

รูปแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการตามทัศนคติของ ผู้ใต้บังคับบัญชาสังกัด สำนักงานประจำศาลจังหวัดเดชอุดม

The Director's Leadership Model in the Opinions of the Subordinates Attached of Det Udom Provincial Court

จันจิรา ศรีกำพล¹ สิริภาพรรณ ลี้ภัยเจริญ²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ 1) เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการตามทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชา สังกัด สำนักงานประจำศาลจังหวัดเดชอุดม 2) เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการตามทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชา สังกัด สำนักงานประจำศาลจังหวัดเดชอุดม 3) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการตามทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชา สังกัดสำนักงานประจำศาลจังหวัดเดชอุดม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงาน ข้าราชการ พนักงานลูกจ้าง จำนวน 27 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า Mann-Whitney U test และค่า Kruskal-Wallis H

¹นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ และการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี siripapun.l@ubru.ac.th

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้อำนวยการประจำศาลจังหวัดเดชอุดมมีภาวะผู้นำโดยรวมและรายรูปแบบ ได้แก่ ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบเสรีนิยม และผู้นำแบบประชาธิปไตย อยู่ในระดับมาก
2. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีทัศนคติต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยภาพรวมและรายรูปแบบ ได้แก่ ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบเสรีนิยม และผู้นำแบบประชาธิปไตย ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ ทัศนคติ

Abstract

The research aimed to study and compare the director's leadership model in the opinions of the subordinates attached to DetUdom Provincial Court. The samples used in the research were government officials, official employees, permanent and temporary workers totaling 27. Statistics used in data analysis were mean, percentage, and standard deviation.

The research findings were as follows:

1. The leadership model of the director of DetUdom Provincial Court was overall was considered to be at a high level.

2. The subordinates who were different in gender, age, marital status, educational levels and working experiences had no different opinions on the leadership model of the director in the study.

Keywords: Leadership, Attitude

บทนำ

ในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็น เศรษฐกิจ การเมืองและสังคม ภาวะวิกฤตในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการอยู่รอดขององค์กร ภาวะผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของผู้นำที่เป็นหัวหน้างานหรือผู้ที่ดำรงตำแหน่งหน้าที่บริหารงานทุกระดับที่พึงมีและจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการงานขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐบาลหรือเอกชนจำเป็นต้องมีบุคคลที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการบริหาร ซึ่งเราเรียกว่าหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา (superior) หลายชั้นลดหลั่นกันไปตามลักษณะงาน หัวหน้าบางทีก็เรียก ผู้บริหารหรือผู้นำ แต่ละคนจะมีความสำคัญต่อหน่วยงาน เพราะความสำเร็จของการบริหารที่ส่งผลไปสู่ความสำเร็จขององค์กรจะขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำที่จะใช้ศักยภาพที่มีใช้ทรัพยากรทางการบริหาร อันได้แก่ คน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการให้ประสบความสำเร็จได้อย่างไร

ภาวะผู้นำ คือความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคล โดยอิทธิพลนั้นจะส่งผลกระทบให้กลุ่มบุคคลภายในองค์กรดำเนินการใด ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยรูปแบบของการมีอิทธิพลนั้น สามารถ

