



ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2553
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP PERCEPTION AND THE
HAPPINESS OF WORK OF CIVIL SERVANTS AT THE REVENUE REGION 6**



ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF ARTS

Program of Public and Private Management

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2010

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ ความสัมพันธ์
ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากร
ภาค 6 ” เสนอโดย นางสาวนาฎยา ปรัชญาชัย เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ชารทศนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พลนนท์)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร)

...../...../.....

พลัง นวัตกรรม นวัตกรรม นวัตกรรม ระดับปริญญาตรี

51601320 : สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

คำสำคัญ : การรับรู้ภาวะผู้นำ/ความสุขในการปฏิบัติงาน / ข้าราชการสำนักงานสรรพากรภาค 6

นาฎยา ปรัชญาชัย : ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6. อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : ผศ.ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร. 137 หน้า.

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำและมีความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 และ 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ประชากร คือ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 จำนวน 1,037 คน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 2 จำนวน 101 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (cluster sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สถิติ t-test สถิติการวิเคราะห์การผันแปรทางเดียว(One Way ANOVA) และใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ภาวะผู้นำทั้ง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และมีมีความสุขในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านอารมณ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศและอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน รับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน รับรู้ภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน สถานภาพ ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4. การรับรู้ภาวะผู้นำทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2553

ลายมือชื่อนักศึกษา

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

51601320 : MAJOR : PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT

KEY WORDS : LEADERSHIP PERCEPTION / HAPPINESS OF WORK / CIVIL SERVANTS
AT THE REVENUE REGION 6

NATTAYA PRACHAYACHAI : THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADERSHIP
PERCEPTION AND THE HAPPINESS OF WORK OF CIVIL SERVANTS AT THE
REVENUE REGION 6. INDEPENDENT STUDY ADVISOR : ASST.PROF.DOWLOY
KANJANAMANEESATHIAN. 137 pp.

This independent study aims (1) to study the factors affecting the relationship between leadership perception and happiness in the workplace and (2) to investigate the correlation between leadership perception and happiness in the workplace of 1,037 staffs at the Revenue Region 6. Data was collected from the 101 staffs at the Revenue Region 6, Nakhonpathom Area 2 using cluster sampling technique. Data was analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, One Way ANOVA and Pearson's Product Moment Correlation.

The results wear as followed :

1. In general, leader perception was high among the staffs at the Revenue Region 6, Nakhonpathom Area 2 and the level of happiness in the workplace was moderate. However, positive feeling was high among the staffs in this office.

2. Sex and salary level highly affected the level of leadership perception, with statistical significant difference at 0.05. On the contrary, difference in age, service longevity, level of education, status, position in the workplace did not affect the level of leadership perception.

3. Personal backgrounds, such as sex, age, service longevity, status and position in the workplace and salary highly affected happiness in the workplace, with statistical significant difference at 0.05. In contrast, level of education had no effect to happiness in the workplace.

4. Leadership perception (in 6 aspects) positively correlated with happiness in the workplace, with statistical significant difference at 0.05, among the staffs at the Revenue Region 6, Nakhonpathom Area 2.



ผลงานวิทยานิพนธ์ ระดับปริญญาตรี

Program of Public and Private Management Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2010

Student's signature

Independent Study Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างสูงและการช่วยเหลือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่า ให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นและได้กรุณาตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ความเข้าใจ ในการศึกษา เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจและแก้ไข เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ สรรพากรพื้นที่นครปฐม 1 ที่อนุญาตให้ดำเนินการทดลอง เครื่องมือในการวิจัย ซึ่งได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ขอกราบขอบพระคุณสรรพากรพื้นที่ นครปฐม 2 ที่อนุญาตให้ดำเนินการเก็บข้อมูล รวมทั้งขอขอบคุณข้าราชการในสังกัดสำนักงาน สรรพากรพื้นที่นครปฐม 2 ที่ได้ให้ความร่วมมือในการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา พี่ๆ น้องๆ ผู้บังคับบัญชาทุกท่านและ เพื่อนร่วมงานที่เป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด และผู้มีพระคุณอีกหลายท่านที่ผู้วิจัยมิได้กล่าวนาม ไว้ในที่นี้ ที่ช่วยให้การจัดทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ในที่สุด

ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	4
สมมติฐานของการศึกษา.....	4
ขอบเขตของการศึกษา.....	5
ขั้นตอนของการศึกษา.....	6
คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา.....	7
ประโยชน์ที่ได้รับ	9
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา.....	10
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน	35
ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงาน.....	41
โครงสร้างอำนาจบนสหภาพภาค 6	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	51
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	51
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	52
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	55
การวิเคราะห์ข้อมูล	55
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	58
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ภาวะผู้นำของข้าราชการ ในสังกัด สำนักงานสรรพากรภาค 6	61
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัด สำนักงานสรรพากรภาค 6	69
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ	75
ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำและความสุข ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6	76
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุข ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6	90
สรุปผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำและความสุข ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6	101
สรุปผลความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6	103
5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	104
สรุปผลการศึกษา	104
การอภิปรายผล	106
ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	111
ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป	113
ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี	
บรรณานุกรม	114
ภาคผนวก	119
ภาคผนวก ก หนังสือขอเชิญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือ	120
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ	124
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมเครื่องมือ	126
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม	128
ประวัติผู้วิจัย	137

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	องค์ประกอบของภาวะผู้นำ	28
2	จำนวน ร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ ในสังกัด สำนักงานสรรพากรภาค 6	58
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ภาวะผู้นำโดยภาพรวม ของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6.....	61
4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ภาวะผู้นำ ของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ด้านลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงานของผู้นำ.....	62
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ภาวะผู้นำ ของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ด้านลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้นำ	63
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ภาวะผู้นำ ของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ด้านลักษณะทางกายของผู้นำ.....	64
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ภาวะผู้นำ ของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ด้านภูมิหลังทางสังคมของผู้นำ	65
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ภาวะผู้นำของ ข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ด้านบุคลิกภาพของผู้นำ.....	66
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ภาวะผู้นำ ของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ด้านสติปัญญาความรู้ ความสามารถของผู้นำ	68
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสุขในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6.....	69

ตารางที่		หน้า
11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสุขในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ด้านอารมณ์ทางบวก	70
12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสุขในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ด้านความพึงพอใจในงาน	71
13	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสุขในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ด้านอารมณ์ทางลบ	72
14	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสุขในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ด้านความพึงพอใจในชีวิต	74
15	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับการรับรู้ภาวะผู้นำของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6	76
16	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับการรับรู้ภาวะผู้นำของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6	77
17	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับการรับรู้ ภาวะผู้นำของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6.....	78
18	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับการรับรู้ภาวะผู้นำ ของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6.....	79
19	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับการรับรู้ภาวะผู้นำ ของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6.....	80
20	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานกับการรับรู้ภาวะผู้นำ ของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6.....	81
21	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอัตราเงินเดือนกับการรับรู้ภาวะผู้นำ ของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6.....	82
22	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความสุขในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6.....	83

ตารางที่		หน้า
23	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความสุขในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6.....	84
24	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความสุข ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6.....	85
25	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความสุข ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6.....	86
26	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับความสุขในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6.....	87
27	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานกับความสุขในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6.....	88
28	การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอัตราเงินเดือนกับความสุขในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6.....	89
29	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำทั้ง 6 ด้านกับความสุข ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6.....	90
30	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำทั้ง 6 ด้านกับความสุข ในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต ของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6.....	92
31	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำทั้ง 6 ด้านกับความสุข ในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6.....	95
32	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำทั้ง 6 ด้านกับความสุข ในการปฏิบัติงาน ด้านอารมณ์ทางบวก ของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6.....	97
33	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำทั้ง 6 ด้านกับความสุข ในการปฏิบัติงาน ด้านอารมณ์ทางลบ ของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6.....	99

ตารางที่		หน้า
34	สรุปผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้ภาวะผู้นำและความสุข ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6	101
35	สรุปผลความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6.....	103



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคโลกาภิวัตน์ได้นำความเปลี่ยนแปลงมาสู่ทุกประเทศทั่วโลก เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเป็นพลวัตเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ทุกองค์การต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ค่านิยมและข้อมูลข่าวสาร อันส่งผลให้การบริหารจัดการองค์การต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป คือ มุ่งเน้นการบริหารองค์การให้มีขนาดเล็กลงและขณะเดียวกันก็จะต้องให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถแข่งขันกับคู่แข่งทั้งภายในและภายนอกประเทศได้ (Luthans 1995 อ้างถึงในเมทินี จิตอำนวย 2542 : 1) โดยการปรับเปลี่ยนองค์การจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย ถ้าองค์การนั้นปราศจากผู้นำ ไม่ว่าจะเป็้องค์การเพื่อผลกำไร (For-Profit Organization) หรือองค์การที่ไม่มุ่งเน้นผลกำไร (Non-Profit Organization) องค์การจะประสบความสำเร็จได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้นำเป็นสำคัญ (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี 2549 : 5)

เนื่องจากบทบาทที่สำคัญของผู้นำองค์การในทุกระดับ จะต้องนำทีมงานของตนเองไปสู่ความสำเร็จให้ได้ภายใต้วาระการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้นำที่ดีจะต้องมีทัศนคติเชิงบวก สามารถบริหารการเปลี่ยนแปลง บริหารทีมงานและสามารถจัดการกับความขัดแย้งได้เป็นอย่างดี รวมถึงจะต้องมีการสอนงาน การมอบหมายงาน ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเกิดการรับรู้ถึงสิ่งที่ผู้นำต้องการ โดยรับรู้ได้จากสิ่งที่ได้สัมผัสจากประสบการณ์ของแต่ละคน และตอบสนองต่อการรับรู้ ดังนั้นการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้ปฏิบัติงานภายใต้การบังคับบัญชา จึงเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรก ๆ ที่ผู้นำองค์การต้องคำนึงถึง เพื่อรับทราบบทบาทของตนเองและนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาให้ความเป็นผู้นำโดดเด่น มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำพาองค์การไปสู่เป้าหมายพร้อม ๆ กับการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การที่มีความพร้อมทั้งด้านผู้นำและผู้ตาม จึงสามารถเป็นองค์การที่แข็งแกร่ง พร้อมเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี

กรมสรรพากรเป็นหน่วยงานภาครัฐหน่วยงานหนึ่งซึ่งเป็นหน่วยงานหลักของกระทรวงการคลัง มีภารกิจและบทบาทหน้าที่ในการจัดเก็บภาษีอากรทุกประเภทตามประมวลรัษฎากร เช่น ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ภาษีเงินได้นิติบุคคล ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีธุรกิจเฉพาะ เป็นต้น

เพื่อนำเงินภาษีอากรมาใช้จ่ายในการบริหารและพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า บรรลुวัตถุประสงค์ตามนโยบายของรัฐบาลให้สูงที่สุด และสนับสนุนให้รัฐบาลบรรลุยุทธศาสตร์การบริหารประเทศ เพราะการจัดเก็บภาษีอากรเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนและควบคุมระบบเศรษฐกิจให้มีศักยภาพสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ กล่าวคือ การจัดเก็บภาษีสามารถควบคุมการบริโภค การผลิตหรือวิธีดำเนินธุรกิจบางชนิดที่ก่อให้เกิดผลเสียหายต่อเศรษฐกิจโดยรวม กรมสรรพากรจึงต้องรักษาเสถียรภาพและความแข็งแกร่งของภาคการคลัง โดยได้ปรับกระบวนการขึ้นเพื่อรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรจะมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนในการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา โดยกรมสรรพากรได้ปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ใหม่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสรรพากร กระทรวงการคลัง พ.ศ.2551 เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้นและเหมาะสมกับสภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะทำให้การปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของกรมสรรพากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2551 (กรมสรรพากร 2551:43, 90)

กรมสรรพากรมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยเน้นการให้บริการผู้เสียภาษีให้ได้รับบริการที่ดี สะดวกรวดเร็ว ด้วยระบบงานมาตรฐานสากล เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จัดเก็บภาษีที่ทั่วถึงเป็นธรรม และสร้างฐานรายได้ภาษีอากรของประเทศที่ยั่งยืน ซึ่งการที่กรมสรรพากรจะบรรลุเป้าหมายได้นั้น จะต้องพัฒนาข้าราชการผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นกำลังสำคัญขององค์กรในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะการให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมความรู้และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทุกคน ใส่ใจดูแลข้าราชการ ให้มีความสุขในการปฏิบัติงานและสร้างผู้บริหารให้มีความเป็นผู้นำที่มีคุณลักษณะที่ดีสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ เนื่องจากผู้นำที่ดีจะส่งผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านบวก อันจะทำให้เกิดความสามัคคีร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและแสดงถึงความสุขในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี

สำนักงานสรรพากรภาค 6 เป็นหน่วยงานตามโครงสร้างการบริหารราชการส่วนภูมิภาคของกรมสรรพากร ที่ได้รับมอบหมายภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารงานจัดเก็บภาษีอากรและงานสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของสำนักงานสรรพากรพื้นที่ที่อยู่ในสังกัดจำนวน 10 แห่ง ทำให้ข้าราชการทุกฝ่ายต่างมุ่งเน้นการให้บริการด้านภาษีอากรกับประชาชนและผู้ประกอบการในท้องที่ที่รับผิดชอบตามเป้าหมายให้ได้มากที่สุด จึงมีลักษณะการทำงานหลายฝ่ายและปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันตามความรับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะการทำงาน สัมพันธภาพภายในหน่วยงานและการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารตามวาระการปฏิบัติงาน ซึ่งในส่วนของ

ผู้บริหารจะเปลี่ยนแปลงตามวาระ แต่ในส่วนของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานหากไม่มีการขอย้ายก็ยังคงปฏิบัติงานอยู่เช่นเดิม ทำให้ข้าราชการทุกฝ่ายจะต้องพบเจอกับผู้บริหารหรือผู้นำที่มีความหลากหลาย การรับรู้ภาวะผู้นำจากคุณลักษณะของผู้นำของข้าราชการแต่ละคนในฝ่ายต่าง ๆ จึงมีความสำคัญเป็นลำดับแรก ๆ เพราะส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยตรงและเนื่องจากข้าราชการทุกคนเป็นฟันเฟืองตัวเล็ก ๆ ที่เป็นพลังขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย จึงต้องให้ความสำคัญต่อความสุขของข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้นำสำนักงานสรรพากรภาค 6 ของข้าราชการฝ่ายต่าง ๆ เพราะนอกจากองค์กรจะมีระบบบริหารงานที่ดีมีประสิทธิภาพแล้ว ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ การมีผู้นำที่ดี มีคุณลักษณะเฉพาะ โดดเด่น และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมเป็นที่รักเคารพและได้รับการยอมรับจากข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในฐานะผู้นำองค์กร ผู้นำที่ดีจะเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาและสามารถใช้กลยุทธ์ในการเลือกใช้วิธีการบริหารจัดการ การวินิจฉัยสั่งการ และการวางแผนนโยบายได้อย่างเหมาะสม เพื่อบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดภายในองค์กร ให้ทั่วถึงเป็นธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุด อันจะส่งผลถึงการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้ใต้บังคับบัญชา ขวัญกำลังใจและความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชา

ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะสามารถโน้มน้าวใจทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุ่มเทปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร ช่วยลดความตึงเครียดและปัญหาความขัดแย้งภายในและภายนอกองค์กร ลดปัญหาการโยกย้ายของข้าราชการ และช่วยให้ข้าราชการได้รับความสุขในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 จึงมีความสำคัญมาก เพราะทำให้เราทราบว่าข้าราชการมีการรับรู้ภาวะผู้นำองค์กรอยู่ในระดับใด ข้าราชการมีความสุขในการปฏิบัติงานมากน้อยแค่ไหนและการรับรู้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือไม่ ซึ่งจากทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีข้อสมมติฐานที่ตรงกันประการหนึ่งคือ พฤติกรรมของผู้นำจะเป็นปัจจัยสาเหตุที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงาน และต่อความพึงพอใจของลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากหัวหน้างานจะต้องเป็นผู้นำนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ขององค์กร (วันดี ทับทิม 2546 : 6)

เนื่องจากผู้วิจัยเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานสรรพากรภาค 6 สังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 2 ซึ่งผ่านการปฏิบัติงานภายใต้การบังคับบัญชาของผู้บริหารที่มีการเปลี่ยนแปลงตามวาระอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับต้องปฏิบัติงานด้านการบริการกำกับดูแลกลุ่มผู้ประกอบการบุคคลธรรมดาที่มีความหลากหลาย ดังนั้น เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารย่อมส่งผลกระทบต่อนโยบายวิธีการปฏิบัติงานและความสุขในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากอิทธิพลของ

การรับรู้ภาวะผู้นำของข้าราชการที่มีต่อผู้บริหารแต่ละคนย่อมแตกต่างกัน ทำให้บางครั้งต้องเผชิญกับความเครียดและบางครั้งก็มีความสุขในการปฏิบัติงานและส่งผลกระทบต่อความสุขในการดำรงชีวิต แต่การที่บุคคลแต่ละคนมีความสุขแตกต่างกันย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลด้วย เช่น อายุ สถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงานและองค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อตอบสนองของบุคคลที่นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) อารมณ์ทางบวก (Positive effect) และอารมณ์ทางลบ (Negative effect) ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคคลทั้งสิ้น (Diener 1984 อ้างถึงในรัชชวล รอดเที่ยง 2551 : 16-17)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรม ปรับปรุงรูปแบบการบริหารงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือคุณลักษณะของผู้นำ เพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านความคิด บุคลิกภาพ บทบาท ให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและดียิ่งขึ้น ส่งผลให้การบริหารงานมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกฝ่ายเกิดความสุขในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นเป็นทวีคูณต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำและความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6

2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6

3. สมมติฐานของการศึกษา

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน ประกอบด้วย

3.1.1 เพศที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน

3.1.2 อายุที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน

3.1.3 ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน

3.1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน

3.1.5 สถานภาพที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน

3.1.6 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน

3.1.7 อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน

3.2 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่แตกต่างกัน จะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ประกอบด้วย

3.2.1 เพศที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3.2.2 อายุที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3.2.3 ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3.2.4 ระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3.2.5 สถานภาพที่ต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3.2.6 ตำแหน่งงานที่ต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3.2.7 อัตราเงินเดือนที่ต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3.3 การรับรู้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการใน สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ประกอบด้วย

3.3.1 การรับรู้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความ พึงพอใจในชีวิต

3.3.2 การรับรู้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความ พึงพอใจในงาน

3.3.3 การรับรู้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ ทางบวก

3.3.4 การรับรู้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ ทางลบ

4. ขอบเขตของการศึกษา

4.1 ขอบเขตเชิงเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำและความสุข ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6

4.2 ขอบเขตเชิงประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ข้าราชการที่ทำงานอยู่ในสังกัดท้องที่ความรับผิดชอบของสำนักงานสรรพากรภาค 6 จำนวน 10 แห่ง ได้แก่ สำนักงานสรรพากรพื้นที่กาญจนบุรี สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 1 สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 2 สำนักงานสรรพากรพื้นที่ประจวบคีรีขันธ์ สำนักงานสรรพากรพื้นที่เพชรบุรี สำนักงานสรรพากรพื้นที่ราชบุรี สำนักงานสรรพากรพื้นที่สุพรรณบุรี สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสงคราม สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1 และสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 2 รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,037 คน

4.3 ขอบเขตเชิงกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้คือ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 2 จำนวน 101 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (cluster sampling)

4.4 ขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปร 3 ด้าน ได้แก่

4.4.1 ด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน

4.4.2 ด้านการรับรู้ภาวะผู้นำแบ่งออกได้เป็น 6 ด้าน ได้แก่ ลักษณะทางกาย (physical characteristics) ภูมิหลังทางสังคม (social background) สถิติปัญญาความรู้ความสามารถ (intelligence) บุคลิกภาพ (personality) ลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงาน (task-related characteristics) และลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ (social characteristics)

4.4.3 ด้านความสุขในการปฏิบัติงาน แบ่งออกได้เป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ

4.5 ขอบเขตเชิงเวลา

ดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือนกันยายน 2552 ถึงเดือนสิงหาคม 2553 รวมระยะเวลา 1 ปี

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

5. ขั้นตอนของการศึกษา

- 5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวความคิดในการศึกษา
- 5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม
- 5.3 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 5.4 การสรุปผลการศึกษา
- 5.5 การเสนอแนะ

6. คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความหมายและขอบเขตของคำอย่างชัดเจน ถูกต้องตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดคำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

6.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ได้แก่

6.1.1 เพศ หมายถึง เพศชาย เพศหญิง

6.1.2 อายุ หมายถึง จำนวนอายุปีของข้าราชการ

6.1.3 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาการทำงานตั้งแต่เข้ารับราชการ

จนถึงปัจจุบัน

6.1.4 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของข้าราชการ

6.1.5 สถานภาพ หมายถึง สถานภาพสมรสของข้าราชการ

6.1.6 ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

6.1.7 อัตราเงินเดือน หมายถึง เงินเดือนที่ข้าราชการได้รับจากการทำงานในแต่ละเดือน

6.2 การรับรู้ หมายถึง การแสดงออกทางความคิดและจิตใจที่ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่รับเข้ามาด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 จนนำไปสู่การตีความและตอบสนองต่อสิ่งเร้าออกมา ซึ่งการรับรู้และการตอบสนองของข้าราชการแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกันตามประสบการณ์ของแต่ละคน

6.3 ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน ที่มีความตั้งใจต่อการเปลี่ยนแปลงการทำงาน เพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่มีร่วมกัน และทำให้งานสำเร็จลุล่วงบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ

6.4 การรับรู้ภาวะผู้นำ หมายถึง การรับรู้ในพฤติกรรมการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาที่ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยรับรู้ได้จากลักษณะของผู้นำ 6 ด้าน ได้แก่

6.4.1 ลักษณะทางกาย หมายถึง ลักษณะภายนอกที่สามารถมองเห็นได้ เช่น ความเข้มแข็ง ความสง่าผ่าเผย การแต่งกาย สุขภาพร่างกาย เป็นต้น

6.4.2 ภูมิหลังทางสังคม หมายถึง สถานะทางสังคม พื้นฐานทางครอบครัวและการศึกษา ความซื่อสัตย์สุจริต

6.4.3 สถิติปัญญาความรู้ความสามารถ หมายถึง สถิติปัญญาปฏิภาณไหวพริบทักษะในการสื่อความหมาย การพูด และการจูงใจ

6.4.4 บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่เป็นเอกลักษณ์ของผู้นำ เช่น ความตื่นตัว กระตือรือร้น การควบคุมอารมณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

6.4.5 ลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงาน หมายถึง ความปรารถนาที่จะรับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งทำงาน มีวิธีการทำงานที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จและทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

6.4.6 ลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การมีความปรารถนาที่จะทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ มีความยืดหยุ่น มีมนุษยสัมพันธ์ในการเข้าสังคม มีความเฉลียวฉลาดในการเข้าสังคม

6.5 ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีต่อการดำเนินชีวิต มีต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง ซึ่งเกิดจากการรับรู้พฤติกรรมคาร์บิงกับบัญชาและภาวะผู้นำของผู้นาองค์การ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

6.5.1 ความพึงพอใจในชีวิต คือ ความรู้สึกพอใจในสิ่งที่เป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิตสอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

6.5.2 ความพึงพอใจในงาน คือ การที่ได้กระทำในสิ่งที่รักและชอบ พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงาน มีความสุขเมื่องานที่ทำสำเร็จคล่องตามเป้าหมาย เนื่องจากงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเอง ต่อองค์การและสังคม และรู้สึกภูมิใจในผลงานที่ปรากฏออกมา

6.5.3 อารมณ์ทางบวก คือ การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะที่ทำงาน สรรพทานในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่ทำ

6.5.4 อารมณ์ทางลบ คือ ความรู้สึกที่เป็นทุกข์ในขณะที่ทำงาน เช่น เบื่อหน่าย เสรีร่าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง

6.6 สำนักงานสรรพากรภาค 6 หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกรมสรรพากร กระทรวงการคลัง มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการวางแผนและประเมินผลเพื่อการบริหารการจัดเก็บภาษีอากรให้เป็นไปตามเป้าหมายของกรมสรรพากรและสนับสนุนการปฏิบัติงานของสำนักงานสรรพากรพื้นที่ ประกอบด้วยสำนักงานสรรพากรพื้นที่จำนวน 10 แห่ง ได้แก่ สำนักงานสรรพากรพื้นที่กาญจนบุรี สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 1 สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 2 สำนักงานสรรพากรพื้นที่ประจวบคีรีขันธ์ สำนักงานสรรพากรพื้นที่เพชรบุรี สำนักงานสรรพากรพื้นที่ราชบุรี สำนักงาน

สรรพากรพื้นที่สุพรรณบุรี สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสงคราม สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1 และสำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 2

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารหรือผู้นำองค์กร ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 เพื่อให้ข้าราชการเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน

7.2 ผลการศึกษาสามารถพยากรณ์พฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด

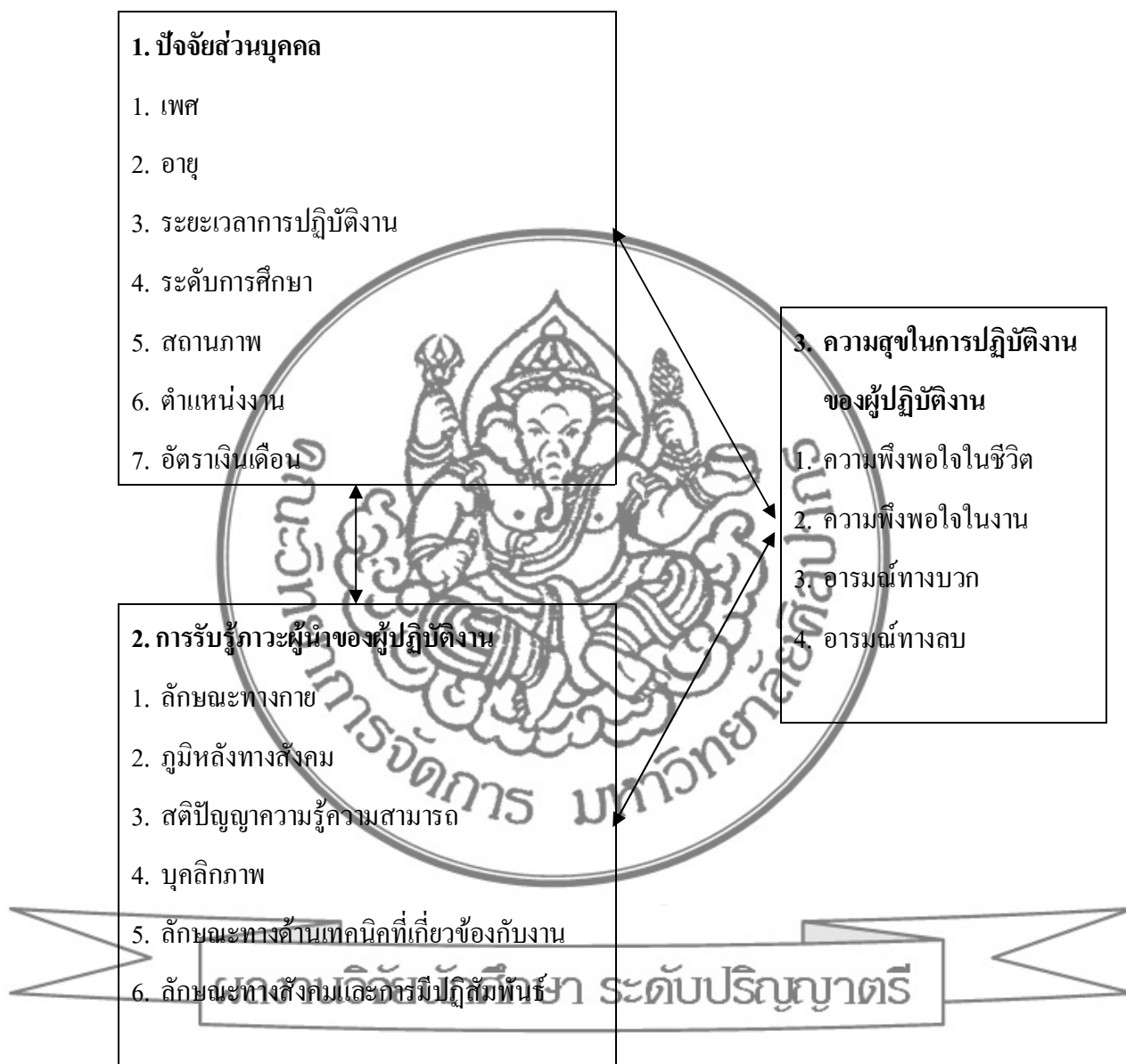
7.3 ผลการศึกษาสามารถทำให้ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กร ได้ลงมือแก้ไขปรับปรุงพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ส่งผลให้ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีความสุขในการปฏิบัติงานมากขึ้น อันทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

7.4 สำนักงานสรรพากรภาค 6 สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้อ้างอิงเพื่อทำให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

7.5 เพื่อให้ผู้ที่สนใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำและความสุขในการปฏิบัติงานใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยต่อไป

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

8. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 โดยเฉพาะเรื่องภาวะผู้นำ ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้หลายท่านด้วยกัน ส่วนใหญ่จะให้ความหมายและความสำคัญของภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลของผู้นำ เพื่อจูงใจให้ผู้ตามร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา จึงมีความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในทุก ๆ องค์กร อันจะส่งผลถึงเรื่องของความสุขในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความสุขเป็นสิ่งสำคัญและเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต ซึ่งความสุขของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันไปตามการรับรู้ปัจจัยต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในหลักการ แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่นำมาใช้อธิบายตัวแปรค่านิยมปฏิบัติการ และการกำหนดสมมติฐาน ผู้วิจัยจึงได้สรุปสาระสำคัญของประเด็นที่จะนำเสนอไว้ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้
 - 1.1 ความหมายของการรับรู้
 - 1.2 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้
 - 1.3 กระบวนการรับรู้
2. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 2.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ
 - 2.4 ตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำ
3. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 ความหมายและความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงาน
 - 3.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน
 - 3.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงาน
5. โครงสร้างสำนักงานสรรพากรภาค 6
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้

1.1 ความหมายของการรับรู้

การรับรู้ (Perception) ได้มีผู้ศึกษาและรวบรวมความหมายไว้หลายท่าน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ไว้ ดังนี้

