

Transformational Leadership in Personnel Management Strategy and Planning Division Department of Children and Youth Ministry of Social Development and Human Security

Napat Suwannapuk^{1*} Theerapol Karnchanakas² Thutsapong Wongsawad² and Natthanon Thavisin²

¹ Master of Public Administration Program, Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

² Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

* Corresponding author. E-mail: n.suwannapuk@gmail.com

ABSTRACT

The purposes of this research article are to (1) study the transformational leadership of the Strategy and Planning Division executives, (2) study the personnel management of the Strategy and Planning Division, and (3) study the relationship between the transformational leadership of the executives that affects administration, personnel in the strategy and planning division department of children and youth affairs ministry of social development and human security. This research is survey research. The tool used to collect data was questionnaire. The population used in the research consisted of personnel working in the strategy and planning division. Simple sampling by lottery method, there were 56 people. Statistics used in data analysis include mean, standard deviation, correlation coefficient analysis hypothesis testing and multiple regression analysis. The results of the study found that transformational leadership in management, overall and each aspect is at high level in every aspect and the aspect with the highest average is being leading role model. Personnel management, overall and each aspect is at high level in every aspect and the aspect with the highest average is personnel recruitment. Transformational leadership relationship of executives that affects personnel management, overall, there is very low level of positive correlation. The variable tested with the highest predictive power was morale building, can predict that It is change leadership variable in administration with coefficient of regression equation or predictive power (R^2) equal to .904. It has statistically significant effect on personnel management of the strategy and planning division 90.40%.

Keywords: Transformational Leadership, Personnel Management, Strategy and Planning Division, Department of Children and Youth, Ministry of Social Development and Human Security

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ณภัทร สุวรรณพุกษ์^{1*} อีรพล กาญจนากาศ² ธีรศพงศ์ วงษ์สวัสดิ์² และ ณฐนนท ทวีสิน²

¹ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข ประเทศไทย

² คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: n.suwannapuk@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกองยุทธศาสตร์และแผนงาน (2) ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ด้วยวิธีจับสลาก จำนวน 56 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การทดสอบสมมติฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเป็นต้นแบบนำทาง การบริหารงานบุคลากร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากร ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำมาก โดยตัวแปรที่ทดสอบมีอำนาจพยากรณ์สูงสุด ได้แก่ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ สามารถพยากรณ์ได้ว่า เป็นตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานที่มีค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .904 มีผลต่อการบริหารงานบุคลากรของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ร้อยละ 90.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, การบริหารงานบุคลากร, กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

© 2024 JSSP: Journal of Social Science Panyapat

บทนำ

ทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดขององค์กร และเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย การที่องค์กรใดจะสามารถประสบความสำเร็จได้ก็เนื่องมาจากประสิทธิภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีทักษะความรู้ทัศนคติปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร แต่หากบุคลากรเหล่านั้นไม่มีความรู้ความสามารถ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความรักความผูกพันต่อองค์กร ไม่มีความมานะอดทนต่อการทำงานตามเป้าหมายที่องค์กรได้คาดหวังไว้ ก็เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานและไม่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ มิใช่เพียงการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถเท่านั้น แต่ต้องกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างแรงจูงใจที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งการที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยแรงจูงใจไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมสนับสนุนจากองค์กรด้วยเช่นกันที่จะช่วยเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมต่างๆ

ของบุคคล แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมการแสดงออกและการตอบสนองต่อความต้องการปฏิบัติงานของบุคคล (สืปสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา, 2564)