เป็นแบบ อิทธิพลอย่างเป็นทางการ (Formal Influence) หรืออิทธิพลอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Influence) ก็ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง องค์การมีความจำเป็นที่จะต้องมีความผู้นำที่สามารถเปลี่ยนแปลงสถานภาพเดิม มีวิสัยทัศน์ และสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกภายในองค์การ เพื่อให้เกิดความต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายเชิงอุดมการณ์ ในขณะเดียวกัน องค์การก็ต้องการบุคคลที่เป็นผู้บริหารจัดการเพื่อกำหนดแผนงานที่ชัดเจน สร้างโครงสร้างองค์การที่มีประสิทธิภาพ และตรวจสอบการดำเนินงานประจำวัน (Robbins, 1998) ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้นำ จึงถือว่าเป็นส่วนสำคัญยิ่งในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ ทุกองค์การจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีศักยภาพสูง มีลักษณะที่เหมาะสม และมีพลังที่จะขับเคลื่อนองค์การให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี และสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ เมื่อทุกองค์การมีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้สังคมโดยรวมสามารถก้าวทันและเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ได้เป็นอย่างดีนำมาซึ่งความสุขความเจริญทุกภาคส่วนของสังคม ดังนั้นการสร้างผู้นำที่มีความสามารถและมีพลังที่จะขับเคลื่อนองค์การสู่ การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งจำเป็นในโลกยุคใหม่นี้ ผู้นำคือผู้ที่สามารถนำผู้อื่นให้ก้าวไปข้างหน้าสู่จุดมุ่งหมายตามที่ตั้งใจไว้ โดยใช้ศักยภาพของความเป็นผู้นำที่มีอยู่ทั้งในด้านสถานภาพ ความสามารถ อิทธิพลชีวิตและพฤติกรรมเพื่อส่งผลให้สามารถกำหนดทิศทางให้บุคคลที่ติดตามมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ฉะนั้นผู้นำจึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อการนำองค์การหรือบุคคลไปสู่ความสำเร็จ มีความสามารถในการใช้อิทธิพลของตนเองหรือของตำแหน่งที่จะทำใหบุคคลอื่นยอมปฏิบัติตามเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันและได้มาซึ่งสิ่งที่ปรารถนา ร่วมกัน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2546) ผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

ของการบริหารงานองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ในการดำเนินงานนั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือผู้นำ ถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ก็จะสามารถสั่งการ ตลอดจนทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรให้ ลุล่วงไปได้ด้วยดี (วิเชียร วิทย์อุดม, 2548) ผู้นำเป็นผู้ที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงแต่ผู้บริหารเป็นผู้รักษาความมั่นคงขององค์กร ผู้นำจะปฏิบัติตน ดุจตัวจักรสำคัญในการประสานบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการร่วมมือ ร่วมใจกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยแสดงพฤติกรรมออกมาในสอง ลักษณะควบคู่กันคือ ลักษณะที่คำนึงถึงงานเป็นหลักสำคัญและลักษณะที่ คำนึงถึงคนหรือผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญแต่หากผู้นำเป็นคนที่มีความรู้ มีจริยธรรมและมีความสามารถสูงแล้วงานย่อมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพสู่ จุดมุ่งหมายที่วางไว้ทุกประการ (ยงยุทธ เกษสาคร, 2551)

ศาลยุติธรรมเป็นองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และตามพระธรรมนูญศาลยุติธรรม แบ่งชั้นศาลออกเป็น 3 ชั้นศาล ได้แก่ 1) ศาลชั้นต้น ประกอบด้วย ศาลจังหวัด ศาลแขวง ศาลเยาวชน และครอบครัว ซึ่งกระจายไปตั้งอยู่ในจังหวัดและอำเภอ ทั่วประเทศ 2) ศาลอุทธรณ์ศาลอุทธรณ์ภาค 1 – 9 และ 3) ศาลฎีกา โดยในการบริหารงาน ของศาลยุติธรรมมีผู้อำนวยการปฏิบัติราชการและบริหารจัดการงานใน ราชการประจำ ในฐานะหัวหน้าหน่วยงานระดับกองหรือสำนัก ซึ่งมีลักษณะ งานเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการ จัดระบบงาน อำนวยการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับ แนะนำ ตรวจสอบประเมิน ผลงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหา ในงานที่ต้องใช้ความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้านให้สอดคล้องกับนโยบาย ประธานศาลฎีกา พันธกิจ เป้าหมายของศาลยุติธรรม และสำนักงานศาล ยุติธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องโดยสายการบังคับบัญชา