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545) ได้กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่อินทรีย์หรือสิ่งมีชีวิตพยายามทำความเข้าใจสิ่งแวดล้อมโดยผ่านประสาทสัมผัส ดังนั้น กระบวนการเริ่มต้นจากการใช้อวัยวะสัมผัสจากสิ่งเร้าและจัดระบบสิ่งเร้าใหม่ภายในระบบความคิดในสมอง ภายหลังจากนั้นจึงจะแปลความหมายว่าสิ่งเร้าที่สัมผัสเข้ามานั้นคืออะไร ในการแปลความหมายนี้เป็นขั้นที่อินทรีย์จะใช้ประสบการณ์เก่าเป็นพื้นฐานของการแปลความหมาย

วิภาพร มาพบสุข (2544) ได้กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการซึ่งบุคคลแปลหรือตีความหมายของการรู้สึก สัมผัสที่ได้รับจากตาเห็นภาพ จมูกได้กลิ่น หูได้ยินเสียง ผิวหน้ารับสัมผัส ฯลฯ ออกมาเป็นพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งที่มีความหมายหรือรู้จักเข้าใจได้ การที่มนุษย์สามารถจะแปลความหมายจากการรู้สึก สัมผัสและมีปฏิกิริยาโต้ตอบต่อสิ่งแวดล้อมภายนอกได้ดีมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นกับความรู้สึกเดิมหรือประสบการณ์ในอดีต ระดับสติปัญญา การสังเกต พิจารณา เจตคติ ความเชื่อ ค่านิยม การคาดหวัง สภาพจิตใจของบุคคลในขณะนั้น ตลอดจนชนิดและธรรมชาติของสิ่งเร้าด้วย

ถวิล ธาราโชนัน และศรีณีย์ คำริสุข (2543) กล่าวว่า การรับรู้เป็นคุณลักษณะอย่างหนึ่งที่บุคคลมีอยู่ จะเกิดขึ้นต่อเนื่องจากการรู้สึก การรับรู้เป็นกระบวนการที่มีขั้นตอน ซึ่งมีการเลือก (Selection) เป็นกระบวนการแรกสุดของการรับรู้โดยที่การเลือกจะเกิดขึ้นจากการใส่ใจ (Attention) ของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้น นักจิตวิทยาจึงเรียกลักษณะนี้ว่า การใส่ใจที่จะเลือก (Selective Attention) หรือการเลือกที่จะรับรู้ (Selective Perception) การใส่ใจที่จะเลือกเป็นกระบวนการรับรู้ที่จะเลือกสิ่งเร้าเฉพาะที่บุคคลเกิดการใส่ใจ ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่จะต้องใช้ในการเลือกเฟ้นสิ่งเร้าที่มีอยู่ ทั้งนี้เพราะในเวลาหนึ่ง ๆ บุคคลจะต้องพบกับสิ่งเร้ามากมาย แต่ว่าบุคคลสามารถที่จะเอาใจใส่หรือสนใจสิ่งเร้าเพียงหนึ่งหรือสองอย่าง ทำให้เกิดการรับรู้ได้เด่นชัดเฉพาะสิ่งเร้าที่ตนเองให้ความสนใจเท่านั้น ส่วนสิ่งเร้าอื่นอาจจะรับรู้ได้เพียงเลือนราง และในสิ่งเร้าบางอย่างอาจรับรู้ไม่ได้เลย

Greenberg and Baron (2000) ได้กล่าวว่า การรับรู้ คือ กระบวนการที่บุคคลได้มีการคัดเลือก ประมวลผลและแปลความหมายจากข้อมูลที่ได้รับ

กัญญา สุวรรณแสง (2540) ได้ให้ความหมายว่า การรับรู้ (Perception) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน หมายถึง การแสดงออกของความสามารถในการเข้าใจจากการรับสัมผัส การ

ตระหนักรู้โดยมีประสบการณ์และความรู้เดิมเป็นตัวช่วยให้การรับรู้ดีขึ้น การรับรู้เป็นปัจจัยทางจิตวิทยาสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกในเรื่องต่าง ๆ ที่ได้รับรู้และได้สัมผัสต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่สัมผัสโดยประสาทสัมผัสทั้ง 5 คือ การได้เห็น การได้ยิน การสัมผัส การลิ้มรส และการได้กลิ่นแล้วมีการแสดงออกมา

Donald M. Lowe (1982) ได้กล่าวว่า ธรรมชาติการรับรู้ของมนุษย์จะแบ่งเป็นระบบของประสาทสัมผัสทั้ง 5 (Hierarchy of Sensing) ประกอบด้วย การได้ยิน การได้สัมผัส การดม การลิ้มรส และการมองเห็น แล้วมีการแสดงออกมา และการรับรู้สามารถวัดได้จากการให้บุคคลเลือกลักษณะที่คิดว่าเป็นจริง หรือสอดคล้องสำหรับสิ่งที่ถูกรับรู้ ตามความคิดของบุคคลในช่วงเวลาหนึ่ง จากความหมายต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า การรับรู้ หมายถึง การแสดงออกทางความคิดและจิตใจที่บุคคลตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่รับเข้ามาด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 จนนำไปสู่การตีความและตอบสนองต่อสิ่งเร้าออกมา ซึ่งการรับรู้และการตอบสนองของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกันตามปัจจัยแวดล้อมและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

1.2 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

การรับรู้เป็นการแสดงออกทางความคิดและจิตใจที่ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 ของแต่ละบุคคลที่ย่อมแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ไว้ดังนี้

อรณิข ชูวีระ (2550) ได้สรุปว่า บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านภูมิหลัง ประสบการณ์ ลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล การเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ระยะเวลาและสถานการณ์ที่แต่ละบุคคลกำลังเผชิญอยู่ล้วนแล้วแต่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ของบุคคล ดังต่อไปนี้

1. การใส่ใจ (Attention) เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้หมายความว่า การที่บุคคลมีการรับรู้ในสิ่งใดก็ตามแต่ บุคคลต้องเกิดการใส่ใจในสิ่งนั้นขึ้นมา ซึ่งการใส่ใจเป็นเสมือนกระบวนการเตรียมพร้อมที่จะรับรู้ เปรียบเสมือนกระบวนการของครุฑที่มุ่งไปยังสิ่งเร้าโดยเริ่มตั้งแต่การปรับตัวของอวัยวะรับความรู้สึก เช่น การไข่มุกสุดคม การใช้ศีรษะหันซ้ายขวาการใช้สายตาเพ่งมองและอื่น ๆ อันเป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่การใส่ใจ ถ้าสิ่งใดได้รับการใส่ใจมาก สิ่งนั้นก็จะมีคุณค่าเด่นชัดต่อการรับรู้มากขึ้นตามลำดับความสำคัญ ซึ่งการเกิดการใ้ใจนั้นจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 2 ประการ คือ ภาวะของผู้รับรู้ (State of the Perceiver) และคุณลักษณะของสิ่งเร้า (Stimulus Characteristics)

1.1 ภาวะของผู้รับรู้ (State of the Perceiver) หมายถึง สภาพของตัวบุคคลที่เป็นผู้รับรู้ว่าขณะนั้นบุคคลมีสภาพเป็นเช่นไรเพราะบุคคลแต่ละคนเกิดมามีสถานภาพต่างกัน เจริญเติบโตมาในสังคมที่ต่างกันย่อมทำให้มีความนึกคิดแตกต่างกันไปด้วย ซึ่งความแตกต่างกันในด้านความ

ต้องการ (Need) แรงจูงใจ (Motives) และการคาดหวัง (Expectancy) นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นเหมือนตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดการใส่ใจ

1.2 คุณลักษณะของสิ่งเร้า (Stimulus Characteristics) เป็นสิ่งที่บุคคลได้พบได้รู้สึก และจะทำให้บุคคลเกิดการใส่ใจมากขึ้นเพียงใด อาจพิจารณาได้ดังนี้

1.2.1 ความเข้ม (Intensity) เป็นระดับความหนักเบาหรือความเข้มจางของสิ่งเร้า อาจเป็นแสง สี เสียง การดำเนินงานต่าง ๆ ทั้งงานโดยทั่วไปและงานส่วนตัว การใช้แสงที่จ้า สีที่เข้ม ฤดูกาลและเสียงที่ดัง จะเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลมีการใส่ใจในสิ่งนั้นมากขึ้น

1.2.2 ขนาด (Size) สิ่งเร้าที่มีขนาดใหญ่จะสร้างความสนใจหรือใส่ใจได้ดีกว่าสิ่งเร้าขนาดเล็ก

1.2.3 ทำตรงกันข้ามหรือทำแปลกออกไป (Contrast) การทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ ผิดแปลกไปจากเดิมจะทำให้เกิดการใส่ใจในสิ่งนั้นขึ้นมา

1.2.4 การทำซ้ำ (Repetition) มีความหมายว่า ทำในสิ่งนั้นบ่อยๆ หรือหลาย ๆ ครั้ง

1.2.5 การเคลื่อนไหว (Movement) เป็นการทำให้สิ่งเร้าเคลื่อนที่หรือเปลี่ยนแปลงไปมา

2. ประสบการณ์เดิม (Previous Experience) กล่าวได้ว่า เรื่องราวหรือความรู้เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่จะมีมากมีน้อยหรือเป็นเรื่องเกี่ยวกับสิ่งใดก็ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ประสบการณ์เดิมเป็นเหมือนเครื่องมืออีกอย่างหนึ่งที่จะทำให้การตีความจากการรู้สึกแจ่มชัดขึ้น การรับรู้ของบุคคลไม่ได้เกิดขึ้นด้วยความว่างเปล่า แต่จะมีองค์ประกอบหลายประการที่ทำให้เกิดการรับรู้ โดยเฉพาะประสบการณ์เดิมเป็นสิ่งที่บุคคลสะสมกันมาตั้งแต่เริ่มเกิดสิ่งเหล่านี้ บุคคลจะนำมาใช้คาดคะเนหรือเตรียมการเพื่อการรับรู้ยอมทำให้การรับรู้ที่ได้มีความหมายต่อการดำรงชีวิตของบุคคลมากยิ่งขึ้น

3. การเตรียมการคิดและสถานการณ์ห้อมล้อม (Mental Set and Context) ประสบการณ์ต่าง ๆ จะทำให้บุคคลเกิดความคาดหวังในเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นแตกต่างกันออกไป การมีชีวิตอยู่ในสังคมที่อยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันอย่างมากมายนั้น จะต้องตีความและรับรู้ในสิ่งเร้าที่ห้อมล้อมอยู่ (Context) จึงต้องเกิดการวิเคราะห์พิจารณาไตร่ตรอง อันเป็นการเตรียมการคิด (Mental Set) ที่จะรับรู้ต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ รอบตัวอย่างเหมาะสม

1.3 กระบวนการรับรู้

มณัทยา สุขะลังกา (2550) ได้สรุปว่า กระบวนการรับรู้เกิดขึ้นในตัวบุคคลประกอบด้วย การสัมผัสต่อสิ่งเร้าจากประสาทสัมผัสต่าง ๆ แล้วมีการคัดเลือกเฉพาะสิ่งที่สนใจแล้วมีการประมวล

สิ่งที่ได้รับและแปลความหมายโดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคคล ซึ่งจะตอบสนองออกมาในรูปของความคิด การเรียนรู้ การตัดสินใจและแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม และการรับรู้ย่อมต่างกันเนื่องมาจากปัจจัยหลาย ๆ อย่าง ดังนี้

1. ลักษณะของตัวผู้รับรู้โดยจะต้องมีสองด้าน คือ ด้านสรีรวิทยา คือ อวัยวะสัมผัสต่าง ๆ ว่ามีความสมบูรณ์เพียงใดและด้านจิตวิทยา คือ ความรู้ ประสบการณ์เดิม ความสนใจ เจตคติ อธิปไตยทางสังคม ความตั้งใจ แรงจูงใจ คุณค่า สติปัญญา การสังเกตพิจารณา เป็นต้น

2. ลักษณะของสิ่งเร้า คือ ขนาดความเข้ม ความเปลี่ยนแปลง การกระทำซ้ำ ๆ ความแปลกใหม่ ความคงทนของสิ่งเร้า

ออร์นิช ชูวีระ (2550) ได้สรุปว่า กระบวนการเกิดการรับรู้ เริ่มจากการมีสิ่งเร้า (Stimulus) มากระตุ้นประสาทสัมผัสของมนุษย์ หากพลังงานของสิ่งเร้าเป็นกระแสประสาท (Nerve Impulse) ส่งต่อไปที่สมองทำให้เกิดความรู้สึกว่าได้เห็น ได้กลิ่น ได้รส ได้รับความรู้สึกร้อนหรือเย็น และสมองจะต้องมีการตีความ (Interpretation) ต่อจากความรู้สึกนี้ว่าสิ่งเร้าที่มากระตุ้นคืออะไร และสั่งให้ร่างกายมีการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่มากระตุ้น ผลที่ได้จากการตอบสนอง คือ ความรู้ความเข้าใจของบุคคล ซึ่งในการตีความต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์ของบุคคลนั้น

Huczynski and Buchanan (2001) ได้สรุปว่า กระบวนการรับรู้เป็นกระบวนการที่เกิดจากการสัมผัสแล้วนำมาคัดเลือกเฉพาะสิ่งที่สนใจแล้วนำมาประมวลผล รวบรวม ตีความและแปลความหมายและแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อตอบสนอง

จากความหมายต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า กระบวนการรับรู้เป็นกระบวนการที่เกิดจากประสาทสัมผัสทั้ง 5 ของแต่ละบุคคล แล้วนำมาผ่านกระบวนการอย่างเป็นขั้นตอน โดยเริ่มจากการคัดเลือก การประมวลผล การแปลความหมายและแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ

2. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

2.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำได้มีนักทฤษฎีหลายท่านให้ความสนใจศึกษามาเป็นเวลานาน เนื่องจากเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานและความสำเร็จขององค์กร ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำไว้ดังนี้

ชัยเสกฐ์ พรหมศรี (2549) ได้ให้ความหมายว่า การเป็นผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งชักจูงบุคคลอื่นให้ทำตาม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และสามารถนำองค์กรไปสู่ทิศทางที่ทำให้เกิดความสมัคสมานสามัคคีและเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2548) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ผู้นำ” ว่าผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ (ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือรอบรู้งานในหน้าที่) และสามารถใช้ศาสตร์และ

ศิลปะในการจูงใจให้คนอื่นๆ คล้อยตาม ทำตามและร่วมมืออย่างศรัทธานับถือ ตามแนวทางที่ให้กระทำด้วยความเต็มใจอย่างประสานสัมพันธ์กันจนงานสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง

Kouzes and Posner (1995 อ้างถึงใน อัญชลีกร ฤทธิเดช 2547) ได้กล่าวว่า ผู้นำจะต้องหยั่งรู้และเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวกับอนาคตให้ได้ นอกจากนี้ความเป็นผู้นำยังถือเป็นศิลปะการแสดงแขนงหนึ่งด้วย นั่นคือเป็นภาพรวมของการปฏิบัติและพฤติกรรม โดยไม่เกี่ยวกับตำแหน่ง ลูกน้องจะไม่เต็มใจเดินตามตำแหน่ง แต่พวกเขาเต็มใจจะเดินตามคนที่มีคุณสมบัติของผู้นำ ซึ่งคุณสมบัติของผู้นำเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล หรืออาจกล่าวว่า ผู้นำเป็นศิลปะของการควบคุมคนอื่นให้ทำในสิ่งที่ต้องการเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการร่วมกัน

