

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร*
GUIDELINES FOR INCREASING WORK EFFICIENCY ACCORDING TO
THE PRINCIPLES OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP OF
PERSONNEL IN THE SOCIAL DEVELOPMENT OFFICE BANGKOK

แพว พานแพน¹, สุชาติ อุดลย์บุตร² และ บำเพ็ญ ไมตรีโสภณ³
Paew Phanphaen¹, Suchart Adulbutra² and Bampen Maitreesophon³
¹⁻³มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด
¹⁻³ Stamford International University, Thailand
Corresponding author E-mail: 2207240001@students.stamford.edu

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2) ศึกษา
ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3) ศึกษาภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ 4) ศึกษาแนวทางการเพิ่ม
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร จำนวน 204
คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดแบบโควต้า และแบบบังเอิญ และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8
คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น
แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน ไคสแควร์ การถดถอยเชิงพหุ และ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีการ
วิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 2) ลักษณะส่วน
บุคคล ได้แก่ เพศ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนา
สังคม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

* Received 18 September 2023; Revised 21 September 2023; Accepted 29 October 2023



ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา ความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 4) แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับบุคลากรด้วยการอบรมให้ความรู้พนักงานทุกคนให้เท่าเทียมกัน ควรมีมาตรฐานขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ควรให้แต่ละฝ่ายจัดทำแผนกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร ควรมีการกำหนดแผนผังแสดงกระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติงาน พร้อมกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงาน ควรนำแนวคิดการประเมินผลสัมฤทธิ์และการประเมินความคุ้มค่ามาใช้ในการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนงาน

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Abstract

This research aimed to study 1) the level of performance efficiency 2) personal characteristics correlate with performance efficiency 3) transformational leadership and 4) ways to increase operational efficiency according to the principles of change leadership. It is a mixed methods research. The sample was personnel in the Social Development Office Bangkok, 204 people. They were selected by quota random sampling and accidental random sampling and 8 key informants. They were selected by purposive sampling. The instrument for collecting data were questionnaire and interview form. Analysis data by Descriptive statistics were frequency percentage, mean, standard deviation, chi-square test, multiple regression analysis and Content Analysis.

The research results were found as follows; 1) operational efficiency at a high level 2) Personal characteristics, gender, were related to the performance of personnel in the Office of Social Development. Bangkok Statistically significant at the 0 .0 5 level 3) Transformational Leadership Ideological Influence inspiring intellectual stimulation Cause-effect relationship

with performance Statistically significant at the 0.001 level and 4) Guidelines for improving operational efficiency according to the principle of transformational leadership found that agencies should give importance to personnel by training to educate all employees equally. There should be clear standards for operating procedures. should give each party Prepare plans to supervise, follow up, and evaluate performance with executives. There should be a diagram showing the process and steps of operation. along with the time frame of work the concepts of achievement evaluation and worthiness evaluation should be used in the analysis of plan performance.

Keywords: Efficiency, Performance, Transformational Leadership

บทนำ

จากสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน การบริหารราชการจึงเป็นอีกเรื่องสำคัญที่จะต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพสังคม เพื่อให้ส่วนราชการต่างๆ สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งลดค่าใช้จ่ายในส่วนงานที่ซ้ำซ้อนกันและการพัฒนาระบบราชการที่สำคัญ คือ การปรับเปลี่ยนสมรรถนะของข้าราชการไทย เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน นอกจากนั้นการบริหารงานในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ จะต้องมีผู้นำในการดำเนินการ ซึ่งผู้นำถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารทุกระดับควรมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับพันธกิจหลัก ในส่วนราชการนั้นๆ และควรมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจในการบริหารไปสู่ข้าราชการระดับต่างๆ ภายในส่วนราชการ เพื่อให้ทุกคนสามารถทำงานได้บรรลุผลต่อไป (พิจักษณ์ วังศาโรจน์, 2557)

ภาวะผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างมากต่อการปรับเปลี่ยนขั้นตอนและกระบวนการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการบริหารงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารต้องเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ การประสานงานของคนในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหาร



ต้องให้ความสนใจต่อบุคลากรในองค์การทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้น ปลุกฝังและสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นตามความคาดหวัง ผู้นำที่ดีจึงต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ในด้านต่างๆ โดยเฉพาะเรื่องของการสื่อสารในองค์การ ต้องมีความชัดเจน และมีประสิทธิภาพสูง เนื่องจากการสื่อสารในองค์การที่ดีถือเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างความมั่นใจ และการยอมรับ ซึ่งจะนำไปสู่ความไว้วางใจระหว่งผู้ร่วมงานในองค์การ มีความจงรักภักดีและอุทิศตนเพื่อองค์การ ผู้บริหารจึงต้อง สร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ โน้มน้าวความคิดเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องความเชื่อ ทศนคติ และเสริมสร้างคุณค่าขององค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกองค์การ เนื่องจากส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ขององค์การ (Mohsen & Mohammad, 2011) ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ (1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ่มค่าและมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ (2) ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน การบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น และ (4) ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด (Peterson & Plowman, 1989)

สำนักพัฒนาสังคมเป็นหน่วยงานหลักของกรุงเทพมหานคร ที่มีภารกิจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความเข้มแข็งทางสังคม เพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางด้าน การจัดการบริการทางสังคม โดยตระหนักถึงความเสมอภาคและเคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ จัดการศึกษาและสร้างอาชีพให้ประชาชนมีความเป็นอยู่อย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านพัฒนาสังคมด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนส่งเสริมและพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรในองค์กรและประชาชน (สำนักพัฒนาสังคม

กรุงเทพมหานคร, 2564) จากการสำรวจความยุ่งยาก ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร พบว่า มีปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของสำนักพัฒนาสังคม ที่เป็นข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน เช่น (1) ระเบียบ กฎหมาย ข้อบัญญัติ หนังสือสั่งการ ที่ต้องนำมาพิจารณาประกอบการปฏิบัติงานหลายฉบับ ล้วนมีระเบียบออกใหม่มาเสมอ เนื้องานมีหลายหน้า มีความซับซ้อนและหลากหลาย มีปริมาณมากทั้งในส่วนรายละเอียดและกระบวนการ จึงต้องมีความละเอียดรอบคอบและรัดกุม แล้วต้องให้เกิดความรู้ความเข้าใจตรงกันในแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องชัดเจนไว้ถือปฏิบัติในการดำเนินการครั้งต่อไป (2) มีระยะเวลาการดำเนินการหลายกิจกรรมอยู่ช่วงเวลาใกล้เคียงกัน ทำให้มีข้อจำกัดในการดำเนินงานที่สิ้นคนและการจัดหาที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถความเชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่งจึงทำให้เกิดความไม่คล่องตัวและอาจก่อให้เกิดความล่าช้าขึ้นได้ (3) วัสดุอุปกรณ์ไอทีที่รองรับมีข้อจำกัดและไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรไม่มีระบบอินเทอร์เน็ตและระบบสารสนเทศที่ใช้เฉพาะด้านอย่างครอบคลุมทั่วถึง อีกทั้งยังขาดแคลนไม่เพียงพอต่อจำนวนผู้ปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรต้องใช้บริการอินเทอร์เน็ตที่ต้องเสียเงินกันเอง (กฤษฎา เพชรฤทธิ์, 2559)

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางสำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้สามารถประยุกต์หลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปใช้ในการพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนผู้เดือดร้อนให้ทันต่อความต้องการจากผลกระทบในสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่ย่ำแย่อยู่ในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

4. เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mix Methods Research) ทั้งในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กับเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. แหล่งข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 416 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโรยามาเน่ (Taro Yamane, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง 204 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Random Sampling) และแบบบังเอิญ (Accidental Random Sampling) และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จำนวน 8 คน คือ ข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป ของสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ประเภทของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม และเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์

