

ภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช

**Leadership Influencing Achievement and Performance Efficiency of
Provincial Electricity Authority Employees Region 2 (Southern Region),
Nakhon Si Thammarat Province**

เพ็ญนภา พงษ์สวัสดิ์ และนันทวรรณ บุญช่วย

Pennapa Pongsawat and Nantawun Boonchuy

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

E-mail : 6424100022@rumail.ru.ac.th; Nantawun.b@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา (1) ระดับการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน (2) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน (3) ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ (4) ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำและผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 212 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติ Independent Sample t-test, One Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำแบบทางสายกลางและภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านผลผลิตภาพของแต่ละบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

นอกจากนั้นยังพบว่าพนักงานที่มีอายุ ระยะเวลาในการทำงาน และระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อภาวะผู้นำส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน โดยระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ กับผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ และภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน ภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง และภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม กับผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรภาครัฐมีทั้งที่เป็นหน่วยงานประเภทกระทรวง ทบวง กรม และหน่วยงานที่เป็นรัฐวิสาหกิจ ต่าง ๆ ถือเป็นองค์กรที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์จึงถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญมาก เพราะจะสามารถสร้างคุณค่าและสร้างมูลค่าให้กับองค์กร โดยการเรียนรู้เสริมสร้างทักษะทางด้านความคิดในการปฏิบัติงาน สามารถช่วยกันขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้ไปสู่เป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์รวมกันได้ การที่บุคคลจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความสามารถในการจัดการของผู้บริหารหรือผู้นำในองค์กร ที่จะสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจหรือการกระตุ้นให้คนในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์กรที่ประสบความสำเร็จมาจากผู้บริหารที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำจึงเป็นบทบาทหนึ่งของผู้บริหารที่เป็นเครื่องมือและปัจจัยสำคัญอันโดดเด่นในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร และจะส่งผลกระทบต่อองค์กรในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ รวมถึงการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เอง ได้มีการปรับเปลี่ยนผู้บริหารและปรับเปลี่ยนโครงสร้างใหม่กันมากขึ้น เพื่อรองรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและเพื่อให้การปฏิบัติงานรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่การเลือกผู้บริหารให้ขึ้นมาให้ขึ้นมาเป็นผู้นำขององค์กรนั้นแค่มีความรู้ความสามารถเพียงอย่างเดียว แต่ขาดการมีภาวะผู้นำที่ดี ทำให้เมื่อมีการปฏิบัติงานร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เกิดประสิทธิภาพเต็มที่ในการที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้นการเลือกผู้นำขึ้นมาบริหารงานควรมองให้รอบด้านทั้งด้าน

ความรู้ความสามารถและการมีภาวะผู้นำที่ดี หากองค์กรใดมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่ดีแล้วนั้น การทำงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก และพนักงานทุกคนจะทำงานด้วยความสุข เต็มใจในการทำงาน และอยากทำงานร่วมด้วย ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการและมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ เพราะเล็งเห็นว่าภาวะผู้นำต่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน ขึ้นกว่ากับว่าพฤติกรรมของผู้นำเป็นไปในรูปแบบไหนที่จะมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรและปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กรในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เป็นการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด และที่สำคัญมีความสุขในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความรักและทุ่มเทจากใจจริง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลและส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช
3. เพื่อศึกษาถึงความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช
4. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของรูปแบบภาวะผู้นำและผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช

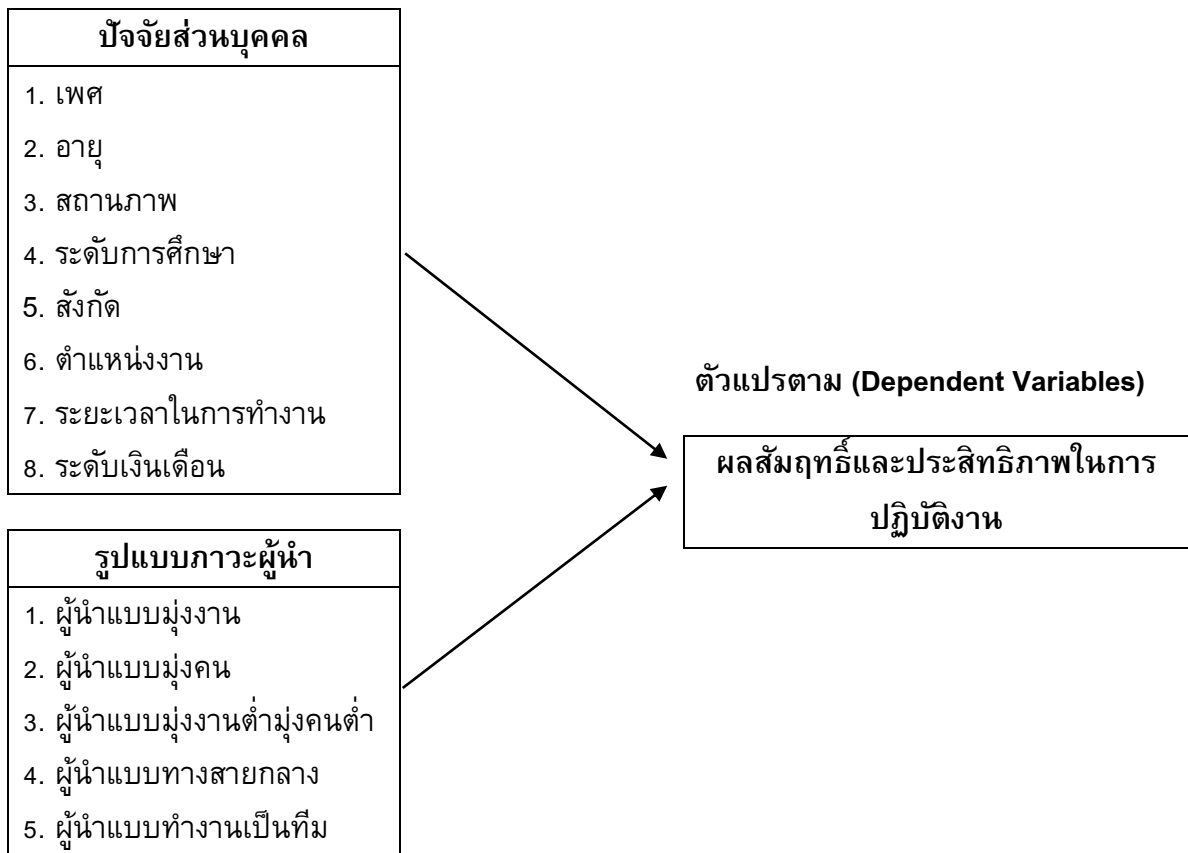
สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่แตกต่างกัน จะมีระดับการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำและระดับความคิดเห็นของด้านผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช

ขอบเขตของการวิจัย

ตัวแปรต้น (Independent Variables)



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุภาวดี วงษ์สกุล (2555, หน้า 65) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้ลักษณะ
ส่วนตัวในการแสดงพฤติกรรมออกมาเป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันในอัน
ที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ

Davis & Thomas (1989, p. 124) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการชักจูงหรือ กระตุ้นให้ผู้อื่นดำเนินการไปตามเป้าหมายขององค์กรได้

Blake and Mouton ได้ให้ความหมายถึง ภาวะผู้นำที่ดีมีประกอบด้วย 2 คือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยได้กำหนดคุณภาพและสัมพันธภาพของคนออกเป็น 1-9 และกำหนด ผลผลิตเป็น 1-9 เช่นกัน สรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงก็จะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูง ตามไปด้วย โดยจะแบ่งลักษณะของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ ผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำแบบมุ่งคน ผู้นำแบบ มุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ ผู้นำแบบทางสายกลาง และผู้นำแบบทำงานเป็นทีม

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) เป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญ ต่อผลการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในแง่ของปัจจัย นำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน รวมทั้งการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ไว้ล่วงหน้า