ทองหล่อ เดชไทย (2544) กล่าวว่า “ผู้นำ” (Leader) ปรากฏอยู่ในพจนานุกรมภาษาอังกฤษของออกซ์ฟอร์ด (Oxford English Dictionary) ในราวปี ค.ศ.1300 (พ.ศ.1843) สำหรับคำว่า “ภาวะผู้นำ” (Leadership) ปรากฏขึ้นมาภายหลังประมาณปี ค.ศ.1800 (พ.ศ.2343) และมีหลายทฤษฎีที่พยายามอธิบายเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ บางครั้งก็มีความสอดคล้องกันและบางครั้งก็ขัดแย้งกัน แต่สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความฉลาดหรือมีทักษะทางปัญญาหรือมีไอคิว (IQ : Intelligence Quotient) เป็นคุณลักษณะพื้นฐานของผู้นำทุกคน

เสนาะ ตีเยาว์ (2544) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือบุคคลที่สามารถใช้อำนาจกระตุ้นคนอื่นให้ทำงานหนักหรือทุ่มเทให้กับงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ ความเป็นผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กรเพราะผู้นำจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และผู้นำสามารถใช้อำนาจได้โดยที่ไม่ต้องสั่งและผู้ตามก็ยอมรับความเป็นผู้นำ

O’Leary (2000) ให้คำนิยามว่า ผู้นำ หมายถึง หัวหน้ากลุ่ม ทีมหรือองค์กรที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นและหมายถึงบุคคลที่มีบารมีและสามารถตัดสินใจได้เป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถกระตุ้นบุคคลอื่นให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

Stogdill (1974) ได้ให้คำนิยามว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจ มีอิทธิพลหรือมีความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่ง การมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของคนอื่น

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า “ผู้นำ” หมายถึง บุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและความหวังได้ โดยเป็นผู้ที่มีอิทธิพล มีอำนาจในการสั่งการและจูงใจให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ โดยสามารถควบคุม ประสานงาน ประนีประนอม และวินิจฉัยสั่งการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

สำหรับภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อนและมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องหลายประการ จึงทำให้บางคนเชื่อว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ไม่อาจสัมผัสได้ด้วยการมองเห็น Daft (2005) ได้กล่าวว่า “ตรงกันข้ามกับความเชื่อของคนส่วนใหญ่ ผู้นำมิได้เป็นมาโดยกำเนิด ผู้นำสามารถสร้างขึ้นมาได้ โดยเกิดขึ้นจากการใช้ความพยายามและการทำงานหนักของบุคคลนั้น” ดังนั้น คนส่วนใหญ่มีศักยภาพที่จะเป็นผู้นำได้ เนื่องจากในตัวเรามีภาวะผู้นำที่แฝงอยู่ แต่การเป็นผู้นำที่ดั้นด้นขึ้นอยู่กับการประสพการณ์ของแต่ละคนและการพัฒนาลักษณะของการเป็นผู้นำอย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด ถึงแม้ในองค์กรจะมีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ เช่น หัวหน้าส่วน หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน หัวหน้าทีม เป็นต้น แต่ก็มิได้หมายความว่า ตำแหน่งต่าง ๆ เหล่านี้ จะทำให้คนเรากลายเป็นผู้นำที่ดีและสมบูรณ์แบบได้ “ภาวะผู้นำ” มิใช่ให้ความหมายไว้มากมายหลายท่าน ดังนี้

ทองใบ สุทธาริ (2551) ได้นิยามว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มยอมปฏิบัติตามความต้องการของตนเอง เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

Lussier (1996 อ้างถึงใน กัทธา สุภา 2551) ให้ความหมายภาวะผู้นำ หรือการเป็นผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการ ในการชักจูงให้พนักงานทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

DuBin (1998 อ้างถึงใน กัทธา สุภา 2551) ให้ความหมายภาวะผู้นำ หรือการเป็นผู้นำว่า หมายถึง ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและการสนับสนุนให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สมคิด คำเจริญ (2550) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะ ความรู้ ความสามารถ อำนาจหรืออิทธิพล เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มร่วมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและยินดีให้ความร่วมมือ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้

Draft (2005) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามที่มีความตั้งใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและการเปลี่ยนแปลงนั้นสะท้อนจุดมุ่งหมายที่มีร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม

อัญชลีกร กุทธิเดช (2547) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม เพื่อให้กระทำในสิ่งที่ต้องการและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ

Daughtrey and Rick (1989 อ้างถึงในอัญชลีกร กุทธิเดช 2547) ได้นิยามว่า ภาวะผู้นำเป็นเรื่องของการใช้อิทธิพล ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมตามด้วยความเคารพและความเต็มใจ ทำให้ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่มีความหมายมากกว่าอำนาจการบังคับบัญชา

Plunkett (1992 อ้างถึงในอัญชลีกร ฤทธิเดช 2547) ได้นิยามว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการทำให้ผู้อื่นทำงานให้สำเร็จ พร้อมกับได้รับความเคารพ ความไว้วางใจ ความจงรักภักดี และความร่วมมือด้วยความเต็มใจไปพร้อม ๆ กัน

Draft (2002) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หรือการเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อผู้อื่นต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

เสนาะ ตีเขาว์ (2544) ให้ความหมายของความเป็นผู้นำ (Leadership) คือ ความสามารถที่มีอิทธิพลต่อคนอื่นซึ่งจะทำให้งานบรรลุเป้าหมาย หรือเป็นกระบวนการในการกระตุ้นบุคคลอื่นให้ทำงานหนักจนประสบผลสำเร็จ ความเป็นผู้นำจึงเป็นทั้งกระบวนการ (Process) คุณสมบัติ (Property) กิจกรรมที่เกี่ยวกับคน (People activity) และเป้าหมาย (Goal)

O'Leary (2000) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หรือการเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้ทำตามในสิ่งที่ตนเองต้องการได้

Stogdill (1974) ให้คำนิยามว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการธำรงรักษาให้เป็นไปตามโครงสร้างของความคาดหวังและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำหรือการเป็นผู้นำ หมายถึง กระบวนการความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ที่มีความตั้งใจต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและการเปลี่ยนแปลงนั้นสะท้อนจุดมุ่งหมายที่มีร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้กระทำในสิ่งที่ต้องการและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ และการเสริมสร้างภาวะผู้นำเป็นศิลปะแบบหนึ่ง ที่พึงเรียนรู้และพัฒนาได้

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบ่งออกเป็น 4 ทฤษฎี ได้แก่

2.2.1 ทฤษฎีผู้นำตามคุณลักษณะ (Trait Theory)

ผลงานวิจัยคุณลักษณะถือเป็นแนวคิดที่เก่าแก่ที่สุดและส่วนใหญ่ในประวัติศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวกับความเป็นผู้นำ ระบุว่า ผู้นำเกิดขึ้นโดยกำเนิดและสร้างขึ้นในภายหลังไม่ได้ ผู้นำตามแนวคิดนี้จะต้องมีคุณสมบัติและลักษณะเด่นอยู่ในตัวที่แตกต่างไปจากคนอื่น โดยมีแนวทางการศึกษาว่าอะไรที่ทำให้คนเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เราจะทราบได้จากการวัดคุณสมบัติและลักษณะต่าง ๆ ซึ่งคุณสมบัติและลักษณะที่ใช่วัด ได้แก่ ลักษณะทางกาย เช่น ส่วนสูง น้ำหนัก พละกำลังและท่าทาง ลักษณะทางบุคลิกภาพ เช่น ความคิดริเริ่ม การเก็บตัว การเปิดเผย ทักษะและความสามารถ เช่น ความฉลาด ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และปัจจัยทางสังคม เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การเข้าสังคม และฐานะทางสังคม เพื่อทดสอบว่าคุณสมบัติและลักษณะต่าง ๆ ของคนที่เป็นผู้นำแตกต่างไปจากคนที่ไม่ได้เป็นผู้นำอย่างไร

Stogdill (1974) ได้แบ่งงานวิจัยเป็น 2 ช่วงคือ ช่วงแรกระหว่าง ค.ศ.1904-1947 (พ.ศ.2447-2490) ช่วงที่ 2 ระหว่าง ค.ศ.1948-1970 (พ.ศ.2491-2513) ผลการวิจัยในช่วงแรก พบว่า ผู้นำที่มีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการจัดระเบียบงานและดำเนินการจนงานสำเร็จนั้น มีความฉลาด รู้ลึกไวต่อความต้องการและความตั้งใจของผู้อื่น เข้าใจสถานการณ์เป็นอย่างดี พร้อมทั้งมีอุปนิสัยที่จำเป็น เช่น ความรับผิดชอบ(Responsibility) ความคิดสร้างสรรค์(Initiative) ความมุ่งมั่น (Persistence) และความมั่นใจในตัวเอง (Self-confidence) สำหรับช่วงที่ 2 พบว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีความสามารถในการจัดระเบียบงานและความกระฉับกระเฉงในการให้ความร่วมมือ โดยมีแรงผลักดันอันแรงกล้าต่อความรับผิดชอบและการทำงานให้สำเร็จ มีชีวิตชีวาและมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าประสงค์และริเริ่มแก้ปัญหา มีแรงผลักดันในการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อสถานการณ์ทางสังคม เชื่อมมั่นในตนเองและมีเอกลักษณ์ส่วนตัว เต็มใจรับผลกระทบจากการตัดสินใจและการกระทำ พร้อมทั้งควบคุมความเครียด พร้อมทั้งจะอดทนต่อความอึดอัดและความล่าช้า สามารถในการกระตุ้นพฤติกรรมผู้อื่น และสามารถจัดโครงสร้างระบบสังคมตามที่ต้องการ

Stogdill (1974) ได้กำหนดลักษณะที่ดีของผู้นำไว้ 6 ด้าน คือ

1. ลักษณะทางกาย (Physical Characteristics) คือ ผู้ที่มีความเข้มแข็ง มีร่างกายสง่าผ่าเผย มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์
2. ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) คือ ผู้ที่มีการศึกษาดีและสถานะทางสังคมที่ดี
3. สถิติปัญญาความรู้ความสามารถ (Intelligence) เป็นผู้มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจที่ดี และมีทักษะในการสื่อความหมายและการพูด
4. บุคลิกภาพ (Personality) เป็นผู้ที่มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเชื่อมั่นในตนเอง
5. ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task-relates Characteristics) เป็นผู้ที่มีความปรารถนาจะทำให้ดีที่สุด มีความรับผิดชอบ ไม่ย่อท้อหรือท้อแท้ต่ออุปสรรค และมุ่งมั่นทำงาน
6. ลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) เป็นผู้ที่มีความปรารถนาที่จะร่วมมือในการทำงานกับคนอื่น ๆ มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกและคนอื่น ๆ เข้าสังคมเก่ง และมีความเฉลียวฉลาดในการเข้าสังคม

บทบาทและหน้าที่ของผู้นำตามแนวความคิดของ Stogdill (1974)

1. การเป็นผู้นำ คือ ศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม เป็นศูนย์รวมอำนาจ ความร่วมมือและเป็นผู้กำหนดจุดมุ่งหมายและกิจกรรมต่าง ๆ
2. ผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพและลักษณะพิเศษแตกต่างจากคนอื่น ๆ เป็นที่น่ายกย่อง น่านับถือ นำให้ความร่วมมือ

3. การเป็นผู้นำเป็นศิลปะของผู้นำที่จะทำให้ผู้ตามยินยอมให้ความร่วมมือเชื่อฟัง ยกย่องและกระทำสิ่งที่ผู้นำต้องการและการเป็นผู้นำยังเป็นศิลปะในการเกลี้ยกล่อมให้บุคคล มาร่วมมือกัน เพื่อปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วงบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

4. การเป็นผู้นำ คือ การมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น เป็นความแตกต่างของอำนาจและ บทบาทระหว่างผู้นำกับผู้ตาม

5. การเป็นผู้นำ คือ เครื่องมือเพื่อให้กลุ่มสามารถบรรลุจุดมุ่งหมาย ทำให้สมาชิกมี ความพึงพอใจ ผู้นำจะต้องจัดสถานการณ์ในการทำงานทั้งด้านการลงทุนและเวลาและหาวิธีที่จะสนอง ความต้องการของสมาชิก

6. การเป็นผู้นำ คือ ผลของปฏิสัมพันธ์ เป็นกระบวนการที่บุคคลกระตุ้นซึ่งกันและกัน การเป็นผู้นำจึงเป็นผลของการปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกของกลุ่ม

7. การเป็นผู้นำ คือ มีความคิดริเริ่มในการทำงาน การเป็นผู้นำมิใช่การมีตำแหน่ง หน้าที่โดยไม่มีกระตือรือร้น

Kouzes and Posner (1980 อ้างถึงในเสนาะ ดิยาวี 2544) ได้สรุปคุณสมบัติและ ลักษณะผู้นำไว้ 5 ประการ ที่ผู้นำมีมากกว่าคนปกติ คือ (1) ความซื่อสัตย์ (2) ความสามารถ (3) การมองไป ข้างหน้า (4) ความฉลาด และ (5) ความฉลาด และได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ที่ผู้นำพึงปฏิบัติไว้ ดังนี้

1. การค้นหาโอกาสที่ท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลง การเติบโต การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และการปรับปรุงให้ดีขึ้น รวมถึงการยอมรับความเสี่ยงและการเรียนรู้จากความผิดพลาดที่เกิดขึ้น

2. สร้างวิสัยทัศน์เพื่อยกระดับอนาคตให้ดีและสูงขึ้น พร้อมทั้งชักนำลูกน้องให้เกิด วิสัยทัศน์ร่วมโดยการชักจูงด้วยคำนิยาม ผลประโยชน์ ความหวังและความฝันของพวกเขา

3. สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือโดยการส่งเสริมเป้าหมายและสร้างความไว้วางใจ ให้เกิดขึ้นแก่ลูกน้อง

4. เสริมความเข้มแข็งให้แก่ลูกน้อง โดยการกระจายอำนาจออกไป การให้ทางเลือก การพัฒนาขีดความสามารถ การมอบหมายภารกิจสำคัญและการให้ความสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม เช่น การสร้างตัวอย่างให้เห็น เป็นต้น

5. ทำให้ลูกน้องรู้สึกว่าการบรรลุความสำเร็จที่ละน้อย เพื่อให้เกิดความรู้สึกก้าวหน้า อย่างต่อเนื่อง

6. ยอมรับการมีส่วนร่วมของลูกน้องในความสำเร็จของแต่ละโครงการ

7. ฉลองความสำเร็จของทีมงานอย่างสม่ำเสมอ

Kirkpatrick and Locke (1990 อ้างถึงในเสนาะ ตีเขาว์ 2544) ได้สรุปความเป็นผู้นำที่ถือตามลักษณะว่า ลักษณะที่ทำให้ผู้นำแตกต่างจากคนอื่นมีดังนี้

1. พลังผลักดัน (Drive) ได้แก่ ลักษณะที่สะท้อนถึงความพยายามอย่างสูงที่ประกอบด้วยความต้องการประสบความสำเร็จอย่างสูง ความพยายามที่จะปรับปรุงตัวให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ความใฝ่สูงทะเยอทะยาน พลังในตัว ความเหนียวแน่นในการต่อสู้กับอุปสรรคและความคิดริเริ่ม คุณสมบัติและลักษณะของพลังผลักดันที่สำคัญ คือ ความพยายามอย่างมุ่งมั่นที่จะไปสู่ความสำเร็จ