ประเทศไทยต้องเผชิญกับข้อจำกัดหลากหลายประการที่เป็นผลสืบเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-19) ซึ่งไม่เพียงแต่ก่อให้เกิดการเจ็บป่วยและเสียชีวิตของประชากร แต่ยังส่งผลให้เกิดเงื่อนไขทางเศรษฐกิจและการดำเนินชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มนอกจากนี้ในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ยังเป็นช่วงเวลาที่มีความโน้มของการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีความรุนแรงเพิ่มขึ้น การเป็นสังคมสูงวัยของประเทศไทยและหลายประเทศทั่วโลกตลอดจนการเปลี่ยนแปลงด้านภูมิรัฐศาสตร์ระหว่างประเทศ ดังนั้นการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศท่ามกลางกระแสแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคงท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้าน และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศทั้งทางเศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้างนโยบายและกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพซึ่งหนึ่งในเป้าหมายหลักคือการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมและเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) โดยทั่วไปการบริหารงานบุคคลในกรมกิจการเด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของกรมกิจการเด็กและเยาวชน เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎระเบียบข้าราชการและบุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้รับการยกย่องและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารราชการในสังกัดกรมกิจการเด็กและเยาวชน ผู้บริหารกรมกิจการเด็กและเยาวชนจึงเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะผลักดันขับเคลื่อนการกระจายอำนาจ อีกทั้งยังต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เพื่อการบริหารจัดการองค์กรในรูปแบบใหม่ที่ใช้แนวคิดหลักการบริหารโดยใช้อำนาจเป็นฐาน ในการกำหนดนโยบายและแผนการตัดสินใจ และการร่วมคิดร่วมทำ ผู้บริหารต้องเน้นการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้การบริหารและการจัดการของหน่วยงานบรรลุประสิทธิผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการบริหารงานบุคคลต้องปรับเปลี่ยน กระบวนการเรียนรู้และการปฏิบัติให้สอดคล้องและเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงนโยบาย (กรมกิจการเด็กและเยาวชน, 2566)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ สังกัดกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการเด็กและเยาวชน จึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารบุคลากรข้าราชการกรมกิจการเด็กและเยาวชน กรณีศึกษาของยุทธศาสตร์และแผนงาน เพื่อนำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและเสริมสร้างประสิทธิภาพในด้านของการปฏิบัติงานควบคู่ไปกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในกรมกิจการเด็กและเยาวชน เพื่อสร้างผลลัพธ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและเด็กและเยาวชนในประเทศไทยตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และส่งผลให้องค์กรมีการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
2. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคลากรของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 65 คน (กรมกิจการเด็กและเยาวชน, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับสลาก ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 56 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนโดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ

2.2 สร้างแบบสอบถามตามที่ได้ศึกษาแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence: IOC) ทุกข้อได้ 1.0

2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ได้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นบุคลากรกองคุ้มครองเด็กและเยาวชน กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

2.5 นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .903

2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

3. สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary source) ด้วยการใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และนำข้อมูลเข้าระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลทางสถิติ โดยแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ พร้อมตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม และเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ต่อไป

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary source) เป็นการศึกษาข้อมูลจากแหล่งพื้นที่ศึกษา และเก็บรวบรวมเอกสารทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย หนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ การสืบค้นจากสารสนเทศและข้อมูลทาง

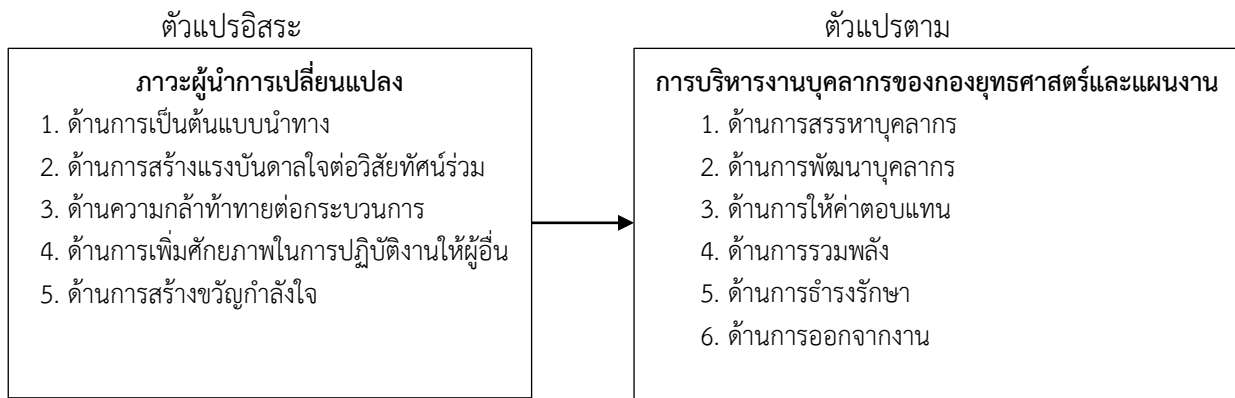
อินเทอร์เน็ต แนวคิดและทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสนับสนุนงานวิจัยฉบับนี้ ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณจากการเก็บข้อมูลของกลุ่มประชากรซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่กำลังปฏิบัติงานในปัจจุบัน ได้ศึกษาข้อมูลจากแหล่งในพื้นที่ศึกษา และเก็บรวบรวมเอกสารทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย หนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ การสืบค้นจากสารสนเทศและข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต รวมถึงศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการเด็กและเยาวชน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการเป็นต้นแบบนำทาง รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ด้านการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น และด้านความกล้าท้าทายต่อกระบวนการ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการเด็กและเยาวชน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ปัจจัยด้านการเป็นต้นแบบนำทาง	4.28	.244	มาก	1
2. ปัจจัยด้านการสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม	4.03	.285	มาก	2
3. ปัจจัยด้านความกล้าท้าทายต่อกระบวนการ	3.59	.300	มาก	5
4. ปัจจัยด้านการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น	3.73	.289	มาก	4
5. ปัจจัยด้านการสร้างขวัญกำลังใจ	3.95	.344	มาก	3
รวม	3.92	.149	มาก	

2. การบริหารงานบุคลากรของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

การบริหารงานบุคลากรของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการเด็กและเยาวชน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จัดเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากร และด้านการธำรงรักษา ส่วนข้อที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการออกจากงาน ด้านการให้ค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาบุคลากร และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการรวมพลังของบุคลากร ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การบริหารงานบุคลากรของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการเด็กและเยาวชน

การบริหารงานบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ด้านการสรรหาบุคลากร	4.63	.201	มากที่สุด	1
2. ด้านการพัฒนาบุคลากร	4.03	.308	มาก	5
3. ด้านการให้ค่าตอบแทน	4.17	.258	มาก	4
4. ด้านการรวมพลังของบุคลากร	3.87	.362	มาก	6
5. ด้านการธำรงรักษา	4.53	.233	มากที่สุด	2
6. ด้านการออกจากงาน	4.38	.254	มาก	3
รวม	4.27	.105	มาก	

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคลากรในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการเด็กและเยาวชน กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับต่ำมาก ($r_{xy}=.051$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ด้านการเป็นต้นแบบนำทางกับด้านการรวมพลังของบุคลากร ($X_1 : Y_4 = .328$) และด้านการสร้างขวัญกำลังใจกับด้านการพัฒนาบุคลากร ($X_5 : Y_2 = .289$) รองลงมาคือ ด้านการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่นกับด้านการพัฒนาบุคลากร ($X_4 : Y_2 = .259$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

	X1	X2	X3	X4	X5	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	XTotal	YTotal
X1	1												
X2	.129	1											
X3	.046	.074	1										
X4	-.085	.284*	-.045	1									
X5	.053	.196	-.043	.116	1								
Y1	-.144	-.158	-.125	-.062	-.227	1							
Y2	.065	-.002	.067	.259	.289*	.126	1						
Y3	.170	.183	.050	.087	.128	-.050	.167	1					
Y4	-.328*	.141	.216	.107	-.017	-.120	.093	-.147	1				
Y5	-.054	-.109	.205	-.232	-.200	-.015	-.236	-.243	.107	1			
Y6	-.023	-.072	-.013	-.066	-.244	-.103	-.096	.002	.085	-.082	1		
XTotal	.386**	.653**	.408**	.502**	.581**	-.286*	.280*	.238	.067	-.159	-.179	1	
YTotal	-.162	.034	.208	.092	-.061	.243	.525**	.301**	.594**	.178	.341*	.051**	1

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน จากจำนวน 5 ด้าน โดยมีตัวแปรที่ทดสอบแล้วพบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด 5 ด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ด้านการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น ด้านความกล้าท้าทายต่อกระบวนการ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการเป็นต้นแบบนำทาง สามารถอธิบายความหมายได้ดังนี้

ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ สามารถพยากรณ์ได้ว่า เป็นตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานที่มีค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .904 มีผลต่อการบริหารงานบุคลากรของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ร้อยละ 90.40

ด้านการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น สามารถพยากรณ์ได้ว่า เป็นตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานที่มีค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .783 มีผลต่อการบริหารงานบุคลากรของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ร้อยละ 78.30

ด้านความกล้าท้าทายต่อกระบวนการ สามารถพยากรณ์ได้ว่า เป็นตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานที่มีค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .693 มีผลต่อการบริหารงานบุคลากรของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ร้อยละ 69.30