สมบุรณ์ กุลเมืองน้อย (2547) ได้อธิบายว่า ประสิทธิภาพมีความคล้ายประสิทธิผล แต่ ประสิทธิผลจะพิจารณาวิธีการ หรือทางเลือกใดๆ ในแง่ความสามารถ และความสำเร็จในการให้ เกิดผลลัพธ์ต่างกับประสิทธิภาพเป็นการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้า หรือทรัพยากรที่ใช้ไปกับ ผลสำเร็จตามเป้าหมายของทางเลือกนั้น นอกจากประสิทธิภาพจะประเมินได้จากการเปรียบเทียบ ระหว่างปัจจัยนำเข้า หรือทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลสำเร็จตามเป้าหมายของวิธีการหรือทางเลือกนั้น แล้ว ประสิทธิภาพจะพิจารณาได้จากปริมาณ หรือคุณภาพของผลผลิต หรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเพียง อย่างเดียว หรือพิจารณาจากปริมาณ หรือคุณภาพของทรัพยากรก็ได้

Neubert (อ้างถึงใน ธนิต ทองอาจ, 2533) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะทั่วไปของผู้นำ ที่เห็นได้ ชัดในการทำงานเป็นกลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำต้องมีความสัมพันธ์กับบุคคลในกลุ่มอื่นเป็นที่ ยอมรับของสมาชิกภายในกลุ่ม มีความสุขุมรอบคอบ ซื่อตรงต่อหน้าที่ เป็นที่ปรึกษาที่ดี ยอมรับใน ความรู้ความสามารถของคนอื่น สามารถประสานงานได้ดี และรู้จักขบถปกป้องของตนเอง และ พัฒนาให้ดีขึ้น

Robbin (2000) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ทักษะที่หลากหลาย ลักษณะงาน งานสำคัญ ความอิสระในการทำงาน และผลย้อนกลับที่เป็นจริงของงานกับแรงจูงใจภายในสูงในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างทักษะที่หลากหลาย ลักษณะงาน งานที่ สำคัญ ความมีอิสระในการทำงาน และผลย้อนกลับที่เป็นจริงของงานกับแรงจูงใจภายในสูงในการ ทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช” เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Method) ที่ประกอบด้วย ประชากรและตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล การแปรผลข้อมูล และวิธีทางสถิติสำหรับการวิเคราะห์และการทดสอบสมมุติฐานเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่กำหนดขึ้น

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 449 คน

กลุ่มตัวอย่าง การคำนวณของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนประชากรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งสามารถคำนวณขนาดตัวอย่างได้ตามสูตรที่ใช้หาขนาดตัวอย่างของ Taro-Yamane (1970, pp. 580-581) มีระดับความเชื่อมั่นเป็น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 5% จะได้กลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้ คือ แบบสอบถามออนไลน์ ผู้ศึกษาได้ทำการสร้างเครื่องมื่อดังขั้นตอนต่อไปนี้ (1) ศึกษาคั้งคว้า ทบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎี รวมทั้งเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานทางทฤษฎีในการตั้งคำถาม (2) สร้างข้อคำถามคั้งถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตการศึกษา รวมถึงอาศัยความรู้และประสบการณ์ของผู้ศึกษาเพิ่มเติมในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย (1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) จะประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน

และระดับเงินเดือน ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) จะประกอบด้วยการใช้สถิติ t-test (Independent Sample test) ทดสอบเปรียบเทียบระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม ใช้สถิติ F-test (ANOVA) ทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรอิสระซึ่งจำแนกมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Coefficient) ในการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 212 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 60.85) อายุระหว่าง 30-40 ปี (ร้อยละ 40.09) มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 53.77) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 76.88) ระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 50.47) ระดับเงินเดือนเฉลี่ย 25,001-40,000 บาท ต่อเดือน (ร้อยละ 39.15)

การรับรู้ด้านรูปแบบภาวะผู้นำ

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ด้านรูปแบบภาวะผู้นำ โดยรวมและรายด้าน

(n = 212)

รูปแบบภาวะผู้นำ	(\bar{x})	SD	ระดับ	ลำดับ
ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	2.36	1.38	น้อย	5
ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน	3.43	1.14	มาก	3
ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ	2.48	1.01	น้อย	4
ภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง	3.62	1.03	มาก	1
ภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม	3.60	0.90	มาก	2
($\bar{x} = 3.10, SD = 1.09$)	3.10	1.09	ปานกลาง	