2. การจูงใจ (Motivation) เป็นลักษณะที่แสดงถึงความต้องการอย่างสูงที่จะนำและใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ผู้นำต้องการการมีอำนาจอย่างมากเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการนำผู้ตามไปสู่จุดหมายปลายทาง โดยลักษณะการจูงใจของผู้นำจะใช้ไปในทางกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดความไว้วางใจให้ความเอาใจใส่และสร้างความผูกพันในภารกิจหน้าที่ขององค์กร

3. ความมั่นคง (Integrity) เป็นคุณสมบัติที่แสดงความจริงและความสม่ำเสมอระหว่างคำพูดกับการกระทำ ลักษณะที่สำคัญของความมั่นคงในการรักษาสติของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นและก่อให้เกิดความไว้วางใจในตัวผู้นำ ก็คือ ความซื่อสัตย์และความน่าเชื่อถือ

4. ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) เป็นคุณสมบัติที่ทำให้ผู้นำสามารถฝ่าฟันอุปสรรคและตัดสินใจได้เมื่อต้องเผชิญกับความไม่แน่นอน ความท้าทาย และการเสี่ยงภัยอันจะสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ตามได้

5. ความรู้ (Knowledge) ผู้นำจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำและเทคนิคต่าง ๆ อย่างแท้จริงและลึกซึ้ง

6. ความฉลาด (Intelligence) เป็นความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ประมวลผลข้อมูลได้อย่างลึกซึ้งและมีประสิทธิภาพและสามารถมองเห็นความแตกต่างหรือความสลับซับซ้อนในแต่ละสถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้งมากกว่าผู้อื่นอีกด้วย

ลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

ผู้นำมีความหมายสำคัญอย่างยิ่งไม่ว่าจะเป็นผู้นำในระดับครอบครัว องค์กร หรือประเทศชาติ ผู้นำเปรียบเสมือนเข็มทิศที่ชี้บ่งถึงทิศทางของความเจริญหรือความเสื่อมถอย ถ้าประเทศชาติใดมีผู้นำที่มีความสามารถ ประเทศนั้นย่อมเจริญก้าวหน้า ในระดับองค์กรก็เช่นเดียวกัน ถ้าหากมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ องค์กรนั้นย่อมที่จะบรรลุวัตถุประสงค์

Evan and House (1976 อ้างถึงในอัญชุลีกร ฤทธิเดช 2547) ผู้สร้างทฤษฎี Path Goal Theory ได้สรุปว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องพิจารณาถึงขั้นตอนเพื่อสร้างบรรยากาศตามสถานการณ์ที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจแก่สมาชิกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่ต้องช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาบรรลุเป้าหมายของงานและเป้าหมายของส่วนตัวของเขา

พยอม วงศ์สารศรี (2537) ได้กล่าวถึงลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

1. ความสามารถในการบังคับบัญชา เป็นการปฏิบัติหน้าที่เบื้องต้นทางการจัดการด้านการวางแผนการจัดองค์กร การมีอิทธิพลและการควบคุมงานของผู้อื่น

2. ความต้องการความสำเร็จในอาชีพ

3. สถิติปัญญาเป็นความสามารถสร้างสรรค์และความสามารถทางภาษา รวมไปถึงการรู้จักใช้ดุลยพินิจ การใช้เหตุผลและความสามารถในการคิด

4. ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา

5. ความมั่นใจในตนเอง

6. ความสามารถในการดำเนินงานอย่างอิสระ มีลักษณะเป็นผู้เริ่มต้นด้วยตนเอง สามารถแสวงหาสิ่งใหม่ ๆ หรือแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

จากลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำดังกล่าว จึงสามารถสรุปได้ว่า

ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีความมั่นใจในตนเอง ขณะเดียวกันก็ต้องมีความสามารถในการบังคับบัญชาได้อย่างมีอิสระ สร้างสรรค์ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ หรือใช้ความคิดในการแก้ไขตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ได้ดีและมีความสามารถในระดับสูงที่ผู้ตามยอมรับและให้ความนับถือ

2.2.2 ทฤษฎีผู้นำตามแนวพฤติกรรม (Leadership Behavior Approach)

เลนาะ ดิยาร์ (2544) ได้กล่าวถึงความเป็นผู้นำตามแนวพฤติกรรมว่าจะเน้นการกระทำมากกว่าลักษณะของผู้นำ โดยจากผลการศึกษาของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ มีดังนี้

การศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวา (1930) โดย Ronald Lippitt และ Ralph K. White ภายใต้การดูแลของผู้อำนวยการวิจัยชื่อ Kurt Lewin การศึกษาเน้นพฤติกรรมผู้นำ 3 แบบ เพื่อศึกษาว่าผู้นำแบบใดประสบความสำเร็จมากที่สุด ได้แก่

1. ผู้นำแบบเผด็จการ (autocratic leader) เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมเน้นการตัดสินใจแต่เพียงผู้เดียว กำหนดวิธีการทำงานเอง จำกัดการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้ข้อมูลที่ได้ในการทำงานในเชิงลบ

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (democratic leader) เป็นผู้นำที่มีแบบการทำงานโดยให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้กลุ่มเป็นผู้กำหนดวิธีการทำงานเอง ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการประเมินผลงาน โดยใช้ข้อมูลที่ได้ไปในทางบวก

3. ผู้นำแบบเสรี (laissez-faire leader) เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมที่ให้กลุ่มมีเสรีเต็มที่ในการจัดหาเครื่องมือ วัสดุ วิธีการทำงาน ขาดความเป็นผู้นำ หลีกหนีการให้ข้อมูล

ซึ่งจากผลการศึกษา พบว่า ผู้นำแบบเสรีได้ผลการปฏิบัติต่ำกว่ากลุ่มผู้นำแบบเผด็จการและแบบประชาธิปไตย คุณภาพงานและความพึงพอใจในการทำงานตกอยู่ที่ผู้นำแบบประชาธิปไตย และบางครั้งผลการปฏิบัติงานในกลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตยสูงกว่าและต่ำกว่าผู้นำแบบเผด็จการ แต่ความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มผู้นำแบบประชาธิปไตยสูงกว่ากลุ่มผู้นำแบบเผด็จการ

มหาวิทยาลัยไอโฮโอ นักวิจัยของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐไอโฮโอ Stogdill and Coons (1974 อ้างถึงในเสนาะ ตีเข่า 2544) พบว่า พฤติกรรมของผู้นำมี 2 มิติ คือ

1. มิติการมุ่งคนหรือการคิดถึงคนอื่น (Considerate leader) ผู้นำให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นและความรู้สึก ผู้นำที่คิดถึงคนอื่น มีความเป็นเพื่อน เปิดเผย พัฒนาทีมงาน คำนึงถึงสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาและส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงาน

2. มิติมุ่งงานหรือรูปแบบการริเริ่ม (Initiating structure) เป็นระดับที่ผู้นำกำหนดบทบาทของตัวเองและผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำที่พฤติกรรมนี้จะออกคำสั่ง วางแผนงาน กำหนดวัน เวลาที่งานทำเสร็จ ให้ความสำคัญในหน้าที่ทางการบริหาร

จากการศึกษาที่มหาวิทยาลัยไอโฮโอ อาจเรียกชื่ออีกอย่างหนึ่งว่า “two-dimensional approach” คือผู้นำอาจมีพฤติกรรมทั้ง 2 อย่าง ได้แก่ สามารถก่อให้เกิดผลงานสูงและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจสูงด้วยซึ่งก่อให้เกิดผลดีที่สุด

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

ประเภท คือ

1. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน (Job-centered Behavior) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่สนใจการปฏิบัติงาน วิธีการทำงานและผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน (Employee-centered Behavior) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่สนใจการพัฒนาของกลุ่มทำงานความพึงพอใจในการทำงานและสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จมากที่สุด คือ ผู้ที่ทำงานโดยมุ่งคนสามารถสร้างกลุ่มทำงานที่ได้ผลงานในระดับสูงและสนับสนุนผู้ปฏิบัติงาน ส่วนหัวหน้าที่มุ่งงาน

ประสบผลสำเร็จน้อยเพราะไม่สนใจความต้องการของกลุ่มคน มุ่งทำงานให้เป็นไปตามแผนและลดค่าใช้จ่ายเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเท่านั้น

2.2.3 ทฤษฎีผู้นำตามแนวสถานการณ์ (Contingency Theory)

ทฤษฎีสถานการณ์เป็นทฤษฎีหนึ่งที่ได้รับคความนิยมในวงการศึกษาระดับปริญญาโท โดยเฉพาะ เพื่อการฝึกอบรมพัฒนาผู้นำอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดพื้นฐานที่สำคัญ คือ สถานการณ์ที่แตกต่างกันย่อมต้องการแบบของผู้นำที่ต่างกัน ด้วยมุมมองดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลได้นั้น จำเป็นที่ผู้นำจะต้องปรับแบบภาวะผู้นำของตนให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ต่าง ๆ อัญชูลีกร ฤทธิเดช (2547) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีกลุ่มนี้เชื่อว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ในสถานการณ์หนึ่งรูปแบบพฤติกรรมผู้นำอย่างหนึ่งอาจดีที่สุดและภายในสถานการณ์ อื่นแล้วรูปแบบพฤติกรรมผู้นำอีกแบบหนึ่งอาจจะเป็นที่ดีที่สุด ทฤษฎีผู้นำในกลุ่มนี้ประกอบด้วยทฤษฎีต่างๆ ดังนี้

1. รูปแบบพฤติกรรมผู้นำเชิงต่อเนื่อง (Situational Theories of Leadership)

Tannenbaum and Schmidt (1958 อ้างถึงในอัญชูลีกร ฤทธิเดช 2547) เป็นนักทฤษฎี กลุ่มแรกๆ ที่ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเลือกแบบความเป็นผู้นำ ได้แก่ แรงกดดันทาง ผู้บังคับบัญชา แรงกดดันทางผู้ใต้บังคับบัญชาและแรงกดดันทางสถานการณ์ โดยจะแบ่งลักษณะ ผู้นำตามลักษณะการใช้อำนาจของผู้นำกับการให้เสรีภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา



ภาพที่ 2 แนวต่อเนื่องของพฤติกรรมผู้นำ

ที่มา : อัญชูลีกร ฤทธิเดช, “ลักษณะของผู้นำของผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจต่อการบังคับบัญชา ของผู้ใต้บังคับบัญชาของ โรงงานผลิตเครื่องประดับเงินในจังหวัดนครปฐม” (การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2547), 13.

แนวต่อเนื่องของพฤติกรรมผู้นำตามภาพที่ 2 แสดงให้เห็นว่าเมื่อผู้นำคนใดคนหนึ่งเคลื่อนที่จากบนลงล่าง ผู้นำดังกล่าวจะใช้อำนาจน้อยลงและผู้ที่บังคับบัญชาจะมีเสรีภาพในการทำงานมากขึ้น ผู้นำที่อยู่บนของแนวต่อเนื่องจะเป็นผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดต้องเป็นผู้นำที่มีความยืดหยุ่นสามารถเลือกใช้แบบความเป็นผู้นำอย่างใดอย่างหนึ่งได้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เผชิญอยู่

2. ทฤษฎีตามสถานการณ์ของ Fiedler (Fiedler's Contingency Theory)

Fiedler (1958 อ้างถึงในอัญชลีกร ฤทธิเดช 2547) เป็นผู้คิดริเริ่มทฤษฎีนี้ โดยได้แบ่งรูปแบบผู้นำไว้ 2 ลักษณะคือ ผู้นำแบบที่มุ่งงานและผู้นำแบบที่มุ่งความสัมพันธ์ การวัดรูปแบบผู้นำจะใช้แบบวัด LPC (Least Preferred Coworker) เพื่อวัดว่าผู้บริหารมีรูปแบบผู้นำแบบใดใน 2 ลักษณะข้างต้น ผู้นำที่มี LPT ต่ำจะเน้นความสำเร็จของงาน ส่วนผู้นำที่มี LPT สูงจะมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ นอกจากนี้การใช้รูปแบบผู้นำแบบใดขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐาน 3 อย่าง คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ-ผู้บังคับบัญชา (Leader-Member Relations) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้บังคับบัญชา “ดี” หรือ “ไม่ดี”
2. โครงสร้างของงาน (Task Structure) หมายถึง ในองค์กรมีลักษณะโครงสร้างของงานที่ “ชัดเจน” หรือ “ไม่ชัดเจน”
3. อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ (Position Power) หมายถึง ผู้นำมีอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ “มาก” หรือ “น้อย”

3. แบบจำลองของ Vroom and Yetton

Vroom and Yetton (1964 อ้างถึงใน Riggo 1990) ได้ขยายการศึกษาของไอ โอวา และการศึกษาของ Tannenbaum and Schmidt โดยพัฒนาแบบจำลองของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจขึ้นมา โดยได้แบ่งรูปแบบของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ

ผู้นำที่ได้รับข้อมูลจากผู้บังคับบัญชาแต่ละคน และผู้นำตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่ในขณะนั้น (Autocratic I)

2. ผู้นำได้รับข้อมูลจากกลุ่มผู้บังคับบัญชาแล้วจึงตัดสินใจด้วยตนเอง (Autocratic II)

3. ผู้นำให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเป็นรายบุคคล โดยขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาแล้วจึงตัดสินใจด้วยตนเอง (Consultative I)

4. ผู้นำให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเป็นกลุ่ม รวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่มแล้วจึงตัดสินใจด้วยตนเอง (Consultative II)

5. ผู้นำให้กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ใช้การอภิปรายโดยกลุ่มและตัดสินใจร่วมกัน (Group Decision)

รูปแบบของผู้นำ 5 แบบ จะเหมาะสมกับสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น ผู้นำจะเลือกใช้รูปแบบใดขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 2 ประการคือ ผู้นำมีความใส่ใจการตัดสินใจมีคุณภาพและผู้นำมีความแน่ใจว่าการตัดสินใจที่ทุกคนยอมรับเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ทฤษฎีเชิงเส้นทาง – เป้าหมาย (Path-Goal Theory)

ทฤษฎีนี้ถูกพัฒนาโดย Robert J. House (อ้างถึงใน Daft 2002) เป็นผู้ริเริ่มคิดทฤษฎีนี้ขึ้นมา หลักการสำคัญ คือ มุ่งเน้นไปที่ความรับผิดชอบของผู้นำต่อการเพิ่มแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ผู้นำมีพฤติกรรมความเป็นผู้นำเชิงกระตุ้น จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการสร้างความพอใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและสร้างอิทธิพลเหนือการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยวิธีวางแนวทางให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายส่วนบุคคล ซึ่ง Robert J. House ได้แบ่งรูปแบบของผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบออกคำสั่ง (Directive Leadership)
2. ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership)
3. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership)
4. ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement – Oriented Leadership)

รูปแบบต่าง ๆ เหล่านี้ ผู้นำสามารถใช้ได้หลาย ๆ แบบพร้อมกัน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ คือ ลักษณะนิสัยเฉพาะตัวของผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาและอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

5. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Hersey and Blanchard's Situational Theory)