ประกอบด้วยหัวหน้า กลุ่มงาน เป็นผู้รับผิดชอบในการควบคุม กำกับดูแลกลุ่มงาน แต่ละด้านโดยทั้งกลุ่มงานจะมีหัวหน้ากลุ่มงานแต่ละงานเป็นผู้บังคับบัญชาในงานนั้น ๆ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้อำนวยการยังมีหน้าที่จัดระบบและอัตราค่าจ้างหน้าที่ให้สอดคล้องกับภารกิจเพื่อให้การปฏิบัติราชการเกิดประสิทธิภาพและความคุ้มค่า ติดตามและประเมินผลงานของเจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชาเพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและบรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้ รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชาให้มีความสามารถและสมรรถนะที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งที่จะศึกษารูปแบบรูปแบบภาวะผู้นำตามทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาผู้อำนวยการสำนักงานประจำศาลจังหวัดเดชอุดมว่ามีความเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นอย่างไร โดยการศึกษาพิจารณาจากวิธีการที่ผู้นำใช้อำนาจ 3 แบบ คือ ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบเสรีนิยม และผู้นำแบบประชาธิปไตย จากการสอบถามความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสำนักงานประจำศาลจังหวัดเดชอุดม โดยมีสมมติฐานว่าความคิดเห็นดังกล่าวน่าจะแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งศึกษาในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของบุคลากร ในสังกัดศาลจังหวัดเดชอุดม โดยมีสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นหน่วยงานต้นสังกัด ปฏิบัติงานในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชา มีหัวหน้ากลุ่มงาน เป็นผู้ควบคุมดูแล ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้อำนวยการในการปฏิบัติงาน มีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสำนักงานประจำศาลจังหวัดเดชอุดมว่ามีลักษณะของความเป็นผู้นำในรูปแบบใด ประกอบกับเห็นว่าผลการวิจัยอาจเป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้นำ และอาจ

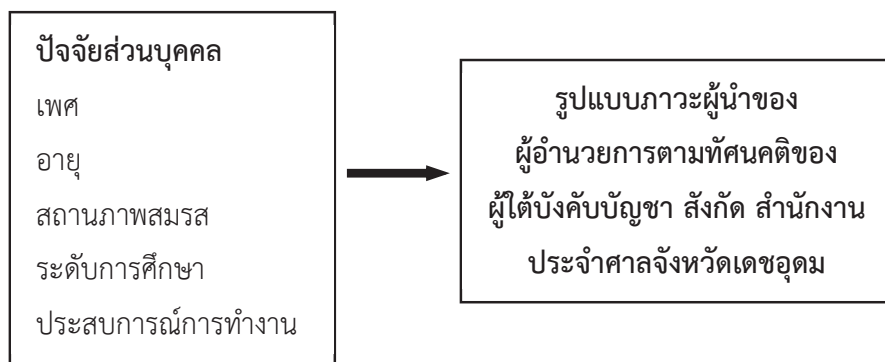
เป็นประโยชน์ในเชิงการบริหาร ส่งผลต่อการพัฒนาข้าราชการในรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมและมีผลต่อการพัฒนาองค์กร และดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนคติของผู้ได้บังคับบัญชา สังกัด สำนักงานประจำศาลจังหวัดเดชอุดม
2. เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนคติของผู้ได้บังคับบัญชา สังกัด สำนักงานประจำศาลจังหวัดเดชอุดม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการในวิจัยแสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ และลูกจ้าง ที่เป็น ผู้ได้บังคับบัญชาของผู้อำนวยการสำนักงานประจำศาลจังหวัดเดชอุดม จำนวน ประชากร 27 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ตัวแปรอิสระ คือ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2. ตัวแปรตาม คือ รูปแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการตามทัศนคติของ ผู้ได้บังคับบัญชา สังกัด สำนักงานประจำศาลจังหวัดเดชอุดม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบเสรีนิยม และผู้นำแบบ ประชาธิปไตย

เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ ค่า (Rating Scale) กำหนดการให้คะแนนเป็น 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นทั้ง ฉบับเท่ากับ .92 และสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการตาม ทัศนคติของผู้ได้บังคับบัญชา สังกัดสำนักงานประจำศาลจังหวัดเดชอุดม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบ สอบถามทุกฉบับที่ได้รับคืนมา ทั้งหมด

2. ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ตามกรอบแนวคิดวัฏประสงค์ และสมมติฐานการวิจัยแล้วแปรผลข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพื้นฐาน การคำนวณค่าสถิติที่พื้นฐานของคะแนนมีดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ 1.2 ค่าเฉลี่ย (mean) 1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. สถิติเพื่อการศึกษาเปรียบเทียบ