2.2 องค์ประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ มีลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 ข้อมูลภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร จำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) กำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

แบบสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ข้อมูลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตอนที่ 3 แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการดังนี้

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนี้ เป็นการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการแจกแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form ให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 204 กับบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

3.2 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล

3.3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 8 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการและสามารถตอบวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ สำหรับการจัดการข้อมูล ได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาถอดคำสัมภาษณ์ เรียบเรียงข้อมูลเพื่อจะได้นำไปวิเคราะห์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ดำเนินการ ดังนี้

การวิเคราะห์ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรม



สำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์ตอนที่ 4 เป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระ เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร แล้วนำเสนอในรูปแบบพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) หาค่าโดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square) โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) หาค่าโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multi Linear Regression Analysis) และทดสอบความเป็นอิสระกันของความคลาดเคลื่อน คือ Durbin-Watson ซึ่งมีค่าเท่ากับ $1.5 \leq \text{Durbin-Watson} \leq 2.5$ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง และพรรณนาแบบความเรียงอย่างละเอียดด้วยภาษาวิชาการ

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดำเนินการ ดังนี้

ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบข้อมูลก่อนทำการวิเคราะห์เพื่อให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำและมีความน่าเชื่อถือ

ของข้อมูล มีการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ จากผู้ให้ข้อมูล จากนั้นใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการตีความจากข้อมูลเบื้องต้นให้เป็นข้อมูลที่สื่อความหมายของผู้ให้ข้อมูล ด้วยการแยกประเภทและการลดทอนข้อมูลเพื่อจัดเป็นหมวดหมู่เพื่อนำมาตีความและสร้างข้อสรุปโดยนำผลการสรุปต่างๆ มาเชื่อมโยงจนเกิดเป็นโครงสร้างของข้อสรุป ที่สามารถตอบปัญหาได้ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ในภาพรวม ได้แก่ เพศ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวม ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา ความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านคุณภาพของงาน หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับบุคลากรให้มีความรู้และประสบการณ์อย่างเชี่ยวชาญและลึกซึ้ง เนื่องจากบุคลากรเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อน

ภารกิจตามพันธกิจและภารกิจตามนโยบาย ควรมีมาตรฐานขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีกรอบระยะเวลาในการปฏิบัติงานนั้น ๆ และให้ความรู้อบรมพนักงานทุกคนให้เท่าเทียมกัน เพื่อความสำเร็จขององค์กร ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในทุกสายงาน ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานและสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานโดยการให้รางวัลเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ และส่งเสริมในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

2) ด้านปริมาณงาน หน่วยงานควรให้แต่ละฝ่าย จัดทำแผนกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร โดยกำหนดแผนการดำเนินการควบคุมไว้เป็นรายเดือน รายไตรมาส มีการวางแผนการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์ เป้าหมายและวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน ควรมีการทบทวนการปฏิบัติงานทุกปี ควรมีการจัดลำดับความสำคัญ เร่งด่วนของงานแต่ละเรื่อง ทั้งนี้ต้องไม่ขัดต่อกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีคู่มือหรือมาตรฐานการทำงานอย่างชัดเจนเป็นที่ยอมรับ มีการจัดสัมมนาเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ควรใช้เครื่องมือเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานช่วยจัดทำข้อมูลต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

3) ด้านเวลา ควรคัดเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ควรมีการกำหนดแผนผังแสดงกระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติงาน พร้อมกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานว่ามีระยะเวลาเท่าไรจัดลำดับความสำคัญของงานให้เป็นระบบงานเร่งด่วน หรือภายในกำหนดเวลา งานใดล่าช้าต้องนำสาเหตุมาแก้ไขเพื่อไม่ให้เกิดขึ้นอีกและจะได้แก้ไขได้ทัน ลดการประชุมให้น้อยลง กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานและผลสำเร็จให้ชัดเจน การใช้ระบบเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน

4) ควรนำแนวคิดการประเมินผลสัมฤทธิ์และการประเมินความคุ้มค่ามาใช้ในการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนงาน เพื่อประเมินผลความคุ้มค่าว่ามีความคุ้มค่าหรือไม่ ควรมีการคาดการณ์ค่าใช้จ่ายประจำปีไว้ล่วงหน้า จัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายให้สอดคล้องกับข้อเท็จจริงและสถานการณ์ปัจจุบันงานใดที่เคยทำเป็นประจำหรือของงบประมาณทุกปี อาจยกเลิกได้ ถ้าไม่ตอบโจทย์ในปัจจุบัน ควรมีการติดตามและประเมินผล จัดทำโครงการมีวัตถุประสงค์เป้าหมายที่ชัดเจนมีการกำหนดและวางแผนงบประมาณและทำการบูรณาการร่วมกัน งานใดสามารถทำร่วมกันใช้

งบประมาณเดียวกันได้ก็ควรดำเนินการประสานกัน เพื่อผลสำเร็จของงานให้เป็นไปตาม งบประมาณที่ตั้งไว้ รวมทั้งควรมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ทบทวนความคุ้มค่าของงบประมาณ

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกๆ ด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และ ค่าใช้จ่ายเพื่อการดำเนินงานประหยัดและเกิดความคุ้มค่า

สอดคล้องกับทฤษฎีของ ปีเตอร์สัน และโพลแมน (Peterson & Plowman, 1989) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อด้วยกัน ดังนี้ 1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง 2) ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวัง ของหน่วยงาน 3) เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง ตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย 4) ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมด จะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริริภา ทาระนัด (2561) วิจัยเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่ อำเภोजอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่า ของทรัพยากร ตามลำดับ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครทั้งเพศชายและ หญิงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกๆ ด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณ งาน เวลา และค่าใช้จ่ายเพื่อการดำเนินงานประหยัดและเกิดความคุ้มค่า

ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ บวรรัฐ มาเจริญ และประพันธ์ ชัยกิจจุราใจ (2563) วิจัย เรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวม ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา ความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ทำให้บุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกๆ ด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายเพื่อการดำเนินงานประหยัดและเกิดความคุ้มค่า ส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

สอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรพรรณ ไพฑูรย์ (2564) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของผู้จัดการสาขา บริษัท อาคเนย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของผู้จัดการ สาขา บมจ. อาคเนย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ การสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของผู้จัดการ สาขา บมจ. อาคเนย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับบุคลากรด้วยการอบรมให้ความรู้พนักงานทุกคนให้เท่าเทียมกัน ควรมีมาตรฐานขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ควรให้แต่ละฝ่าย จัดทำแผนกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร ควรมีการกำหนดแผนผังแสดงกระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติงาน พร้อมกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงาน ควรนำแนวคิดการประเมินผลสัมฤทธิ์และการประเมินความคุ้มค่าใช้ในการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนงาน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครควรจะต้องมีแนวทางที่ดีในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกๆ ด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายเพื่อการดำเนินงานประหยัดและเกิดความคุ้มค่า

สอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรวพรรณ ไพฑูรย์ (2564) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของผู้จัดการสาขา บริษัท อากาศเนย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร โดยการให้ความสำคัญการให้ความสำคัญสนับสนุนภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาที่ใช้ในงาน

องค์ความรู้ใหม่

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ทำให้บุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกๆ ด้าน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายเพื่อการดำเนินงานประหยัดและเกิดความคุ้มค่า ส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

จากภาพที่ 1 สรุปได้ว่า แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ให้ประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายนั้น จะต้องอาศัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ 3 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางสติปัญญา

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อสรุป ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมและรายด้าน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

ลักษณะส่วนบุคคล ในภาพรวม เพศ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวม ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา ความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่า หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับบุคลากรด้วยการอบรมให้ความรู้พนักงานทุกคนให้เท่าเทียมกัน ควรมีมาตรฐานขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ควรให้แต่ละฝ่าย จัดทำแผนกำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร ควรมีการกำหนดแผนผังแสดงกระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติงาน พร้อมกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงาน ควรนำแนวคิดการประเมินผลสัมฤทธิ์และการประเมินความคุ้มค่าใช้ในการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนงาน

ส่วนข้อเสนอแนะ จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของผู้บริหาร และปฏิบัติงานได้ทันทีที่ได้รับมอบหมาย และใช้กลวิธีหรือเทคนิคในการสร้างผลงานได้อย่างมีคุณภาพ รวมทั้งควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครให้ใช้ทรัพยากร เช่น งบประมาณ วัสดุ และเทคโนโลยี ฯลฯ อย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรมีการวางแผนในเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครให้สอดคล้องกับเพศของบุคลากรในหน่วยงานให้ตรงตามเป้าหมาย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญา ความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ ควรมีการนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางสติปัญญาไปประยุกต์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครให้มีศักยภาพมากขึ้น เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับบุคลากรด้วยการอบรมให้ความรู้พนักงานทุกคนให้เท่าเทียมกัน ควรมีมาตรฐานขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ควรให้แต่ละฝ่าย จัดทำแผนกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร ควรมีการกำหนดแผนผังแสดงกระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติงาน พร้อมกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงาน ควรนำแนวคิดการประเมินผลสัมฤทธิ์และการประเมินความคุ้มค่าใช้ในการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนงาน ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำไปใช้ในการดำเนินการ ดังนี้ควรมีการจัดการอบรมให้ความรู้พนักงานทุก ๆ คน ควรมีการจัดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน โดยการกำหนดแผนผังแสดงกระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติงาน พร้อมกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสนับสนุนให้บุคลากรนำแนวคิดการประเมินผลสัมฤทธิ์และการประเมินความคุ้มค่าใช้ในการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนงาน รวมทั้งให้แต่ละฝ่าย จัดทำแผนกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ควรมีศึกษาถึงปัจจัยอื่นที่คาดว่าจะส่งผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร เช่น การทำงานเป็นทีม ปัจจัยจูงใจ เป็นต้น

2.2 ควรศึกษาวิจัยแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในกรุงเทพมหานครทุกหน่วยงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย และสามารถนำไปประยุกต์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครให้มีศักยภาพมากขึ้น เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน

2.3 ควรมีการศึกษาถึงสภาพปัจจุบันของการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร เพื่อสามารถนำไปใช้ในการวางแผนในเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานครได้ตรงตามเป้าหมาย

เอกสารอ้างอิง

- กฤษยา เพชรฤทธิ์. (2559). ผลงานประกอบพิจารณาประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ. กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายบริหารงานทั่วไปสำนักงานการสงเคราะห์และสวัสดิการสังคมสำนักพัฒนาสังคม.
- บวรรัฐ มาเจริญ และประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ. (2563). ความคิดเห็นของบุคลากรหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 31(1), 90-100.
- พิจักษณ์ วงศาโรจน์. (2557). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์: กรณีศึกษา กรมกำลงพลทหารบก. ใน การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- แพรวพรรณ ไพฑูรย์. (2564). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของผู้จัดการสาขา บริษัท อาคเนย์ประกันภัย จำกัด (มหาชน). เรียกใช้เมื่อ 11 ธันวาคม 2565 จาก http://ir.sru.ac.th/bitstream/123456789/867/1/is64_preawpun-mba.pdf.
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. ใน การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร. (2564). คู่มือการปฏิบัติงานกองนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร.
- Mohsen, A. & Mohammad, R. D. (2011). Considering Transformational Leadership Model in Branches of Tehran Social Security Organization. Social and Behavioral Sciences, 15 (2011), 3,131-3,137.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). Business Organization and Management. Homewood, ILL: Richard D. Irwin.
- Yamane, T. (1973). Statistics : An Introductory Analysis. 3rd ed. Singapore : Harper International Editor.