Hersey and Blanchard (1972 อ้างถึงในอัญชุลีกร ฤทธิ์เดช 2547) เป็นผู้ริเริ่มทฤษฎีนี้ขึ้นมาโดยอธิบายว่าผู้นำที่จะประสบความสำเร็จ คือ ผู้นำที่ปรับรูปแบบผู้นำของเขาให้เข้ากับระดับวุฒิภาวะ (Maturity Level) ของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งวุฒิภาวะในที่นี้หมายถึง มีความปรารถนาความสำเร็จ มีความเต็มใจยอมรับ มีความรับผิดชอบในการทำงาน มีประสบการณ์ในการทำงานและความสามารถในการทำงาน ทฤษฎีนี้แบ่งรูปแบบผู้นำตามสถานการณ์ออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. ผู้นำแบบสั่งงาน (Telling) เป็นผู้นำที่เน้นงานมากกว่าเน้นความสัมพันธ์ เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบในการทำงานต่ำและมีความรู้ความสามารถในงานต่ำ
2. ผู้นำแบบขายงาน (Selling) เป็นผู้นำที่เน้นงานและเน้นความสัมพันธ์มาก เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ซักถามและอธิบายให้ฟัง เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบสูง แต่มีความสามารถในการทำงานต่ำ

3. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participating) เป็นผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์มากกว่างาน ผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าร่วมกันตัดสินใจ เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบต่ำ แต่มีความรู้ความสามารถในการทำงานสูง

4. ผู้นำแบบมอบหมายงาน (Delegating) เป็นผู้นำที่เน้นงานและเน้นความสัมพันธ์ น้อย ผู้นำจะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจเอง ไม่สนใจความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบสูงและมีความรู้ความสามารถในการทำงานสูง

2.2.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory)

Daft (2002) ได้กล่าวว่า ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นมุมมองร่วมสมัยของเรื่องภาวะผู้นำ ผู้นำดังกล่าวคล้ายคลึงกับผู้นำบารมี (Charismatic Leaders) แต่แตกต่างกันตรงที่ความสามารถที่จะนำเอานวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงเข้ามาสู่องค์กร โดยระลึกรถึงความต้องการและความเป็นอยู่ของพนักงาน ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงสร้างการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่อทั้งพนักงานและองค์กร ตลอดจนผู้นำแบบนี้มีความสามารถที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในเรื่องภาระหน้าที่ขององค์กร กลยุทธ์ และ โครงสร้าง รวมถึงวัฒนธรรมขององค์กร ผู้นำประเภทนี้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับระบบการให้รางวัลหรือกฎที่เป็นรูปประทัพบในอันที่จะควบคุมการแลกเปลี่ยนกับพนักงานแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ยังมีมุ่งความสนใจไปที่คุณภาพของสิ่งที่จะต้องไม่ได้ เช่น วิสัยทัศน์ คุณค่าร่วมและความคิดเห็นเพื่อสร้างความสัมพันธ์ ให้มีความสำคัญกับกิจกรรมที่หลากหลาย และหาแนวทางร่วมกันที่จะขอความร่วมมือ (Enlist) จากพนักงานในกระบวนการเปลี่ยนแปลง

จากทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นทั้ง 4 ทฤษฎี สรุปได้ว่า ทฤษฎีคุณลักษณะเป็นแนวคิดแบบเก่า ที่ถือว่าความเป็นผู้นำเกิดขึ้นโดยกำเนิด คนไม่สามารถสร้างความเป็นผู้นำขึ้นมาได้ในภายหลัง ทฤษฎีตามแนวพฤติกรรม เป็นแนวคิดที่ถือว่าความเป็นผู้นำก่อให้เกิดขึ้นได้ภายหลังไม่ใช่เกิดขึ้นโดยกำเนิด พฤติกรรมผู้นำจะเน้นไปที่งานกับเน้นที่ความสัมพันธ์ ทฤษฎีที่ถือตามแนวสถานการณ์ เป็นแนวคิดที่ว่าผู้นำจะต้องมีพฤติกรรมแตกต่างกันไปตามสถานการณ์จึงจะทำงานให้สำเร็จได้ และทฤษฎีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นแนวคิดที่เชื่อว่า ความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีวิสัยทัศน์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ชอบการเปลี่ยนแปลง คาดเดาสถานการณ์ได้ การก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมี 2 ลักษณะคือ การก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้นำที่สามารถเปลี่ยนแปลงคนอื่นให้ดีขึ้น

2.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

Brown and Monberg (1980 อ้างถึงในวิเชียร วิทยอุดม 2548) ได้สรุปถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

ประเภทลักษณะของภาวะผู้นำ	ประเด็นที่สนใจศึกษา
1. บุคลิกลักษณะทางกายภาพ	1. อายุ ความสูง รูปร่าง ลักษณะทางกายภาพ
2. พื้นฐานทางสังคม	2. ภูมิฐานะ การศึกษา สถานภาพ
3. บุคลิกทางจิตใจและทักษะทางปัญญา	3. ระดับเชาวน์ปัญญา ความเชื่อมั่น ความคิดริเริ่ม การเปิดใจกว้าง
4. แรงจูงใจในการทำงาน	4. ความต้องการประสบความสำเร็จ ความ อดทน ความต้องการอำนาจ
5. การสังคม	5. ความสามารถในการเข้าสังคม การเป็น ที่นิยม ทักษะในการศึกษา

ที่มา : Brown and Monberg, อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม, ภาวะผู้นำ ฉบับก้าวหน้ายุค (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีระฟิล์ม และ โซเท็กซ์ จำกัด, 2548), 69.

Brown and Seashore (อ้างถึงในวิเชียร วิทยอุดม 2548) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. สนับสนุน (Support) องค์ประกอบของลักษณะของภาวะผู้นำแบบนี้จะมีพฤติกรรมสนับสนุนช่วยเหลือและพยายามผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นไปด้วยดี ผู้นำแบบนี้จะมุ่งให้ความสนใจในตัวลูกน้องเป็นพิเศษ (Employee Orientation) และทำให้ลูกน้องเหล่านั้นมีความรู้สึกว่าคุณภาพการทำงานสนับสนุนพวกเขา

2. สร้างความสัมพันธ์ (Interaction) องค์ประกอบของลักษณะภาวะผู้นำแบบนี้จะพยายามใช้พฤติกรรมไปในทางการติดต่อสังสรรค์ระหว่างกลุ่มของบุคคลที่อยู่ได้บังคับบัญชาพยายามพัฒนาการใช้กลุ่มและสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้สมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตลอดจนสร้างบรรยากาศที่ดีและให้ความอบอุ่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. มุ่งเน้นที่เป้าหมาย (Goal Emphasis) องค์ประกอบของลักษณะภาวะผู้นำแบบนี้จะมีพฤติกรรมที่ชักจูงหรือจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนพยายามกระทำและคำนึงถึงเป้าหมายขององค์การ

ผลงานหรือความสำเร็จขององค์กร ผู้นำแบบนี้จะมุ่งให้ความสนใจในตัวผลิตผลขององค์กรเป็นพิเศษ (Production Orientation) จึงพยายามกระตุ้นและเร่งเร้าให้ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะให้บรรลุเป้าหมายอันนั้นได้

4. อำนาจความสะดวกโดยเน้นที่งาน (Work Facilitation) องค์ประกอบของลักษณะภาวะผู้นำแบบนี้จะมีพฤติกรรมที่พยายามทำให้กลุ่มบุคคลในองค์กรนั้น ทำงานทุกอย่างเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มและขององค์กร โดยใช้วิธีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีการวางแผนและมีการร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กร กล่าวได้ว่าเป็นส่วนผสมของการเน้นในตัวผลิตผล (Production Orientation) กับเน้นในความคิดริเริ่ม (Initiating Structure) มาประกอบกันเพื่อความสำเร็จของงาน

กวี วงศ์พุม (2539) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

1. ความสามารถในการปรับตัว เป็นความสามารถทั่วไปของบุคลากร
2. ความต้องการที่จะนำ ซึ่งอาจจะเป็นความสามารถในส่วนลึกที่มองไม่เห็นเด่นชัดแต่ก็สามารถค้นคว้าได้
3. ความมั่นคงทางอารมณ์ ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีนิสัยทางด้านความคงที่ของอารมณ์ การควบคุมอารมณ์ ได้มากน้อยเพียงใด
4. มีอำนาจในการตัดสินใจต่าง ๆ ตามสภาพสังคมและวัฒนธรรม
5. ความอดทนพยายาม หมายถึง ความอดทนของแต่ละบุคคลที่จะพยายามฟันฝ่าอุปสรรคนานาประการ
6. ความคิดสร้างสรรค์ ถือเป็นพรสวรรค์อย่างหนึ่ง ที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะแล้วคิดออกมาเป็นรูปธรรม
7. ความทะเยอทะยานเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องการความสะดวกสบายใหม่ ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา หากทุกคนได้ใช้ความคิดดังกล่าวอยู่ตลอดเวลา เพราะการคิดแต่ละบุคคลนั้นย่อมแตกต่างกันออกไป

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544) ได้อธิบายว่าผู้นำที่ดีต้องมีคุณลักษณะหลายอย่างประกอบกันดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้ที่มีสติปัญญาดีอย่างน้อยที่สุดก็ต้องฉลาดกว่าผู้ได้บังคับบัญชา โดยต้องประกอบด้วย ความสามารถในการจินตนาการ (Imagination) ความสามารถในการสร้างสรรค์ (Creative) ผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์มักเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นที่จะขวนขวายหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีวิจารณญาณดี (Judgement) มีความคิดในการตัดสินใจหาหรือวิพากษ์วิจารณ์ปัญหาต่าง ๆ ไปในทางที่ถูกต้องตรงกับข้อเท็จจริงและศีลธรรมอันดี ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ผู้นำในโลกที่ก้าวหน้าในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอจะต้องวิวัฒนาการตนเองเพื่อให้สามารถ

ปรับตัวให้สอดคล้องกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอด้วย คือ การปรับปรุงตนเองและการนำกลุ่มไปในทิศทางที่มั่นคงได้โดยสม่ำเสมอไม่ว่าสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงหรือผลักดันไปในทางใดและมีความรอบรู้ในเหตุการณ์ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกกลุ่ม และการปรับปรุงสถานการณ์ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2. เป็นผู้ทำงานหนักอยู่เสมอ ต้องขยันทำงานมากกว่าผู้ได้บังคับบัญชา
3. คำนึงถึงขวัญของกลุ่ม ขวัญของกลุ่มอาจเป็นปัจจัยที่กำหนดผลผลิตสุดท้ายขององค์กร ผู้นำที่มุ่งผลดีอย่างเดียวโดยไม่คำนึงถึงปัญหาความพอใจงานจะเกิดการลางาน ขาดงาน การเปลี่ยนงานกันมาก ไม่มีการหาโอกาสและเวลาที่จะคิดหา路子ใหม่ ๆ ให้แก่องค์กร
4. ผู้นำที่ดีจะต้องมีลักษณะที่เหนือกว่าผู้ตาม เหนือกว่าทางความคิด ผลงาน สถานะ ในองค์กรและในบางกรณีอาจหมายถึงความเหนือกว่าในสถานะส่วนตัวด้วย เช่น มีบุคลิกภาพที่ดีกว่า มีความกล้าหาญกว่า ผู้นำจึงต้องเป็นผู้ที่พัฒนาตนเองอยู่เสมอ
5. ผู้นำที่ดีจะต้องมีอารมณ์คงที่ (Well-balance) คือ มีความหนักแน่น ไม่ใช่อารมณ์ส่วนตัวในการแก้ไขปัญหา ควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์ที่วิกฤติ
6. เป็นนักกลยุทธ์ (Strategic man) ผู้นำที่ก้าวหน้าจะต้องเป็นผู้มีกลยุทธ์ ความเป็นนักกลยุทธ์จะช่วยให้ปฏิบัติการใด ๆ อย่างคล่องตัวและเคลื่อนไหวอยู่เสมอไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่โดยกลยุทธ์อาจกำหนดในรูปของวัตถุประสงค์ นโยบาย ระเบียบวิธี งบประมาณและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ

2.4 ตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำ

นักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำที่สำคัญเอาไว้มากมาย เพื่อที่จะได้นำตัวบ่งชี้เหล่านี้มาเป็นเกณฑ์ในการวัดผู้นำองค์กรว่ามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับใด ในที่นี้จะยกตัวอย่างนักวิชาการบางท่านที่น่าสนใจ ดังนี้

Stogdill (1974) ได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำว่าจะต้องมีลักษณะ ดังนี้

ผลงานวิจัยระดับศึกษา ระดับปริญญาตรี

2. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ
3. มีความแข็งแรง
4. รู้จักหลีกเลี่ยง
5. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
6. มีความเชื่อมั่นในตัวเอง
7. มีความสามารถในการจัดการกับความเครียด
8. มีความสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อบุคลากร
9. มีความสามารถในการประสานพลังเพื่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

DuBrin (1998 อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี 2544) ได้ศึกษาภาวะผู้นำและได้สรุปตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำ ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ (Visionary) ผู้นำประเภทนี้จะเสนอภาพที่โดดเด่นที่องค์กรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกและเสนอวิธีการที่จะทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ มีการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนมากกว่าการพยากรณ์ หรือการคาดคะเน มีการบรรยายถึงรูปแบบของความคิดในอนาคตขององค์กรหรือหน่วยงานในองค์กรทั้งหมด

2. มีความสามารถด้านทักษะการสื่อสาร (Masterful Communication Skills) เพื่อจูงใจบุคคลต่าง ๆ ได้ ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษจะสามารถใช้ภาษาที่สละสลวยไพเราะ (Colorful language) มีการใช้คำอุปมาอุปไมย (Metaphors) และการเปรียบเทียบกับสิ่งที่คล้ายคลึงกัน (Analogies)

3. มีความสามารถก่อให้เกิดความไว้วางใจ (Ability to inspire trust) มีความเชื่อในความมั่นคงของการเป็นผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ ก็คือ จะต้องกล้าเสี่ยงกับอาชีพเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่สำคัญ

4. มีความสามารถทำให้สมาชิกของกลุ่มรู้สึกว่าคุณมีความสามารถ (Able to make member feel capable) เทคนิคประการหนึ่งสำหรับการช่วยสมาชิกกลุ่มให้รู้สึกว่าคุณมีความสามารถ ก็คือ การทำให้พวกเขาสามารถบรรลุความสำเร็จด้วยการทำโครงการที่ง่าย ๆ ก่อนแล้วผู้นำก็จะใช้วิธีกล่าวชมเชย แล้วมอบหมายงานที่ยากขึ้นไปอีกเป็นลำดับ

5. มีพลังและมุ่งที่การปฏิบัติให้บรรลุผล (An energy and action orientation) ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษจะมีพลังและแสดงบทบาทเพื่อให้งานเสร็จทันเวลา

6. มีการแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม และมีความเอื้ออาทรหรือให้ความอบอุ่นกับบุคลากร (Emotional expressiveness and warmth) ลักษณะที่สำคัญของผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ ก็คือ ความสามารถที่จะแสดงความรู้สึกอย่างเปิดเผย เช่น เป็นผู้ที่เกี่ยวข้อง ยกย่องให้เกียรติผู้อื่นว่าดี มีลักษณะที่เอื้ออารีและมีการติดต่อสัมพันธ์กับสมาชิกของกลุ่ม

7. ชอบที่จะเสี่ยง (Romanticize Risk) เป็นลักษณะผู้นำที่พอใจที่จะเสี่ยง โอกาสที่ยิ่งใหญ่ของคนที่มีความสามารถพิเศษ คือ การทำกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อน ความเสี่ยงเป็นสิ่งที่เพิ่มความสามารถพิเศษ เพราะว่าจะช่วยให้เกิดความกล้า