2.1 การทดสอบค่า Mann-Whitney U test และค่า Kruskal-WallisH

ผลการวิจัย

1. รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชา สังกัด สำนักงานประจำศาลจังหวัดเดชอุดม จำแนก 3 ด้าน ด้านผู้นำแบบเผด็จการ ด้านผู้นำแบบเสรีนิยม และด้านผู้นำแบบประชาธิปไตย โดยรวมอยู่ในระดับมาก

รูปแบบภาวะผู้นำ				
ด้าน	ของผู้บริหารตามทัศนคติของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	μ	σ	ระดับ
1	ผู้นำแบบเผด็จการ	3.93	2.13	มาก
2	ผู้นำแบบเสรีนิยม	3.62	.10	มาก
3	ผู้นำแบบประชาธิปไตย	3.99	.13	มาก
รวม		3.84	.16	มาก

2. ผลการเปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำ จำแนกเพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า

2.1 รูปแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการตามทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชา สังกัด สำนักงานประจำศาลจังหวัดเดชอุดม จำแนกตามเพศ โดยรวมและราย ด้านทั้ง 3 ด้านคือ ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบเสรีนิยม ผู้นำแบบ ประชาธิปไตย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

รูปแบบภาวะผู้นำของ ผู้อำนวยการตามทัศนคติ ของผู้ใต้บังคับบัญชา		N	Mean Rank	Sum of Ranks	Mann- Whitney U	Wilcoxo n W	Z	Asymp. Sig. (2- tailed)	Exact Sig. 2*(1-tailed Sig.)
ผู้นำแบบ เผด็จการ	ชาย	10	11.55	115.50	60.500	115.500	-1.234	.217	.223 ^b
	หญิง	17	15.44	262.50					
	รวม	27							
ผู้นำแบบ เสรีนิยม	ชาย	10	12.75	127.50	72.500	127.500	-.628	.530	.537 ^b
	หญิง	17	14.74	250.50					
	รวม	27							
ผู้นำแบบ ประชาธิปไตย	ชาย	10	13.95	139.50	84.500	139.500	-.025	.980	.980 ^b
	หญิง	17	14.03	238.50					
	รวม	27							

2.2 รูปแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการตามทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชา สังกัด สำนักงานประจำศาลจังหวัดเดชอุดม จำแนกตาม อายุ โดยรวมและราย ด้านทั้งสามด้านไม่แตกต่างกัน

รูปแบบภาวะผู้นำ	อายุ	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Asymp.Sig
1. ผู้นำแบบเผด็จการ	ต่ำกว่า 30 ปี	2	8.50	3.107	2	.212
	30 – 40 ปี	19	11.92			
	41 – 50 ปี	6	18.00			
2. ผู้นำแบบเสรีนิยม	ต่ำกว่า 30 ปี	2	17.50	.529	2	.768
	30 – 40 ปี	19	12.53			
	41 – 50 ปี	6	13.90			
3. ผู้นำแบบประชาธิปไตย	ต่ำกว่า 30 ปี	2	24.00	2.378	2	.305
	30 – 40 ปี	19	12.68			
	41 – 50 ปี	6	12.00			

2.3 รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชา
สังกัด สำนักงานประจำศาลจังหวัดเดชอุดม จำแนกตาม สถานภาพสมรส
โดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

รูปแบบภาวะผู้นำ	สถานภาพสมรส	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Asymp .Sig
1. ผู้นำแบบเผด็จการ	โสด	7	15.86	2.091	2	.352
	สมรส	18	12.61			
	หย่า/หม้าย	2	20.00			
2. ผู้นำแบบเสรีนิยม	โสด	7	13.79	1.702	2	.427
	สมรส	18	13.31			
	หย่า/หม้าย	2	21.00			
3. ผู้นำแบบประชาธิปไตย	โสด	7	16.93	1.299	2	.522
	สมรส	18	12.94			
	หย่า/หม้าย	2	13.25			

