + $.082$ (ภาวะผู้นำ)

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าข้าราชการ หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งสามารถโน้มน้าวจิตใจ ชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	การแปลความหมาย
1. ภาวะผู้นำ			
ภาวะผู้นำโดยรวม	2.78	.71	มาก
ด้านการส่งเสริมแรงบันดาลใจ	2.79	.74	มาก
ผู้ใต้บังคับบัญชา			
ด้านการใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น	2.76	.71	มาก
ด้านการมีศีลธรรมในการประกอบกร	2.82	.76	มาก
ด้านความสามารถในการคิดเชิง	2.92	.82	มาก
ยุทธศาสตร์			
ด้านการเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม	2.76	.75	มาก
ด้านการเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ	2.62	.82	มาก
2. บรรยากาศองค์การ			
บรรยากาศองค์การ โดยรวม	2.33	.34	ปานกลาง
ด้านโครงสร้าง	2.31	.59	ปานกลาง
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	2.12	.37	ปานกลาง
ด้านรับผิดชอบ	2.43	.36	ดี
ด้านความชัดเจน	2.07	.67	ปานกลาง
ด้านการสนับสนุน	2.43	.61	ดี
ด้านความผูกพัน	2.65	.49	ดี
3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ			
พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีของ	2.98	.50	ดี
องค์การโดยรวม			
ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือ	2.83	.65	ดี
ด้านพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่น	3.11	.57	ดี
ด้านพฤติกรรมกรความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา	2.86	.59	ดี
ด้านพฤติกรรมกรให้ความร่วมมือ	2.86	.63	ดี
ด้านพฤติกรรมกรความสำนึกในหน้าที่	3.22	.57	ดีมาก
4. ผลการปฏิบัติงาน			
ผลการปฏิบัติงานโดยรวม	2.92	.39	ดี
ด้านผลงาน	2.93	.44	ดี
คุณลักษณะการปฏิบัติงาน	2.91	.40	ดี

หมายเหตุ: คะแนนตั้งแต่ 0.00 – 0.80 ตัวแปรอยู่ในระดับ น้อยมาก หรือไม่ดีมาก คะแนนตั้งแต่ 0.81 – 1.60 ตัวแปรอยู่ในระดับน้อย หรือไม่ดี คะแนนตั้งแต่ 1.61 – 2.40 ตัวแปรอยู่ในระดับ ปานกลางคะแนนตั้งแต่ 2.41 – 3.20 ตัวแปรอยู่ในระดับมาก หรือดี คะแนนตั้งแต่ 3.21 – 4.00 ตัวแปรอยู่ในระดับ มากที่สุด หรือดีมาก

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตัวแปร	LE	OC	OCB
LE	1		
OC	.571**	1	
OCB	.287**	.198**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หมายเหตุ: LE หมายถึง ภาวะผู้นำ

OC หมายถึง บรรยากาศองค์การ

DM หมายถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตารางที่ 3 การศึกษาเพื่อหาตัวแปรร่วมในการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ ด้วยเทคนิควิธีแบบขั้นตอน (Stepwise Regression)

ตัวแปรพยากรณ์	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย				
	b	Std.Error	Beta	t	p
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ	.461	.049	.587	9.507	.000
ภาวะผู้นำ	.082	.034	.147	2.386	.018

ค่าคงที่ (Constant) = 1.323 R = 645 R² = .416 R²_{adj} = .409 Overall F = 110.083 Sig. = .000

พยายามและความสามารถที่มากขึ้น การสนับสนุนและการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์การ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบในแต่ละด้านของภาวะผู้นำ พบว่า ด้านการส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น ด้านการมีศีลธรรมในการประกอบกร ด้านความสามารถในการคิดเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม และด้านการเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ ทุกองค์ประกอบนั้นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะการทำงานของข้าราชการมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น ข้าราชการที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ที่ต้องแสดงลักษณะถึงความ เป็นผู้นำ ข้าราชการต้องทำงานร่วมกับหลายๆ หน่วย/กอง/สำนัก ต่างๆ ภายในหน่วยงานราชการ ระหว่างหน่วยงานภายใน หน่วยงานภายนอก และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง กับผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานโดยตรง ดังนั้นข้าราชการควรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่เหมาะกับการทำงาน หน่วยงาน องค์การ และการเพื่อการทำงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งไปสู่ประสิทธิผล

พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งมีพฤติกรรมด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ อยู่ในระดับดีมาก อาจเป็นเพราะข้าราชการต้องตระหนักเสมอว่ามีหน้าที่ทำงาน ทำตามวิสัยทัศน์ พันธกิจภารกิจงาน ที่วางแผนเอาไว้ เพื่อพัฒนาประเทศ ตอบสนองความต้องการของประชาชน ในด้านพฤติกรรมกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา และด้านพฤติกรรม การให้ความร่วมมือ อยู่ในระดับดี การทำงานบุคคลไม่สามารถทำงานประสบความสำเร็จได้ในคนเดียว การทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จจุล่งตาม เป้าหมายของงาน ระบบสายงานของหน่วยงานมีการแบ่งเป็นสำนักและแยกย่อยเป็นกอง และฝ่าย ทำให้ การทำงานเป็นไปแบบประสานงานกันได้ทั่วถึง บุคลากรในองค์การส่วนใหญ่ต่างรู้จักกัน จึงนำไปสู่การ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นั้นรวมไปถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานและสิ่งทีนอกเหนือจากงาน หรืออาจเป็นเรื่อง ส่วนตัวด้วย แต่ต้องคำนึงและเคารพสิทธิให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน เคารพผู้ที่มีอาวุโสกว่า คำนึงถึงการ กระทำของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้อื่น หลีกเลี่ยงการมีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้หน่วย งานปลูกฝังค่านิยมร่วมในการทำงานของข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ช่วย เหลือกันและเป็นกำลังใจให้กัน เพื่อฝ่าฟันอุปสรรคสู่ความสำเร็จร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนโยบาย ของหน่วยงานที่ส่งเสริมให้ข้าราชการทำงานด้วยความสำนึกในคุณธรรม จริยธรรม มีจุดยืนภายใต้หลักการที่ ถูกต้อง โปร่งใส ตรงไปตรงมาให้ความเป็นธรรมกับทุกๆฝ่าย แม้จะลำบากใจในการปฏิบัติเพียงใดก็ตาม ดังนั้น ข้าราชการจึงพยายามทำงานของตนให้ดีที่สุดแม้ว่าจะจะเป็นงานที่หนัก หรืองานที่ทำให้เกิดความเครียด มีความตั้งใจในการปรับปรุงการทำงาน อดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ ความเครียด ความกดดันต่างๆ อย่างเต็มที่ เมื่อถูกตำหนิเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานจะนำมาพิจารณาแก้ไขโดยไม่แสดงอาการท้อแท้ ไม่เพิ่ม ภาระให้กับผู้บริหารด้วยการร้องทุกข์ และการที่ข้าราชการให้ความร่วมมือเป็นการแสดงออกถึงการมีส่วนร่วม ในการรับผิดชอบด้านต่างๆของหน่วยงาน เช่น การเข้าร่วมกิจกรรม การเข้าร่วมประชุมที่ไม่เกี่ยวกับ งาน การอ่านจดหมายเวียน ล้วนเป็นพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้หน่วยงานได้รับประโยชน์มากขึ้น มีกิจกรรมที่ ดีเพื่อพัฒนาหน่วยงานมากขึ้น ข้าราชการส่วนใหญ่รับรู้และเข้าใจการมีความสำนึกในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ด้วยความรับผิดชอบ และองค์การได้กำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติในการทำงานไว้อย่างชัดเจนพนักงานจึง ทำงานและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การอย่างเคร่งครัด ตรงต่อเวลา สอนนโยบายขององค์การ ทุ่มเทเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ ไม่ใช่เวลาไปในการส่วนตัว ช่วยดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์การ

จากการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย ปรากฏผลดังนี้

จากสมการพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานข้าราชการ หน่วยงานราชการแห่งหนึ่งพบว่า ภาวะผู้นำ และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สามารถอธิบายผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงาน ราชการแห่งหนึ่งได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .645 และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานข้าราชการหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 41.6 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมที่กระตุ้นให้ผู้อื่นเกิดความพยายาม ความ สามารถที่สูงขึ้นเพื่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ

รัตติกาล จงวิศาล(2549) ที่กล่าวว่า “ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถหรือกระบวนการที่บุคคลมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่ม สามารถกระตุ้นจิตใจให้บุคคลอื่นเชื่อถือ ยอมรับ ทำให้เกิดความพยายามและความสามารถที่สูงขึ้น ในการที่จะทำให้มีการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ร่วมแรงร่วมใจ ร่วมคิด ในการช่วยกันป้องกันปัญหาและแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น” ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รสสุคนธ์ วีระเสถียร (2553) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัท เอ็นเอ็นบี-มินิแม ไทย จำกัด พบว่า ภาวะผู้นำ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถร่วมกันอธิบายผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 28.3 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีศา เนียนภาค (2549) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ บุคลิกภาพ การเห็นคุณค่าแห่งตนความสามารถในการตัดสินใจ กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ภาวะผู้นำ การเห็นคุณค่าแห่งตน และความสามารถในการตัดสินใจสามารถร่วมพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินได้ร้อยละ 55.3 ส่วนพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเป็นอีกหนึ่งตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่เป็นผลดีต่อองค์การ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยไม่หวังผลตอบแทน และมีส่วนช่วยสนับสนุนให้องค์การไปสู่เป้าหมาย ซึ่งเป็นไปตามแนวคิด Organ and Bateman (1991) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ว่าเป็นพฤติกรรมที่ประกอบไปด้วยการแสดงออกถึงการช่วยเหลือของสมาชิกที่ไม่ได้ถูกบังคับจากงานที่ต้องปฏิบัติ และไม่ได้เกิดจากผลตอบแทนของข้อสัญญาที่ตกลงไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย Podsakoff and MacKenzie (1994) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับผลการปฏิบัติงาน ในตัวแทนประกันภัยบริษัทชั้นนำ พบว่าพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอำนาจการทำนาย(R²) ต่อผลการปฏิบัติงานของตัวแทนประกันภัยได้ร้อยละ 17 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมประสงค์ เรือนไทย (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ การทำงานเป็นทีม และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นองค์การการสื่อสารเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ การทำงานเป็นทีม และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สามารถร่วมกันอธิบายผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 53.9

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำบรรยากาศขององค์การ และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยขอเสนอแนะความคิดเห็นที่ได้จากผลการวิจัย ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำสามารถร่วมทำนายผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้ ดังนั้น ข้าราชการจึงควรมีภาวะผู้นำโดยควรพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองทั้งด้านการส่งเสริมแรงบันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชา การใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่น การมีศีลธรรมในการประกอบการ ความสามารถในการคิดเชิงยุทธศาสตร์ การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคม และการเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆ นอกจากนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ โดยจัดฝึกอบรมเรื่องภาวะผู้นำให้ข้าราชการมีภาวะผู้นำมากขึ้น หรือให้ผู้บังคับบัญชาที่มีลักษณะแบบอย่างความเป็นผู้นำที่ดีมาเป็นพี่เลี้ยง (Coaching) คอยให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานซึ่งจะส่งผลให้ข้าราชการมีผลการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

2. จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สามารถร่วมทำนาย ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้ ดังนั้น ข้าราชการจึงควรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทั้งทางด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมการความสำนึกในหน้าที่ เพราะเป็นพฤติกรรมที่ทำให้หน่วยงานทำงานราบรื่นช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย นอกจากนี้หน่วยงานควรสนับสนุนให้ข้าราชการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งอาจทำได้หลายวิธี เช่น ปรับปรุงนโยบายการทำงาน ส่งเสริมให้ข้าราชการสามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับหน่วยงาน รวมถึงจัดกิจกรรมต่างๆ ภายในหน่วยงานเพื่อให้ข้าราชการมีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน มีการให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติตามกฎระเบียบ สอนนโยบายของหน่วยงาน ตรงต่อเวลา รวมทั้งช่วยดูแลรักษาทรัพย์สินของหน่วยงาน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ บรรยากาศขององค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานราชการแห่งหนึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. อาจทำการศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาอื่นๆ ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานราชการ เช่น ความเหนียวแน่นภายในกลุ่ม ความเครียด ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้ง ความสามารถในการเผชิญและฝ่าอุปสรรค เป็นต้น เพราะเนื่องจากตัวแปรต่างๆ มีผลต่อการปฏิบัติงาน

2. สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานราชการที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ทำการประเมินโดยของข้าราชการหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งเป็นผู้ประเมิน ซึ่งการประเมินเป็นการประเมินเพียงด้านเดียว หากเป็นไปได้ควรเพิ่มการประเมินเป็นแบบ 360 องศา โดยประเมินจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานราชการ เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น แล้วนำผลการประเมินที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. ควรทำการศึกษากับบุคลากรระดับอื่นๆ ที่ปฏิบัติงานใน หน่วยงานราชการ เช่น ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว เพราะบุคลากรเหล่านี้ เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ทุกตำแหน่งมี

ความสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายของหน่วยงาน

4. ศึกษาโดยใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยรูปแบบอื่นๆ เพิ่มเติมที่นอกเหนือจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้เกี่ยวข้อง เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะใช้อธิบายในเชิงลึก และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้หลากหลายมากขึ้น

บรรณานุกรม

- นิത്യ สัมมาพันธ์. 2547. **ภาวะผู้นำหลังขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทอินโนกราฟฟิกส์ จำกัด.
- นิภา แก้วศรีงาม. 2532. **จิตวิทยาองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปวีศา เนียรภาค. 2550. **ภาวะผู้นำ บุคลิกภาพ การเห็นคุณค่าแห่งตน ความสามารถในการตัดสินใจกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทย (มหาชน)** วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ยุทธ ไกยวรรณ. 2544. **สถิติสำหรับการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : พระนครแอนด์วิว.
- รสสุคนธ์ วีระเสถียร. 2553. **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง ภาวะผู้นำ ความเหนียวแน่นภายในกลุ่มกับผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัทเอ็นเอ็มบี-มินิแบไทย จำกัด**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544. **Leadership: ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทธนัชการพิมพ์ จำกัด.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2549. **ภาวะผู้นำของผู้ประกอบการไทย**. กรุงเทพมหานคร : กองบรรณาธิการวารสารสังคมศาสตร์.
- สมประสงค์ เรือนไทย. 2551. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้การทำงานเป็นทีมและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต้นองค์กรการสื่อสารเอกชน แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักข่าวไทย. 2552. **แนวทางปฏิบัติงานของข้าราชการ**. (Online). http://thainews.prd.go.th/view.php?m_newsid=255204030172&tb=N255204&return=ok. (3 เมษายน 2552).
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2545. **การประเมินผลการปฏิบัติงาน : การดำเนินการ ปัญหา และประเด็นสำคัญ**. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท..
- Greenberg, Jerald and Baron, Robert A. 1993. **Behavior in Organization**. 4th ed. Boston, Allyn and Bacon.
- Likert, R. 1967. **The Human Organization: Its Management and Value**. New York : McGraw-Hill, Inc.

- Mullins, L. J. 2002. **Management and Organizational Behavior**. 6th ed. New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Organ, D.W. and T.S. Batman. 1991. **Organizational Behavior**. 4th ed. Boston : Irwin.
- Podsakoff, P. M. and S. M. Makenzie. 1997. "Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance: A Review and Suggestions for Future Research". **Human Performance**, 10(2) : 133-151.
- Smith, Ann. C. and Others. 1983. "Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents". **Journal of Applied Psychology**, 68 (1983) : 653-663.
- Sparks, J. R. and J. A. Schenk. 2001. "Explaining the Effects of Transformational Leadership: an Investigation of the Effect of Higher-order Motives in Multilevel Marketing Organization". **Journal of Organizational Behavior**, 2001: 849 - 869.
- Stringer, R. 2002. **Leadership and Organization Climate: The Cloud Chamber Effect**. New Jersey: Prentice Hall.