8. มีการใช้กลยุทธ์ใหม่ที่มีลักษณะโดดเด่น (Unconventional Strategies) ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษจะสร้างกลยุทธ์ที่โดดเด่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่สำคัญ Anita Roddick ผู้ก่อตั้งเครื่องสำอาง The Body Shop ที่มีเครือข่ายทั่วโลกสามารถบรรลุเป้าหมายดังกล่าวด้วยการใช้กลยุทธ์ที่นวัตกรรม โดยเดินทางรอบโลกเข้าไปสู่หมู่บ้านต่าง ๆ เพื่อเสาะแสวงหาผลิตภัณฑ์เสริมความงาม

ผ่านกระบวนการผลิตที่ไม่สามารถทำลายสภาพแวดล้อมหรือสัตว์ ผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ มักจะไม่เลียนแบบผู้อื่น มีความเฉลียวฉลาดและมีการเลือกใช้รูปแบบเสื้อผ้าที่เป็นเอกลักษณ์

9. มีบุคลิกภาพที่ส่งเสริมตนเอง (A self-Promoting Personality) บุคคลเหล่านี้มักจะชอบให้ผู้อื่นรู้ว่าเขามีความสำคัญอย่างไร จะมีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความกล้าแสดงออก

10. มีความพยายามที่จะมีความขัดแย้งภายในให้น้อยที่สุด (Minimum Internal Conflict) เขาจะพยายามทำให้สมาชิกของกลุ่มเกิดความขัดแย้งน้อยที่สุด มีความสบายใจและเกิดความพึงพอใจจากการบริหารงานของเขาให้มากที่สุด

อารี โสคติพันธุ์ (2538 อ้างถึงในสมคิด คำเจริญ 2550) ได้สรุปคุณลักษณะภาวะผู้นำ Trait Theories of Leadership โดยใช้อักษรภาษาอังกฤษ (LEADERSHIP) ให้นิยามตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำไว้ดังนี้

L = Love	: มีความจงรักภักดีต่อองค์กรและผู้ร่วมงาน
= Leamer	: มีการเรียนรู้ความเปลี่ยนแปลงของสังคม
E = Education and Experience	: มีประสบการณ์ทางการศึกษา
= Earnestness	: มีความมุ่งมั่น และเอาจริงเอาจัง
A = Adaptability	: มีความสามารถในการปรับตัว
= Attempt	: มีความพยายาม
D = Decisiveness	: มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างกล้าหาญ
= Diligence	: มีความขยัน
E = Enthusiasm	: มีความกระตือรือร้น
= Expert	: มีความเชี่ยวชาญ
R = Responsibility	: มีความรับผิดชอบ
= Readiness	: มีความพร้อมที่มีอยู่ในตนเอง
S = Sincere	: มีความจริงใจต่อผู้อื่น
= Solver	: มีความสามารถในการแก้ปัญหา
H = Honesty	: มีความซื่อสัตย์
= Health	: มีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์
I = Intelligence	: มีความเฉลียวฉลาด
= Intellectual	: มีภูมิปัญญา
P = Persuasiveness	: มีความสามารถในการจูงใจคน
= Personality	: มีความเป็นผู้มีบุคลิกภาพ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) ได้กล่าวถึงตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นในตนเอง
2. การสร้างความไว้วางใจได้
3. ลักษณะที่เด่น
4. เป็นบุคคลที่กล้าแสดงออก
5. การเป็นบุคคลที่มีการกล้าแสดงออกที่เหมาะสม
6. ความมั่นคงทางอารมณ์
7. ความกระตือรือร้น
8. มีอารมณ์ขัน
9. เป็นบุคคลที่ดูอบอุ่นหรือมีความเอื้ออารี
10. มีความอดทนสูงต่อความตึงเครียด
11. การรู้จักตนเองและมีวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน
12. มีความคิดริเริ่ม
13. มีความเข้าใจอารมณ์และความเห็นอกเห็นใจบุคลากร
14. ความสามารถในการยืดหยุ่นได้และความสามารถในการปรับตัว
15. สภาพการควบคุมภายในตนเอง
16. ความกล้าหาญ
17. ความสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิม

กวี วงศ์พุด (2539) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self- confidence) เป็นการแสดงพฤติกรรมของบุคลากรในสถานการณ์ต่างๆ ในลักษณะที่มีความสงบและเป็นผู้นำที่ดีได้แม้จะอยู่ในภายใต้ภาวะกดดันและภาวะวิกฤติ จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำที่ต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองอย่างแท้จริง ซึ่งสังเกตได้จากการใช้คำพูดอย่างจริงจัง การรักษากฎปฏิบัติที่ดีและการแสดงท่าทางที่เหมาะสม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่แสดงถึงความเชื่อมั่นในตนเองด้วย

2. การสร้างความไว้วางใจได้ (Trustworthiness) เป็นบุคคลที่มีลักษณะซื่อสัตย์ ซื่อตรง และสามารถสร้างความเชื่อถือแก่กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้อง สมาชิกของกลุ่มจะมีความเชื่อมั่นว่าผู้นำต้องแสดงความซื่อสัตย์ ความมั่นคงและเป็นผู้ที่สามารถเชื่อถือได้ จึงจะสามารถก่อให้เกิดความไว้วางใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้

3. เป็นผู้ทีกล้าแสดงออก (Extroversion) เป็นบุคลิกที่มีการแสดงออกที่เด่นชัดในสังคมและมีบุคลิกลักษณะโดดเด่น โดยจะทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยเกิดความสบายใจและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น นอกจากนี้ยังช่วยให้เกิดการรวมกลุ่มและช่วยให้การปฏิบัติงานกับสมาชิกของกลุ่มง่ายขึ้น ตลอดจนสามารถสร้างพลังกลุ่มและสร้างทีมงานได้

4. ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) เป็นการแสดงออกด้วยความสนใจและตั้งใจในการทำสิ่งใดอย่างกระตือรือร้น ผู้นำสามารถแสดงความกระตือรือร้นทั้งด้วยการใช้คำพูดและการแสดงออก เช่น การใช้ท่าทาง เป็นต้น ในสถานการณ์การบริหารจะต้องการผู้นำซึ่งกระตือรือร้นเพื่อจูงใจให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์การปฏิบัติงาน ตลอดจนช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในทีมงาน

5. การรู้จักตนเองและมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน (Self-Awareness and Self-Objectivity) เป็นการรับรู้ในจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถที่จะใช้จุดแข็งให้เกิดประโยชน์และพัฒนาแก้ไขจุดอ่อนของตนได้ ตลอดจนสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับทีมงานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

6. มีความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นการมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีการตัดสินใจและทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างโอกาสในการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนมีความสามารถในการค้นหาปัญหาและความสามารถในการแก้ไขปัญหา ทักษะเหล่านี้จำเป็นต้องมีการฝึกหัดปฏิบัติเพื่อพัฒนาทักษะด้านนี้

7. มีความสามารถในการยืดหยุ่นได้และสามารถในการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) ความยืดหยุ่นได้เป็นความสามารถที่จะปรับภารกิจและความต้องการของทีมงานให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะต้องมีลักษณะที่ยืดหยุ่นได้ ตลอดจนสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง เช่น ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี การลดจำนวนแรงงาน การเปลี่ยนแปลงลักษณะความจำเป็นและความต้องการของผู้รับบริการ การเปลี่ยนแปลงด้านแรงงาน ฯลฯ

8. สภาพการควบคุมภายในตนเอง (Internal locus of Control) เป็นลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ ซึ่งมีความเชื่อมั่นว่าเป็นผู้ควบคุมและเป็นผู้กำหนดดวงชะตาชีวิตของตนเอง ซึ่งคุณสมบัตินี้ผู้นำต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีจิตใจที่เข้มแข็ง มีความอดทนและมีการพัฒนาตนเอง จึงจะสามารถควบคุมตนเองได้ ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้จะทำให้ผู้นำเป็นที่ยอมรับของสมาชิกกลุ่ม

9. ยึดมั่นในจริยธรรมการทำงาน (Strong Work Ethic) จริยธรรมเป็นความเชื่อถือหรือวินัยของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ดีและเลว หรือสิ่งที่ถูกและสิ่งที่ผิด ผู้นำที่มีประสิทธิผล

และมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด องค์การจะมีความเชื่อในศักดิ์ศรีของงาน บุคคลที่มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานได้รับแรงจูงใจที่ดีเพราะว่าบุคลากรจะเห็นคุณค่าของการปฏิบัติงานอย่างมาก

10. ความมุ่งมั่น (Tenacity) เป็นความตั้งใจจริงที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ไปให้ได้ ถึงแม้อุปสรรคมากมายเพียงใดก็ไม่ท้อถอยและไม่คิดที่จะเลิกหรือจะยอมแพ้ง่าย ๆ ผู้นำจะต้องเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ให้ได้ ความมุ่งมั่นจึงเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำขององค์การ เพราะว่างค์การต้องใช้ความพยายามและความตั้งใจในการปฏิบัติโปรแกรมใหม่ ๆ ให้ประสบความสำเร็จ

3. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน

3.1 ความหมายและความสำคัญของความสุขในการปฏิบัติงาน

ความสุขเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตและเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา จึงมีผู้ที่ให้ความหมายของความสุขไว้หลายท่าน ดังนี้

พิสมัย วัฒนาวรสถุล (2551) ได้สรุปว่า บุคคลจะมีความสุขรู้สึกใน 2 ลักษณะ คือ ความรู้สึกในด้านบวกและด้านลบ โดยความรู้สึกในด้านบวกจะเป็นความรู้สึกที่มีความสุข มีพลัง กระชุ่มกระชวย กระตือรือร้น ส่วนความรู้สึกด้านลบจะเป็นความรู้สึกวิตกกังวลหวาดกลัว กระสับกระส่าย โกรธ โดยผู้ที่มีความสุขในชีวิต จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้สึกทางบวกสูงและความรู้สึกทางลบต่ำ

Dupuy (1977 อ้างถึงในพิสมัย วัฒนาวรสถุล 2551) ได้ให้ความหมายของความสุขว่าเป็นความรู้สึกจากภายในของแต่ละบุคคลต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นอยู่ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อชีวิตประจำวันและหน้าที่การงาน ความสุขในชีวิตเกิดจากความรู้สึกเฉพาะของแต่ละบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นอยู่จริงในเวลานั้น แล้วแสดงออกมาในรูปของความรู้สึกที่มีความสุข ซึ่งเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาในแต่ละบุคคลและมีความแตกต่างกันไปตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล

นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ได้สรุปว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานรวมถึงอารมณ์ที่แสดงออกมาทั้งด้านบวกและด้านลบ จากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน รวมถึงรู้สึกพึงพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

Diener (1997 อ้างถึงในนภัชชล รอดเที่ยง 2550) ได้อธิบายความหมายของคำว่าความสุขไว้ว่า ความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ความสุขประกอบด้วยปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน

Manion (2003 อ้างถึงในนิกซ์ชลด รอดเทียง 2550) ได้อธิบายว่า ความสุขในการทำงาน คือ การเรียนรู้จากผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง แสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รู้สึกอยากทำงาน ผูกพันและพอใจ ที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน

พรรณนิภา สืบสุข (2548) ได้สรุปความสุขในการทำงานไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคล ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับเกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า หมายถึง บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้น ให้ผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่า อารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงาม บนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

Dalai Lama (1998) ได้อธิบายความหมายของความสุขว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากจิตใจและเป็นอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ที่มากระทบ เป็นความจำเป็นพื้นฐานขั้นต่ำที่สุดที่มนุษย์ต้องการ และการทำงานเป็นส่วนเติมเต็มให้กับชีวิตและเป็นสิ่งที่ทำให้คนมีความสุข

Orem (1991) ได้ให้ความหมายของความสุขว่า คือ ภาวะที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจและสังคม นอกจากนี้ความสุขยังเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลเกี่ยวกับภาวะของตนเองว่ามีความพึงพอใจ มีความยินดีที่ได้บรรลุถึงอุดมคติหรือเป้าหมายของตน

สรุปได้ว่า ความสุขในการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ที่ส่งผลทางด้านอารมณ์ของ บุคคลผู้ปฏิบัติงานที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า สนุกในการทำงานที่ได้รับรู้จากประสบการณ์ โดยจะมีความรู้สึก ทางด้านบวกสูงกว่าความรู้สึกทางด้านลบ และมีความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จคล่องตามเป้าหมาย

3.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

ความสุข (Happiness or subjective well-being) ตามแนวคิดของ Diener (2006 อ้างถึง ในนิกซ์ชลด รอดเทียง 2550) อธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุขว่า ความสุขเป็นสิ่งสำคัญ หรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่ดีที่ใช้ประเมินความเป็นอยู่หรือ เป้าหมายหลักของชีวิต คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ สถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดล้อมและองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคลที่ นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน ได้แก่

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พึงพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์หรือสนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบานใจได้เสมอขณะทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative effect) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

ความสุขในการทำงาน (Joy at work) ตามแนวความคิดของ Manion (2003 อ้างถึงใน นกัชชล รอดเที่ยง 2550) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงาน เกิดสังคมนการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลที่ร่วมปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ

2. ความรักในงาน (Love of the work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รู้ว่าตนเองมีภาระในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นอย่างประกอบของงาน กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน สนุกสนาน และรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) เป็นการรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับความหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดความสำเร็จ รู้สึกว่ามีคุณค่าในชีวิต

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) ระบุว่าตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีและความไว้วางใจในการทำงาน

3.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

พรหมิภา สืบสุข (2548) ได้ศึกษาและสรุปปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงานไว้ ดังนี้

1. งานที่ทำท่ายความสามารถ ลักษณะงานที่น่าสนใจทำให้เกิดการพัฒนาตนเองไม่รู้สึกเบื่อหน่ายงาน เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จในชีวิตได้
2. บรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นบรรยากาศของการร่วมกันปฏิบัติงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ไม่แออัด ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกรักการทำงาน
3. สัมพันธภาพที่ดี ช่วยให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพ เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนความสามัคคีในหน่วยงาน นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน
4. การมีส่วนร่วมในการทำงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและปฏิบัติการกิจกรรมร่วมกัน ในกิจกรรมขององค์กร ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าในงาน เกิดความรู้สึกสนุก ตั้งใจมุ่งมั่น อยากที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน
5. มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือได้เงินเดือนเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตน เกิดความพึงพอใจและมีความสุข
6. คุณภาพชีวิตในการงาน คุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันในองค์กร ส่งเสริมการคงอยู่ในงานของบุคลากรได้

Walton (1974 อ้างถึงในพรหมิภา สืบสุข 2548) กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับเงินเดือน หรือค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เพียงพอในการดำรงชีวิตและได้รับความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานอื่นที่คล้ายคลึง
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) หมายถึง สถานที่ทำงานสะอาด ปราศจากการรบกวนจากแสง เสียงและกลิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Competency development) หมายถึง การให้บุคคลมีโอกาสดำเนินงานอย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง ความเชื่อที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต

5. การบูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับ

6. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง นโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน การมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและมีการเคารพในสิทธิส่วนตัว

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ (Work and the total life space) หมายถึง การกำหนดเวลาให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคมและตนเอง

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance) หมายถึง การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม

จจิต เติศวิบูลย์มงคล (2546) ได้สรุปปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. งานที่น่าพึงพอใจ คนที่ทำงานด้วยใจรักและมีความพึงพอใจในงานย่อมมีโอกาสสูงที่จะทำงานได้ดี ไม่เบื่อหน่ายแม้มีอุปสรรคก็ไม่ท้อถอย สนุกกับการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความสุขและความสำเร็จในชีวิตได้