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม สามารถพยากรณ์ได้ว่า เป็นตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานที่มีค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .575 มีผลต่อการบริหารงานบุคลากรของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ร้อยละ 57.70

ด้านการเป็นต้นแบบนำทาง สามารถพยากรณ์ได้ว่า เป็นตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานที่มีค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .353 มีผลต่อการบริหารงานบุคลากรของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ร้อยละ 35.30 ซึ่งสามารถแสดงผลพยากรณ์ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อค้นหาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรของ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน เมื่อเพิ่มตัวแปรทีละตัว

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adj R ²	SEE	Sig.
1. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ (X ₅)	.951	.904	.894	.034	.000**
2. ด้านการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น (X ₄)	.885	.783	.766	.050	.000**
3. ด้านความกล้าท้าทายต่อกระบวนการ (X ₃)	.832	.693	.675	.060	.000**
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม (X ₂)	.758	.575	.559	.069	.000**
5. ด้านด้านการเป็นต้นแบบนำทาง (X ₁)	.594	.353	.341	.085	.000**

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน แสดงว่า ด้านการเป็นต้นแบบนำทาง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม ด้านความกล้าท้าทายต่อกระบวนการ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ และด้านการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น โดยรวมมีอำนาจพยากรณ์ (R²) ร้อยละ 54.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .173, .162, .144, .126 และ .118 ตามลำดับ

โดยค่าสหสัมพันธ์พหุคูณการบริหารงานบุคลากรของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน มีค่าเท่ากับ .651 มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 54.40 และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์ เท่ากับ .150 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = .548 + .173x_1 + .162x_2 + .144x_3 + .126x_5 + .118x_4$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z} = .594Z_{x1} + .473Z_{x2} + .346Z_{x3} + .309Z_{x5} + .152Z_{x4}$

จากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE _b	β	t	Sig.	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
1. ด้านการเป็นต้นแบบนำทาง (X ₁)	.173	.032	.594	5.426	.000	1.000	1.000
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม (X ₂)	.162	.031	.473	5.264	.000	.991	1.009
3. ด้านความกล้าท้าทายต่อกระบวนการ (X ₃)	.144	.032	.346	4.465	.000	.982	1.018
4. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ (X ₅)	.126	.027	.309	4.595	.000	.944	1.059
5. ด้านการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น (X ₄)	.118	.051	.152	2.323	.000	.170	5.876

R = .651, R² = .544, Adj R² = .502, SEE = .150, a = .548, F = 11.143, Sig. = .000, Durbin-Weston = 1.198

ผลการทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน โดยมีหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงาน ด้านการเป็นต้นแบบนำทาง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม ด้านความกล้าท้าทายต่อกระบวนการ ด้านการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น และด้านการสร้างขวัญกำลังใจ พบว่าทุกสมมติฐานมีความสอดคล้องต่อการบริหารงานบุคลากรของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการเด็กและเยาวชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเป็นต้นแบบนำทาง ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารตระหนักในการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหารต้องคิดริเริ่มทำก่อนหรือปฏิบัติก่อน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะทำตัวเป็นแบบอย่าง และแสดงความมุ่งมั่นผ่านการปฏิบัติงาน ให้เห็นถึงความคืบหน้าและการไม่หยุดอยู่กับที่ผู้นำจะสร้างมาตรฐานที่ยอดเยี่ยม และตั้งมาตรฐานนั้นให้แบบอย่างสำหรับคนอื่น เพื่อใช้ในการปฏิบัติตามมีการกำหนดมาตรฐานที่สูง มีการกำหนดหลักการเกี่ยวกับทางที่บุคคลควรได้รับการดูแล และเป้าหมายควรจะดำเนินการที่ทำให้องค์กรมีความเป็นเอกลักษณ์และโดดเด่น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา ชันธุแสง (2562) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา

การบริหารงานบุคลากรของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการเด็กและเยาวชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการในการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มี ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร ความสามารถมีคุณสมบัติเหมาะสม ซึ่งองค์กรมีการกำหนดลักษณะงาน การวางแผนอัตราค่าจ้าง การกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากร มีการประกาศรับสมัคร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติ มีความรู้ ความสามารถตามต้องการเข้ามาทำงานเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนภัสสรณ์ มูลสิน (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ด้าน คือ การวางแผนอัตราค่าจ้าง ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และการออกจากราชการ

ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ด้านการเป็นต้นแบบนำทางกับด้านการรวมพลังของบุคลากร และด้านการสร้างขวัญกำลังใจกับด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ ด้านการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่นกับด้านการพัฒนาบุคลากร มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพา สีหาคุณ (2565) ภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.642$) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มี 6 ด้าน คือ ด้านการเปลี่ยนแปลงอย่างมีอิทธิพล ด้านคิดวิเคราะห์ปัญหาเพื่อพัฒนา ด้านกระตุ้นการใช้ปัญญา ด้านวิสัยทัศน์ทันเหตุการณ์ด้านการพัฒนาทีมและองค์กร และด้านแรงจูงใจเพื่อเป้าหมาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลจากการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน พบว่า ตัวแปรที่ทดสอบมีอำนาจพยากรณ์สูงสุด คือ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคลากรในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ให้ค่าสัมประสิทธิ์สมการถดถอยหรืออำนาจพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .904 มีผลต่อการบริหารงานบุคลากรของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน ร้อยละ 90.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารตระหนักในการสร้างแรงกำลังใจ การได้รับกำลังใจและแรงจูงใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจเมื่อประสบความสำเร็จ พร้อมทั้งมีการให้รางวัลในการเป็นขวัญกำลังใจแก่บุคลากร วิธีการหนึ่งที่นำไปสู่ความสำเร็จสิ่งที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานขององค์กร โดยบุคลากรมีขวัญและกำลังใจทำให้ทำงานได้ดีขึ้นเป็นอัตลักษณ์ที่ดีของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชัยรัฐ หมั่นดวง (2564) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สมรรถนะของผู้บริหารกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ได้แก่ ด้านความมีวิสัยทัศน์ และด้านการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .925 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 85.50 ($R^2=.855$)

จากผลการทดสอบสมมติฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคลากรในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน โดยมีหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงาน ด้านการเป็นต้นแบบนำทาง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม ด้านความกล้าท้าทายต่อกระบวนการ ด้านการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น และด้านการสร้างขวัญกำลังใจ พบว่าทุกสมมติฐานมีความสอดคล้องต่อการบริหารงานบุคลากรของกองยุทธศาสตร์และแผนงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 อาจเป็นเพราะ การสร้างแรงบันดาลใจมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นสิ่งสำคัญในการคัดสรรบุคคลเข้ามาทำงานขององค์กรต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความมุ่งมั่นในทิศทางเดียวกันและร่วมการสร้างสรรค์ในอนาคต สามารถสร้างความแตกต่างได้ สร้างไอเดียและเอกลักษณ์ให้กับสถานศึกษา สร้างแรงบันดาลใจกับวิสัยทัศน์ในกลุ่มผู้ตามให้มีแนวคิดเชิงบวก และมีความหวังสร้างความกระตือรือร้นและความตื่นตัวให้กับวิสัยทัศน์ผ่านความจริงใจ ด้วยความชำนาญในการอุปมา อุปมัย สัญลักษณ์ ภาษาที่สุภาพ และความสามารถเฉพาะตัว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริณดา วโรภาส รุ่งเรือง, อีระพงษ์ ฐิริปาณิก และอนรรตน์ อนันทนาธร (2564) พบว่า ความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์กันทางบวกและมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในส่วนแนวทางในการพัฒนาลักษณะภาวะผู้นำของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้บริหารทุกระดับขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ควรพัฒนาผู้บริหารองค์กรให้เป็นผู้นำในแบบเล่นเป็นทีม สร้างความสมดุลระหว่างผู้ปฏิบัติงานและการทำงาน ส่งเสริมภาวะผู้นำที่มุ่งมั่น มีการเข้าถึงจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของการบริหารกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการเด็กและเยาวชน เป็นการแสดงถึงพฤติกรรมของผู้บริหาร เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานสามารถคิดและตัดสินใจ เพื่อให้ผู้ร่วมงานยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นรูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่มีความสามารถใช้คุณลักษณะที่สำคัญของตนเองในการบริหารงาน เพื่อพัฒนาองค์กรให้มุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบด้วย 1) การเป็นต้นแบบนำทาง 2) การสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม 3) ความกล้าท้าทายต่อกระบวนการ 4) การเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น และ 5) การสร้างขวัญและกำลังใจ และการบริหารงานบุคลากรในกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการเด็กและเยาวชน คือ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรภายในองค์การเริ่มตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการสร้างแรงจูงใจด้านต่างๆ เพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อาจพิจารณาขอบเขตของงานด้านบริหารงานบุคคล ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการให้ค่าตอบแทน ด้านการรวมพลัง ด้านการธำรงรักษา และด้านการออกจากงาน ผู้วิจัยจึงสามารถเขียนเป็นภาพองค์ความรู้ใหม่ได้ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของการบริหาร

- (1) **การเป็นต้นแบบนำทาง** คือ ผู้นำต้องเป็นแบบอย่าง และแสดงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้เห็นถึงความก้าวหน้าและการไม่หยุดอยู่กับที่ ผู้นำต้องสร้างมาตรฐานที่เป็นแบบอย่าง
- (2) **การสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม** คือ การสร้างแรงบันดาลใจมีวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์กร เพื่อส่งเสริมให้เกิดความมุ่งมั่นในทิศทางเดียวกัน
- (3) **ความกล้าท้าทายต่อกระบวนการ** คือ การท้าทายต่อกระบวนการ ผู้นำคือผู้บุกเบิกที่จะก้าวไปสู่สิ่งใหม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งการสร้างสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นหรือยอมรับ
- (4) **การเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน** คือ การส่งเสริมการทำงานร่วมกันและช่วยเพิ่มขีดความสามารถ การเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น
- (5) **การสร้างขวัญกำลังใจ** คือ การที่ผู้นำที่จะประสบความสำเร็จ ความน่าเชื่อถือของผู้นำขึ้นอยู่กับความสำเร็จที่ผ่านมา รวมถึงการอุทิศตนและการพิสูจน์ตนเองในการนำไปสู่ความสำเร็จ

กองยุทธศาสตร์และ
แผนงาน กรมกิจการเด็ก
และเยาวชน
กระทรวงการพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์

การบริหารงานบุคลากร

- (1) **การสรรหาบุคลากร** คือ กระบวนการในการแสวงหาบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร มีคุณสมบัติเหมาะสม องค์กรมีการกำหนดลักษณะงานการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากร
- (2) **การพัฒนาบุคลากร** คือ การกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการจัดการอบรม สัมมนา เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ในหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย
- (3) **การให้ค่าตอบแทน** คือ การให้รางวัลแก่บุคลากรเช่นเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา สวัสดิการด้านต่าง ๆ และรางวัลเชิดชูเกียรติ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- (4) **การรวมพลัง** คือ การที่ผู้บริหารจูงใจให้บุคลากรเกิดการรวมพลังกันในองค์กร การทำงานเป็นทีมและการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน
- (5) **การธำรงรักษา** คือ การจัดกิจกรรมที่สร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีความสุข โดยอาศัยหลักการในการบริหารงานได้แก่การจูงใจ การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร
- (6) **การออกจากการงาน** คือ การที่บุคลากรพ้นจากตำแหน่งหน้าที่การงานและหมดสิทธิที่จะได้รับเงินเดือน ทั้งนี้จะต้องมีการพิจารณาทางวินัยอย่างรอบคอบและยุติธรรมกับทุกฝ่ายก่อนให้ออกจากการปฏิบัติงาน

ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

สรุปผลการวิจัย

กรมกิจการเด็กและเยาวชน มีหน้าที่สำคัญในการดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานการจัดตั้งและการดำเนินกิจการของสภาเด็กและเยาวชน ซึ่งความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะส่งเสริมและสนับสนุนกิจการของสภาเด็กและเยาวชนในพื้นที่รับผิดชอบของตน โดยจะต้องจัดสรรงบประมาณ เพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชนที่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบ และจากการที่กรมกิจการเด็กและเยาวชนมีพันธกิจหลักในการดูแลส่งเสริมปกป้องคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชนกับสภาพปัญหาของเด็กและเยาวชนกลุ่มเป้าหมายก็มีอยู่และเกิดขึ้นตลอดเวลา สภาเด็กและเยาวชนที่มีความเข้มแข็งมีกลไกการขับเคลื่อนการทำงานที่ดีมีระบบการสร้างเครือข่ายและการทำงานเชิงบูรณาการกับทุกภาคส่วนจึงน่าจะเป็นโครงการการป้องกันแก้ไขพัฒนาศักยภาพ ส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชนได้อย่างเป็นระบบด้วยแผนงานโครงการกิจกรรมที่ดี