จากตารางที่ 7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้ด้านรูปแบบภาวะผู้นำโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.10$, $SD=1.09$) เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงจากมากไปน้อย พบว่าภาวะผู้นำแบบทางสายกลางมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.62$, $SD=1.03$) รองลงมาคือภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.60$, $SD=0.90$) ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.43$, $SD=1.14$) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=2.48$, $SD=1.01$) และภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=2.36$, $SD=1.38$) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้ด้านรูปแบบภาวะผู้นำโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้าน เรียงจากมากไปน้อย พบว่าภาวะผู้นำแบบทางสายกลางมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ และภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ตามลำดับ เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน พบว่าพนักงานมีระดับการรับรู้หัวข้อ ผู้บังคับบัญชาของท่านทำงานโดยมุ่งที่จะให้งานสำเร็จเพียงอย่างเดียวในลักษณะบ้างงานและมากเกินไป และผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นศูนย์กลางของการตัดสินใจ โดยไม่สนใจความต้องการและเหตุผลของผู้อื่น สูงที่สุดรองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้อำนาจ กฎระเบียบ ข้อบังคับ การสั่งการและวิธีการทำงานที่เฉียบขาดและไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น หรือแม้ให้แสดงความคิดเห็นแต่ไม่ยอมรับและไม่เลือกความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาของท่านมุ่งเน้นการทำงานอย่างเดียวโดยไม่สนใจความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาแบบเข้มงวด ขาดความยืดหยุ่นที่สมเหตุสมผล และไม่มีมีความความเกรงใจ ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับ

รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งคน พบว่าพนักงานมีระดับการรับรู้หัวข้อ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเข้าอกเข้าใจและเห็นใจให้เกียรติกับผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาของท่านมองโลกในแง่ดี ช่วยเหลือและให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานสูงที่สุด รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความประนีประนอมและหาจุดสมดุลระหว่างเป้าหมายของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาของท่านทำงานโดยพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพอใจสูงสุด หลีกเลี่ยงปัญหาหรือความขัดแย้ง และผู้บังคับบัญชาของท่านทำงานโดยมุ่งเน้นที่ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยที่ผลงานอาจจะยังไม่บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้ตามลำดับ

รูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ พบว่าพนักงานมีระดับการรับรู้หัวข้อ ผู้บังคับบัญชาของท่านพอใจกับวิธีการทำงานปัจจุบันและไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงจากที่ปฏิบัติอยู่ และผู้บังคับบัญชาของท่านไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานหรือนอกเหนือจากหน้าที่สูงที่สุด รองลงมา คือผู้บังคับบัญชาของท่านไม่สนใจที่จะเสนอหรือ

ริเริ่มความคิดใหม่ๆ และไม่สนใจการเสนอความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาไม่มีการชี้แจง/อธิบายเหตุผลในการบริหารงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้รับการชี้แจง/ทำความเข้าใจในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

รูปแบบภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง พบว่าพนักงานมีระดับการรับรู้หัวข้อ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นมิตรกับทุกคนในฐานะเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาของท่านรู้จักเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงานสูงที่สุด รองลงมา คือผู้บังคับบัญชาของท่านห่วงใยความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชาและผลงานในระดับที่เสมอภาคกัน ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะแก้ปัญหาในลักษณะให้เกิดความพึงพอใจกับทั้งสองฝ่าย และผู้บังคับบัญชาของท่านมักใช้วิธีการประนีประนอมกันมากกว่าที่จะให้เผชิญหน้ากัน เมื่อเกิดปัญหาหรือข้อขัดแย้ง ตามลำดับ

รูปแบบภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม พบว่าพนักงานมีระดับการรับรู้หัวข้อ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีทักษะและความสามารถในการแก้ไขปัญหาและผู้บังคับบัญชาเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกัน และผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นได้ แม้เป็นความคิดเห็นที่แตกต่างสูงที่สุด รองลงมา คือผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับความคิดเห็นที่มีเหตุมีผลจากผู้อื่นเสมอ ผู้บังคับบัญชาของท่านมักคิดค้นงานหรือวิธีการใหม่และกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วม และผู้บังคับบัญชาของท่านนำเสนอรูปแบบวิธีการใหม่ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดงานที่มีการสร้างสรรค์ และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ตามลำดับ