2.4 รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชา
สังกัด สำนักงานประจำศาลจังหวัดเดชอุดม จำแนกตาม ระดับการศึกษา
โดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกัน

รูปแบบภาวะผู้นำ	ระดับการศึกษา	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Asymp. Sig.
1. ผู้นำแบบเผด็จการ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	12.70	2.384	2	.304
	ปริญญาตรี	18	13.11			
	ปริญญาโท	4	19.63			
	ปริญญาเอก	0	0			
2. ผู้นำแบบเสรีนิยม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	12.90	1.966	2	.374
	ปริญญาตรี	18	13.17			
	ปริญญาโท	4	19.13			
	ปริญญาเอก	0	0			
3. ผู้นำแบบ ประชาธิปไตย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	13.20	.087	2	.957
	ปริญญาตรี	18	14.31			
	ปริญญาโท	4	13.63			
	ปริญญาเอก	0	0			

2.5 รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนคติของผู้ใต้บังคับ
บัญชา สังกัดสำนักงานประจำศาลจังหวัดเดชอุดม จำแนก ตามประสบการณ์
การทำงานโดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้านไม่แตกต่างกัน

รูปแบบภาวะผู้นำ	ประสบการณ์การทำงาน	N	Mean Rank	Chi-Square	df	Asymp .Sig
1. ผู้นำแบบเผด็จการ	น้อยกว่า 10 ปี	4	6.63	5.778	2	0.56
	10 – 20 ปี	20	14.45			
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	3	20.83			
2. ผู้นำแบบเสรีนิยม	น้อยกว่า 10 ปี	4	9.63	1.433	2	.489
	10 – 20 ปี	20	14.73			
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	3	15.00			
3. ผู้นำแบบประชาธิปไตย	น้อยกว่า 10 ปี	4	19.38	2.368	2	.306
	10 – 20 ปี	20	13.35			
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	3	11.17			

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารตามทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชา สังกัด สำนักงานประจำศาลจังหวัดเดชอุดม จำแนกออกเป็น 3 ด้าน

3.1 ผู้นำแบบเผด็จการ ควรมีการสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองในการทำงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีทัศนคติที่ดีและลดแรงกดดันในการทำงาน

3.2 ผู้นำแบบเสรีนิยมควรมีการติดตามกระบวนการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ปล่อยให้มีเสรีภาพในการตัดสินใจมากเกินไป

3.3 ผู้นำแบบประชาธิปไตย ควรเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายแสดงความคิดเห็นที่เป็นอิสระ ควรวางแผนการสั่งการ ควบคุมการทำงานควบคู่กับการให้ความสำคัญในการรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา มีการคิดแก้ปัญหาในงานอย่างถูกต้อง และมีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ

อภิปรายผลวิจัย

จากผลการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการตามทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชา สังกัด สำนักงานประจำศาลจังหวัดเดชอุดม ทั้ง 3 ด้าน คือ ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบเสรีนิยม และผู้นำแบบประชาธิปไตย มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

1. รูปแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการตามทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชา สังกัด สำนักงานประจำศาลจังหวัดเดชอุดม โดยรวมอยู่ในระดับมาก รูปแบบภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ รูปแบบภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย อยู่ในระดับมาก และรูปแบบภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ รูปแบบภาวะผู้นำแบบเสรีนิยมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยนำประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผลในแต่ละด้านดังนี้

1.1 ผู้นำแบบเผด็จการ ตามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการตามทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชา สังกัด สำนักงานประจำศาลจังหวัดเดชอุดม พบว่า ผู้บังคับบัญชาศาลจังหวัดเดชอุดม มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบเผด็จการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารเป็นผู้วางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารจะไม่เปิดโอกาสให้เสนอแนวทางในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การที่ได้ข้อสรุปเช่นนี้เนื่องจากผู้นำแบบเผด็จการเป็นผู้นำที่มีความเด็ดขาดในตัวเองถือเรื่องระเบียบวินัยข้อบังคับในการปฏิบัติงานรวมถึงการดำเนินงานต่างๆจะไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น จะขึ้นอยู่กับผู้นำเพียงฝ่ายเดียว สอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชนาฏ จันทรา (2553) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำของคณบดีตามทัศนคติและความคาดหวังของบุคลากร กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จุดประสงค์ในการวิจัยเพื่อ

1) เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของคณบดีในปัจจุบัน 2) เพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของคณบดีตามทัศนคติและความคาดหวังของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและความคาดหวังเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของคณบดีกับความแตกต่างทางด้านเพศ การศึกษา และสถานภาพของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการ (สายสอน) ข้าราชการ (สายสนับสนุน) พนักงานของรัฐ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 379 คน ทั้ง 9 มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นรูปแบบที่พบมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์ และผู้นำแบบเผด็จการ เป็นรูปแบบที่พบน้อยที่สุด และรูปแบบภาวะผู้นำของคณบดีตามทัศนคติและความคาดหวังของบุคลากรที่ต้องการให้มีมากที่สุด คือ รูปแบบภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย สำหรับทัศนคติและความคาดหวังของบุคลากรที่มีต่อรูปแบบผู้นำคณบดี โดยจำแนกตาม เพศ การศึกษา และสถานภาพนั้นพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อรูปแบบเผด็จการและรูปแบบประชาธิปไตย

1.2 ผู้นำแบบเสรีนิยม ตามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการตามทัศนคติของผู้ได้บังคับบัญชา สังกัดสำนักงานประจำศาลจังหวัดเดชอุดม พบว่าผู้บังคับบัญชาศาลจังหวัดเดชอุดมมีรูปแบบภาวะผู้นำแบบเสรีนิยมโดยรวมอยู่ในระดับมาก รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานอย่างเต็มที่โดยท่านไม่เข้าไปควบคุม รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารไม่ชอบการบังคับขู่เข็ญในการทำงาน การที่ได้ข้อสรุปเช่นนี้เนื่องจากผู้นำแบบเสรีนิยมคือ ผู้นำแบบเสรีนิยมมีทิศทางของอำนาจจากผู้ตามไปยังผู้นำ ให้เกียรติผู้ได้บังคับบัญชา และมอบหมายงานในหน้าที่ให้ผู้ได้บังคับ

บัญชาอย่างอิสระเพื่อให้ทุกคนได้ตระหนักถึงความสำคัญของการและ ผู้บังคับบัญชาจะให้ความสำคัญแก่ทุกคนได้มีโอกาสเป็นผู้กำหนดทิศทาง เป้าหมายในการทำงานให้กับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา สุขประเสริฐ (2547) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดยโสธร จุดประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาภาวะผู้นำตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน ประถมศึกษา จังหวัดยโสธร และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดยโสธร โดยจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 80 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์และ มิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสตรีโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาจังหวัดยโสธรภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์มากกว่าด้านกิจสัมพันธ์ 2) ข้าราชการครู ที่มีเพศต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความ คิดเห็นต่อภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์และด้านมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนสตรี โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยโสธร โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

1.3 ผู้นำแบบประชาธิปไตย ตามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะ ผู้นำของผู้อำนวยการตามทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชา สังกัดสำนักงานประจำ ศาลจังหวัดเดชอุดม พบว่าผู้บังคับบัญชาศาลจังหวัดเดชอุดมมีรูปแบบภาวะ ผู้นำแบบประชาธิปไตยโดยรวมอยู่ในระดับมาก รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เมื่อมีการระดมความคิดเห็นในองค์การผู้บริหารจะรับและดำเนินการตามเสียง ส่วนใหญ่ รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