อันจะนำมาซึ่งระบบการบริหารจัดการความเป็นองค์กรสภาเด็กและเยาวชนที่มีรูปแบบมีมาตรฐาน แบบแผนการดำเนินงานที่ดี ที่ทุกส่วนเห็นคุณค่าเห็นความสำคัญพร้อมให้การเกื้อกูลช่วยเหลือและเข้ามามีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจในการส่งเสริมปกป้องคุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน โดยใช้สภาเด็กและเยาวชนที่มีความเข้มแข็งเป็นกลไกการขับเคลื่อนการทำงานนั้น ถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการส่งเสริมความเข้มแข็งด้านเด็กและเยาวชนโดยเริ่มตั้งแต่ระดับพื้นที่ให้สามารถดูแลกันเองได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 การบริหารงานบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการเด็กและเยาวชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการเด็กและเยาวชน ผู้บริหารควรมีการกำหนดการเป็นต้นแบบนำทางเนื่องจากบุคลากรถือเป็นฟันเฟืองหลักในการขับเคลื่อนการศึกษา ซึ่งการดำเนินงานจะมีคุณภาพหรือไม่ในส่วนหนึ่งย่อมมาจากตัวของบุคลากร โดยการพัฒนาศักยภาพนั้นมีหลากหลายวิธีด้วยกัน เช่น การอบรม การสัมมนา การประชุม การเข้าขมนิเทศการวิชาการ และการร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น ซึ่งการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีต่างๆ นั้นจะทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้านนั้นๆ อันจะส่งผลดีแก่องค์กรในด้านต่างๆ และสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ในที่สุด

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงานกรมกิจการเด็กและเยาวชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น กองยุทธศาสตร์และแผนงานควรมีการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการบริหารจัดการโดยยึดหลักการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะส่งผลให้ผู้ร่วมงานจะมีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกันดี สมาชิกมีความขัดแย้งกันน้อยและกลุ่มสามารถแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ มีการยอมรับความคิดเห็นร่วมกัน และมีเป้าหมายในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรร่วมกัน นอกจากนี้การสร้างขวัญกำลังใจโดยผู้บริหารเช่น การให้รางวัล การให้คำชมเชย การยกย่องเชิดชูเกียรติ และการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น ยังสามารถโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานซึ่งก็คือบุคลากรทางการศึกษามีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติตามนโยบายของกรมกิจการเด็กและเยาวชน มีการออกแบบการจัดการกระบวนการที่มีคุณภาพ และสามารถพัฒนาคุณภาพการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงสัณฐานระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานทั่วไปของกองยุทธศาสตร์และแผนงานกรมกิจการเด็กและเยาวชน

2.2 ควรศึกษาถึงบทบาทของสถาบันทางสังคมที่มีผลต่อความรุนแรงในครอบครัว รวมถึงมาตรการการป้องกันความรุนแรงในเด็ก เยาวชน และครอบครัวไม่ให้เกิดขึ้น

2.3 ควรศึกษาถึงการบูรณาการความร่วมมือระหว่างกันขององค์กรภาครัฐ เอกชนในการที่จะแก้ปัญหาความรุนแรงในเด็ก เยาวชน และครอบครัวอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กรมกิจการเด็กและเยาวชน. (2566). รายงานการพัฒนาเด็กและเยาวชนประจำปี 2565 กลุ่มนโยบายและยุทธศาสตร์ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กรมกิจการเด็กและเยาวชน. สืบค้น 15 กันยายน 2566. จาก <http://dcy.go.th/>.
- นภัสภรณ์ มูลสิน. (2562). การบริหารเชิงกลยุทธ์กับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(1), 243-250.
- นิตยา ชันธุแสง. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนเมืองสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วารสารมงกุฎทักษิณ, 15(1), 22-68.

- ปริญดา วโรภาสรุ่งเรือง, ธีระพงษ์ ภูริปาณิก และ อนูรัตน์ อนันทนาธร. (2564). การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. *วารสารการเมืองการบริหารและกฎหมาย*, 14(2), 76-98.
- พรทิพา สีหาคุณ. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- พิชัยรัฐ หมื่นด้วง. (2564). สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(4), 415-432.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2564). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