ความคิดเห็นด้านผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

(n = 212)

ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	(\bar{x})	SD	ระดับ	ลำดับ
ด้านความเครียด	1.89	1.14	น้อย	6
ด้านการกลางาน	2.51	1.24	น้อย	5
ด้านความตั้งใจจะลาออกหรือโยกย้ายงาน	2.80	1.23	ปานกลาง	4
ด้านทัศนคติของบุคคล	4.46	0.90	มากที่สุด	2
ด้านผลผลิตภาพของแต่ละบุคคล	4.51	0.82	มากที่สุด	1
ด้านผลการปฏิบัติงาน	3.80	0.82	มาก	3
($\bar{x} = 3.33, SD = 1.03$)	3.33	1.03	ปานกลาง	

จากตารางที่ 14 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นของผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.33$, $SD=1.03$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านเรียงจากมากไปน้อย พบว่าด้านผลผลิตภาพของแต่ละบุคคลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.51$, $SD=0.82$) รองลงมาคือด้านทัศนคติของบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}=4.46$, $SD=0.90$) ด้านผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.80$, $SD=0.82$) ด้านความตั้งใจจะลาออกหรือโยกย้ายงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=2.80$, $SD=1.23$) และด้านการलगาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{x}=2.51$, $SD=1.24$) ด้านความเครียด ($\bar{x}=1.89$, $SD=1.14$) ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้านผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้านเรียงจากมากไปน้อย พบว่าด้านผลผลิตภาพของแต่ละบุคคลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านทัศนคติของบุคคล ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านความตั้งใจจะลาออกหรือโยกย้ายงาน ด้านการलगาน และด้านความเครียด ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านความเครียด พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหัวข้อ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ได้รับความกดดันจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอสูงที่สุด รองลงมา คือ หัวข้อ ท่านมีปัญหาสุขภาพทางใจจนถึงขั้นต้องพบแพทย์เป็นประจำระหว่างปฏิบัติงาน สาเหตุมาจากความกดดันของผู้บังคับบัญชา และท่านรู้สึกไม่มีที่ปรึกษา ไม่มีผู้ให้ระบายความรู้สึกทำให้ชีวิตของท่านมีความเครียดสะสมและไม่มีความสุขจากการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ด้านการलगาน พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหัวข้อ ท่านเห็นด้วยกับการเพิ่มวันลาพักผ่อน ลาป่วย และลากิจให้มากขึ้นสูงที่สุด รองลงมา คือ หัวข้อ ท่านไม่อยากมาปฏิบัติงานสาเหตุจากความไม่พร้อมของสุขภาพกาย สุขภาพจิต และขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และท่านเคยหยุดงานเป็นเวลาติดต่อกันมากกว่า 5 วันในรอบ 1 ปี เนื่องจากการป่วย ตามลำดับ

ด้านความตั้งใจจะลาออกหรือโยกย้ายงาน พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหัวข้อ ในอนาคตถ้ามีงานที่ตรงกับความสามารถของท่าน ท่านจะขอโยกย้ายในทันทีสูงที่สุด รองลงมา คือ หัวข้อ เมื่อท่านมีอายุงานในระดับที่สูงขึ้นท่านมีความคิดที่จะเกษียณตัวเองเร็วกว่าที่ตั้งใจไว้ และท่านตั้งใจที่จะลาออกหรือขอโยกย้ายงานเมื่อรู้สึกไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานโดยมีสาเหตุมาจากผู้บังคับบัญชา โดยไม่ฝืนทน ตามลำดับ