ร่วมกันกำหนดนโยบายและวางแผนองค์การ การที่ได้ข้อสรุปเช่นนี้เนื่องจาก ผู้นำแบบประชาธิปไตยคือ ผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย มีการบริหารงานที่เป็นระเบียบที่ชัดเจน มีความเชื่อถือซึ่งกันและกันสูง รวมถึง มีการเคารพสิทธิของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย คือ จะรับฟังคำแนะนำความคิดเห็น ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำการในนามกลุ่มเพื่อให้เกิดความร่วมมือ สมาชิกมีอิสระ ในการแสดงความคิดเห็นภายใต้ขอบเขต จะเห็นได้ว่าผู้นำแบบประชาธิปไตย จะส่งผลดีในการทำงานเป็นทีมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ สอดคล้อง กับงานวิจัยของ สมิตศักดิ์ พิลากุล (2551) ได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาชั้นพื้นฐานในอำเภอเดชอุดม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในอำเภอเดชอุดม สังกัดเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา ในรายละเอียดพบว่าข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแบบ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในผู้นำแบบประชาธิปไตย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลงานวิจัย ของ มธุมนต์ แคนเทอร์เรนซ์ (2554) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความผูกพันขององค์กร ของพนักงานในองค์กรพุทธวัฒนธรรม ABC จากการศึกษาพบว่า รูปแบบภาวะ ผู้นำของผู้บริหารในองค์กรวัฒนธรรมที่อยู่ในระดับสูงคือ รูปแบบภาวะผู้นำแบบ ประชาธิปไตย รองลงมา คือ รูปแบบภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป รูปแบบภาวะผู้นำ บารมี และรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน สำหรับความผูกพันของพนักงานใน องค์กรพุทธวัฒนธรรมพบว่า มีความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับสูง ในด้านปัจจัย ส่วนบุคคล ทั้ง 6 ปัจจัย คือ เพศ อายุ ตำแหน่ง สัญชาติ การศึกษา และจำนวน

ปีที่ทำงานในองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันของพนักงาน ในองค์การวัฒนธรรม ABC โดยปัจจัยด้านการศึกษาที่แตกต่างกัน ของพนักงานมีผลต่อความผูกพันด้านความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยัง พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำบารมีและ ผู้นำแบบมุ่งหมายงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันทั้งสามด้านคือ ด้านความเชื่อมั่นและค่านิยมองค์กร ด้านความทุ่มเททำงานให้กับองค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนรูปแบบภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป และภาวะผู้นำเชิงแลกเปลี่ยนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์การด้านความทุ่มเททำงานให้กับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ และแบบภาวะผู้นำตามสบายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์การของพนักงานในองค์การพหุวัฒนธรรม ABC

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาวิจัย รูปแบบภาวะผู้นำตามทัศนคติของ ผู้ได้บังคับบัญชา ในทุกระบบและกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างและทราบแนว เพื่อนำมาปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน
2. ควรศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการตามทัศนคติของ ผู้ได้บังคับบัญชาในเขตศาลพื้นที่อื่นใกล้เคียง หรือศาลในจังหวัดอื่น ๆ เพื่อเป็น ประโยชน์ในการพัฒนาภาวะผู้นำต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จเรียบร้อยได้ด้วยความช่วยเหลือจากหลายฝ่าย ซึ่งไม่สามารถจะนำมากล่าวได้ทั้งหมด ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุภาวดี ขุนทองจันทร์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริภาพรรณ ลีภัยเจริญ ผู้ซึ่งได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ และให้กำลังใจในการทำวิจัยครั้งนี้อย่างยิ่งตลอดมา ขอขอบพระคุณท่านผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยและขอบพระคุณ สำนักงานประจำศาลจังหวัดจังหวัดเดชอุดม ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี และเพื่อนร่วมงานทุกคนที่ให้อาสาใจตลอดมา

เอกสารอ้างอิง

- นุชนาฏ จันทรา. (2553). รูปแบบภาวะผู้นำของคณบดีตามทัศนคติและความคาดหวังของบุคลากร ภาควิชาศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. งานนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มธุมนต์ แคะเทอร์เรนซ์. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในองค์กรพัฒนาธรรม ABC. การศึกษาอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ยงยุทธ เกษสาคร. (2551). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต,
- วาสนา สุขประเสริฐ. (2547). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดยโสธร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2548). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: อีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- สมธิศักดิ์ พิลากุล. (2551). **รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอเดชอุดมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 5**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2546). **ภาวะผู้นำ**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Robbins, S. P. (1998). **Organization Behavior** (8th ed.). Singapore: Prentice Hall.