ด้านทัศนคติของบุคคล พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหัวข้อ ท่านมีความคิดเห็นว่ารูปแบบและลักษณะการบริหารของผู้นำส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานสูงที่สุด รองลงมา คือ หัวข้อ ท่านมีความคิดเห็นว่ารูปแบบของภาวะผู้นำส่งผลต่อความรู้สึกเต็มใจหรือไม่เต็มใจในการปฏิบัติงาน และท่านมีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านผู้นำส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ด้านผลผลิตภาพของแต่ละบุคคล พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหัวข้อ ท่านมีความคิดเห็นว่าภาวะผู้นำส่งผลต่อความน่าเชื่อถือของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสูงสุด รองลงมา คือ หัวข้อ ท่านมีความคิดเห็นว่าภาวะผู้นำส่งผลต่อการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพขององค์กรให้เติบโต และท่านมีความคิดเห็นว่าการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานอยากจะทำงานร่วมด้วยกันหรือไม่อยากที่จะทำงานร่วมด้วยกันนั้น ตามลำดับ

ด้านผลการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหัวข้อ ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายไม่ว่าจะเป็นงานด่วนหรืองานที่ต้องปฏิบัติงานเกินเวลาทำงานปกติสูงสุด รองลงมา คือ หัวข้อ ท่านทำงานสำเร็จได้ตามเป้าหมายทันเวลา ตามค่าเกณฑ์วัดของ KPI และงบประมาณที่วางไว้ และท่านทำงานได้แล้วเสร็จโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่แตกต่างกัน

1.1 เพศของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.2 อายุของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความเครียดและด้านผลผลิตภาพของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

1.3 สถานภาพของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.4 ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.5 ระยะเวลาในการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านผลผลิตภาพของแต่ละบุคคล และด้านผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

1.6 ระดับเงินเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันมีผลต่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความเครียด ด้านความตั้งใจจะลาออกหรือโยกย้ายงาน ด้านทัศนคติ

ของบุคคล และด้านผลิตภาพของแต่ละบุคคล ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช

2.1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

2.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งคนมีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

2.3 ภาวะผู้นำแบบผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.4 ภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

2.5 ภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

อภิปรายผล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ สถานภาพ และระดับการศึกษาของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่แตกต่างกันมีผลต่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะเพศ สถานภาพ และระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อความคิดเห็น ความรู้สึกต่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ ขุนดี (2557) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารจานด่วนที่ได้รับแฟรนไชส์ จังหวัดปทุมธานี และยังพบว่าอายุ ระยะเวลาในการทำงาน และระดับเงินเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษณะ นรรัตน์ (2558) ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน บริษัท เอ็มเอสซี สิทธิผล จำกัด

2. รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งระดับการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง ภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำแบบมุ่งคน อยู่ในระดับมาก ส่วนภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ และภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน อยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายัน ปิตติวร (2562) ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่มีอิทธิพล

ต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท วาลีโอคอมฟอร์ตแอนด์ไทร์ฟวิง แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม มากกว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และสอดคล้องกับแนวคิด ของ Blake and Mouton ที่ว่า พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นที่คนมากกว่ามุ่งเน้นที่งานจะทำให้เกิดประสิทธิภาพมากกว่า เพราะคนหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำงานให้ด้วยความเต็มใจและจะทำงานแบบมีความสุข ผลผลิตก็จะสูงขึ้น ส่วนพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งเน้นที่ผลผลิตหรืองานอย่างเดียวจะมีผลตรงกันข้าม คือ จะไม่ได้รับความเต็มใจและทุ่มเททำงานจากผู้ใต้บังคับบัญชานัก ผลผลิตจึงต่ำกว่า (ทิมมิก้า, 2554)

3. ระดับความคิดเห็นผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านด้านผลิตภาพของแต่ละบุคคลเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านทัศนคติของบุคคล ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านความตั้งใจจะลาออกหรือโยกย้ายงาน ด้านการลางาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความเครียด ตามลำดับ เนื่องจากผู้บริหารจะมีกระบวนการพิจารณามอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัดของพนักงานแต่ละคน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถผลิตงานหรือสร้างผลงานได้ตามความสามารถของตนเอง และ ทำให้ผลงานออกมามีประสิทธิผล ตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร นาทันริ, ราเชนทร์ นพณัฐ วงศกร และวิเชียร วิทย์อุดม (2561) ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร พบว่าประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางและสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติยา ยะมา (2552) ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา พบว่าประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

4. ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะต่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน และภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน มีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทิศทางตรงกันข้าม ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้ ภาวะผู้นำแบบทางสายกลางมีความสัมพันธ์ต่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสูงที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการศึกษาในรูปแบบภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งภาวะ

ผู้นำแบ่งออกเป็น 5 แบบคือ ภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำแบบแบบทางสายกลาง ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน และภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน โดยภาพรวมของภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าระดับการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบมุ่งงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งผู้นำรูปแบบนี้ จะเป็นผู้นำที่ใช้อำนาจ มุ่งเน้นการทำงานเพียงอย่างเดียวโดยไม่สนใจความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาแบบเข้มงวด ขาดความยืดหยุ่นที่สมเหตุสมผล และไม่มีความเกรงใจ ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อว่าผู้ใต้บังคับบัญชาในที่สาธารณะชน ดังนั้น ผู้บริหารควรเพิ่มการอบรมให้ความรู้และทักษะในการเป็นผู้นำที่ดีขององค์กรเพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานอย่างยั่งยืน บางครั้งการเลือกผู้นำที่มีเพียงความรู้ความสามารถเพียงอย่างเดียว อาจไม่เพียงพอ เพราะภาวะผู้นำที่ดีเป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา หากองค์กรขาดผู้นำที่ดีแล้วผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะไม่มีความเต็มใจที่จะทำงานร่วมด้วยยอมส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรไปได้ ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับเรื่องภาวะผู้นำที่ดีเพื่อให้การปฏิบัติงานในองค์กรสามารถมีผู้นำที่ดีต่อไปในอนาคตได้

2. ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคใต้) จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้านคือ ด้านความเครียด ด้านการลางาน ด้านความตั้งใจจะลาออกหรือโยกย้ายงาน ด้านทัศนคติของบุคคล ด้านผลผลิตของแต่ละบุคคล ด้านผลการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการลางานและด้านความเครียดอยู่ในระดับน้อย ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จะต้องให้พนักงานผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานร่วมผู้นำไม่สร้างความกดดันให้กับการทำงานอยู่เสมอ ก็จะไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพทางใจจนถึงขั้นต้องพบแพทย์เป็นประจำระหว่างปฏิบัติงาน สาเหตุมาจากความกดดันของผู้บังคับบัญชาและควรมีการประเมินภาวะผู้นำ สัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายงาน และนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการสร้างผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น และลดปัญหาด้านความเครียดและด้านการลางานได้

3. จากการศึกษาปัจจัยรูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง ภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำแบบมุ่งคน และภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน แสดงว่าพนักงานชอบผู้นำที่มีลักษณะเน้นด้านความสัมพันธ์ภาพ และประสิทธิภาพการทำงานไปพร้อมๆ กัน ระหว่างพนักงานผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำควรมอบหมายงานให้เหมาะสม ยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ประนีประนอม และให้ขวัญกำลังใจพนักงาน ร่วมกับส่งเสริมให้มีกิจกรรมสนทนากการกระชับความสัมพันธ์ภายในทีม

เพื่อให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียด และสามัคคีกัน เพราะการที่พนักงานไม่เครียด ไม่กดดัน จะทำให้พนักงานเต็มใจที่จะทำงาน ไม่ฝืนใจทำ จะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยภรณ์ ดารากร ณ อุษงยา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ กับความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล ศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ในเขตจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณรงค์ ปานดำรง. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรมที่ควรค่าแก่การยอมรับของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สถาบันราชภัฏสกลนคร.
- นพรัตน์ นาคบาง. (2556). ภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นุชา สระสม. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ ของสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2542). ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ SK BOOKNET.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2545). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. กรุงเทพมหานคร: เอส.แอนด์.จี. กราฟฟิค.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: ธนรัช การพิมพ์.
- ศุภมาศ น้อยเล็ก. (2547). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับบรรยากาศองค์การของสำนักงานสรรพากรพื้นที่นนทบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และสุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ. (2540). ภาวะผู้นำ ความสำคัญต่ออนาคตไทย. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ไทย.
- สมยศ นาวิการ. (2543). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991.