2. งานที่ทำท้าทายความสามารถ งานบางอย่างถึงแม้จะได้ค่าตอบแทนสูง แต่ไม่ก่อให้เกิดความท้าทาย ความสามารถมีลักษณะซ้ำซากจำเจ เมื่อทำงานนานขึ้นมักทำให้รู้สึกเบื่อหน่ายไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน งานที่ทำท้าทายความสามารถและเกิดจากการพัฒนาตนเองเชิงเหตุผล ปัญญาและอารมณ์ ทำให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จในชีวิตได้

3. งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ งานบางอย่างถึงแม้จะมีค่าตอบแทนสูง แต่ก็ไม่ได้ทำให้รู้สึกภาคภูมิใจ เช่น งานที่ผิดกฎหมายหรือผิดศีลธรรม บางคนสร้างฐานะจนร่ำรวยจากการค้าของเถื่อน เปิดบ่อนหรือช่องโศกเถื่อน แต่ก็ขาดความภูมิใจ งานที่ทำอยู่บนเหตุผลเชิงศีลธรรมทำให้บุคคลมีความสุข

4. งานที่ทำมีคุณค่า การมองเห็นคุณค่าในงาน ทำให้บุคคลมีความสุขและสร้างสรรค์ สิ่งที่ดีงามในสังคม คนเราต้องตั้งเป้าหมายและวางแผนการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน เพื่อให้สอดคล้องกับการใช้เวลาอย่างมีระเบียบวินัยบนเป้าหมายหลัก 4 ด้าน ได้แก่

4.1 เป้าหมายด้านสติปัญญา เพื่อเสริมสร้างสติปัญญาและความรู้ เช่น การเรียน ส่งเสริมความรู้ทั้งในและนอกระบบ แทนการใช้เวลาว่างดูโทรทัศน์ รายการบันเทิงไร้สาระตลอดคืน โดยไม่รู้จะทำอะไรที่เป็นประโยชน์และประเทืองปัญญา

4.2 เป้าหมายด้านร่างกาย เพื่อเสริมสร้างร่างกายให้แข็งแรง เช่น ตั้งเวลาเพื่อการ ออกกำลังกาย การวางแผนพักผ่อนในวันหยุด

4.3 เป้าหมายด้านการดำเนินชีวิต เพื่อเสริมสร้างชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว ชีวิตการทำงาน เช่น การวางแผนสำหรับอนาคตการศึกษาต่อ การวางแผนการทำงาน เพื่อให้ได้ตาม เวลาที่กำหนด การวางแผนเพื่ออนาคตของครอบครัวอย่างรอบคอบในทุกด้าน

4.4 เป้าหมายด้านสังคม เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในชุมชน เช่น การใช้ เวลาในการพบปะสังสรรค์กับมิตรสหายและคนรอบข้าง แบ่งเวลาเพื่อบำเพ็ญประโยชน์ให้กับ สังคมในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ แบ่งเวลาให้กับการทำงานบำรู้งจิตใจด้วยคำสอนทางศีลธรรมและ ศาสนา เป็นต้น

5. มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีคนหลายคนทำงานด้วยความรู้สึกท้อแท้หมด กำลังใจ เพราะรู้ว่าไม่มีทางก้าวหน้า ไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือนดีขึ้นมานาน ขาด แรงจูงใจในการทำงาน แต่งานที่มีโอกาสก้าวหน้าทำให้มีแรงจูงใจ พึงพอใจและมีความสุข

6. มีผลตอบแทนคุ้มค่า ผลตอบแทนที่คุ้มค่าและยุติธรรมนำมาซึ่งความพึง พอใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากรายได้เป็นปัจจัยเบื้องต้นสำหรับสร้างแรงจูงใจ เพราะสามารถ สนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ได้ โดยใช้เงินแลกเปลี่ยน นอกจากนี้เงินยังเป็น เครื่องแสดงถึงสถานภาพและทำให้เกิดความสมหวังในชีวิต

7. มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ขวัญและกำลังใจจากผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญใน การส่งเสริมความสุขในการทำงาน เพื่อวิถีชีวิตในเชิงบวก เนื่องจากการบำรุงขวัญเป็นกำลังใจทำให้ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจ โดยตนเอง ได้ทำงานตามหน้าที่ที่พึงปฏิบัติและรับรู้ว่าเป็นประโยชน์ ต่อสังคม

8. มีสัมพันธภาพที่ดี (Healthy relationship) สัมพันธภาพที่ดีช่วยเสริมสร้าง ความสุขในการทำงาน สร้างเสริมคุณภาพงาน การติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพเชิงสร้างสรรค์เกิดจากการ มีสัมพันธภาพที่ดี นำมาซึ่งความสุขความสำเร็จในการทำงาน

9. มีคุณภาพชีวิตงาน คุณภาพชีวิตงานที่ดีของบุคลากรช่วยเสริมสร้างความสุขใน การทำงาน เป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน การมีคุณภาพชีวิตงานที่ดี ส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคมเศรษฐกิจ หรือผลผลิตที่มีคุณภาพ ตลอดจน ความผูกพันต่อองค์กร สร้างสรรค์งานคุณภาพ ส่งเสริมการคงอยู่ของบุคลากรได้

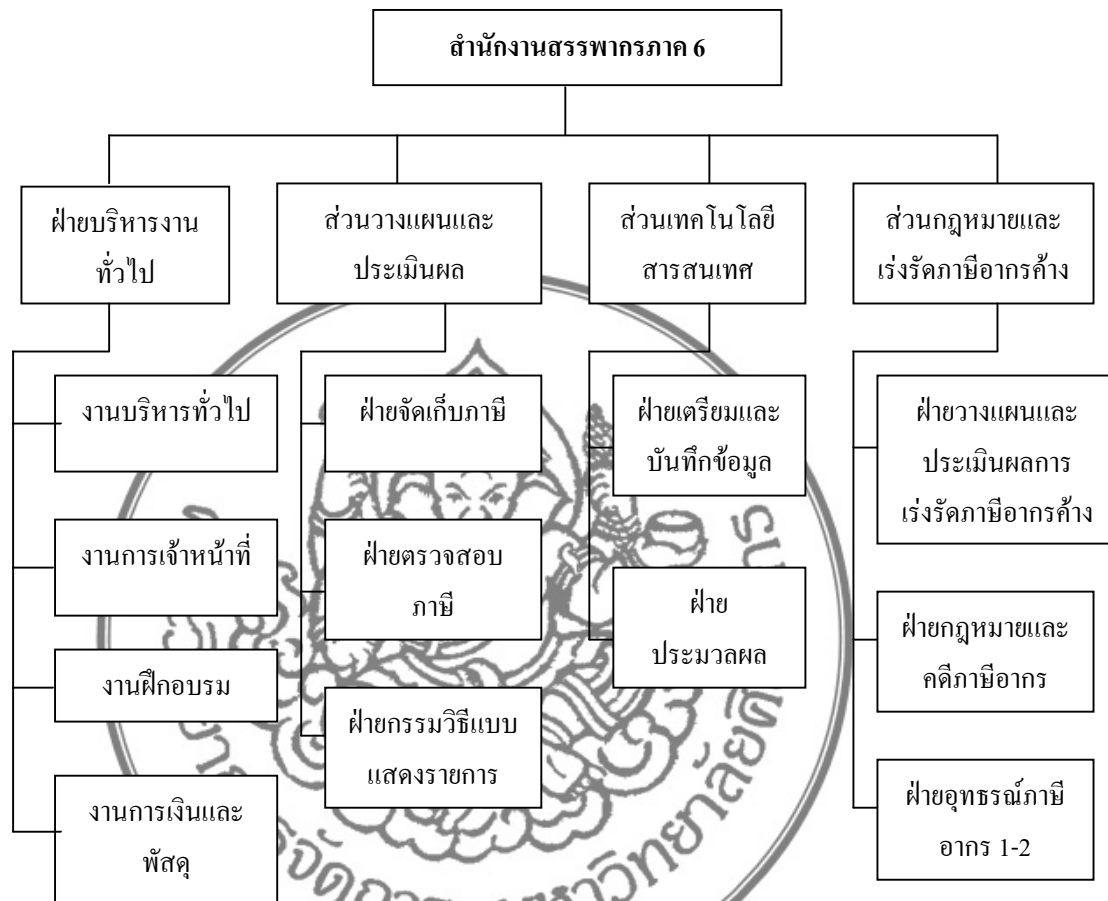
10. งานที่เกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มนุษย์ทุกคนทำงานเพื่อปรารถนาความสำเร็จและความผาสุกในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง แข่งขันกับตนเองเพื่อความเข้าใจ โดยเฉพาะงานที่ทำทนายและใช้ความรู้ปัญญาเพื่อความสำเร็จในงานและชีวิต เกิดความสบายใจเมื่องานสำเร็จตามความประสงค์

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงาน

จากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่ามีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นผลมาจากการวิจัยของนักวิจัยต่าง ๆ ซึ่งใช้ตัวแปรที่แตกต่างกัน ภายใต้อสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน บางปัจจัยอาจคล้ายคลึงกัน เช่น งานที่น่าพึงพอใจ งานที่ท้าทายความสามารถ งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ งานที่ทำมีคุณค่า มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน มีผลตอบแทนคุ้มค่า มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีสัมพันธ์ภาพที่ดี มีคุณภาพชีวิตงาน งานที่เกิดจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จากปัจจัยต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกัน หน่วยงานสามารถนำมาเป็นแนวทางในการสร้างความสุขให้กับข้าราชการในสำนักงานได้ กล่าวคือ ในด้านของข้าราชการสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาต้องตระหนักก็คือ การทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ว่าตนเองมีความสำคัญ (Self-Esteem) ในด้านการมอบหมายงานให้กับข้าราชการ ผู้บังคับบัญชาจะต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ต้องรับผิดชอบมากที่สุดและพยายามหาโอกาสส่งเสริมความก้าวหน้าของข้าราชการ ดังนั้นความสุขที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รับจากปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าว ก็จะต้องขึ้นอยู่กับการรับรู้ภาวะของผู้นำหน่วยงานด้วยว่าเป็นไปในทิศทางใดและส่งผลให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานมากน้อยแค่ไหนและจากองค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุข เราจึงต้องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้ใต้บังคับบัญชากับความสุขในการปฏิบัติงาน เพื่ออธิบายกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

5. โครงสร้างสำนักงานสรรพากรภาค 6



ภาพที่ 3 โครงสร้างการบริหารภายในของสำนักงานสรรพากรภาค 6

ที่มา : กรมสรรพากร, รายงานประจำปี 2551 กรมสรรพากร (กรุงเทพมหานคร : กรมสรรพากร, 2551),

40-41.

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

การปฏิบัติราชการของกรมสรรพากร (กรมสรรพากร 2551 : 56-59)

ภารกิจหลักตามที่กฎหมายกำหนด

กรมสรรพากรมีภารกิจเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษี การเสนอแนะและการใช้นโยบายทางภาษีอากร เพื่อให้ได้ภาษีตามเป้าหมาย อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม เป็นกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมและเกิดความสมัครใจในการเสียภาษี โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดเก็บภาษีอากรตามประมวลรัษฎากรและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
2. เสนอแนะนโยบายการจัดเก็บภาษีต่อกระทรวงการคลัง
3. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่

กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

วิสัยทัศน์

“ระบบงานมาตรฐานสากล เพื่อบริการประชาชน และเก็บภาษีทั่วถึง เป็นธรรม”

พันธกิจ

1. จัดเก็บภาษีอากรให้ได้ตามประมาณการ
2. ให้บริการและสร้างความสมัครใจในการเสียภาษี
3. เสนอแนะการใช้นโยบายทางภาษีอากรอย่างทั่วถึงเป็นธรรม สามารถใช้เป็นกลไกใน

การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการแข่งขันของประเทศต่อกระทรวงการคลัง

ยุทธศาสตร์และเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ของกรมสรรพากร

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : สร้างฐานภาษีที่ยั่งยืน

เป้าหมาย : เพื่อให้การจัดเก็บภาษีมมีประสิทธิภาพ เป็นธรรม โปร่งใส และยั่งยืน สามารถ

สร้างความสมัครใจในการเสียภาษี เป็นการสนับสนุนการคลังเพื่อสังคมและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนาระบบ ICT เชิงรุก

เป้าหมาย : เพื่อยกระดับการบริการของกรมสรรพากรให้อยู่ในระดับ Integrated Service สามารถให้บริการที่สะดวก รวดเร็ว ทันสมัย โปร่งใส เป็นคลังข้อมูลของภาครัฐและภาคเอกชน ทำให้ผู้เสียภาษีได้รับบริการที่ดี รวดเร็ว ด้วยต้นทุนที่ต่ำลง และสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเอกชน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : มุ่งสู่องค์กรเชิงวิชาการ

เป้าหมาย : เพื่อให้กรมสรรพากรเป็นองค์กรเชิงวิชาการ บุคลากรมีคุณภาพและมีจริยธรรม โดยบุคลากรของกรมสรรพากร จะต้อง

1. รู้ตนเอง โดยจะต้องรู้วิชาการ เช่น ประมวลรัษฎากร การวิเคราะห์ระบบบัญชีต่าง ๆ
2. รู้ผู้เสียภาษี ธุรกิจของผู้เสียภาษี และสร้างกลไกให้ทุกคนมีความรู้เหมือน ๆ กัน
3. รู้โลกกว้าง ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมาก

ซึ่งสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์กระทรวงการคลัง ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสังคมอย่างมีคุณภาพและยุทธศาสตร์ที่ 3 ปรับระบบบริหารจัดการกระทรวงการคลัง และเพิ่มประสิทธิภาพความทันสมัย และความโปร่งใสในการทำงาน

ความรับผิดชอบของสำนักงานสรรพากรภาค 6

การบริหารราชการกรมสรรพากร : กรมสรรพากรได้ปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมสรรพากร กระทรวงการคลัง พ.ศ.2551 ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้นและเหมาะสมกับสภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะทำให้การปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของกรมสรรพากรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 26 มกราคม 2551 (กรมสรรพากร 2551 : 43, 54)

สำนักงานสรรพากรภาค 6 มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการวางแผนและประเมินผลเพื่อการบริหารงานจัดเก็บภาษีอากรให้เป็นไปตามนโยบาย แผนงานและเป้าหมายของกรมสรรพากร รวมถึงวางแผน ควบคุมการดำเนินการเร่งรัดหนี้ภาษีอากรค้างของสำนักงานสรรพากรพื้นที่ กำกับติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานของสำนักงานสรรพากรพื้นที่และสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขา เพื่อให้เป็นไปตามนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ตลอดจนออกหนังสือรับรองการหักภาษี ณ ที่จ่าย หนังสือรับรองการมีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทยของผู้มีหน้าที่เสียภาษีอากรและผู้มีหน้าที่นำส่งภาษีอากรเป็นภาษาอังกฤษ ดำเนินการเกี่ยวกับงานคดี พิจารณาอุทธรณ์ภาษีอากร ตอบข้อหารือทางภาษีอากร การบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคคล การเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่ ยานพาหนะของสำนักงานสรรพากรภาค สำนักงานสรรพากรพื้นที่ สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขา รวมทั้งปฏิบัติงานด้านกรรมวิธีภาษี ด้านสารสนเทศ และเป็นศูนย์ข้อมูลการจัดเก็บภาษีอากร ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำ สนับสนุนทางวิชาการของสำนักงานสรรพากรพื้นที่ และสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขา

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิริวิมล คำนวล (2552) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคและความสุข : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชน แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 180 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีการมองโลกในแง่ดีในระดับสูง มีความสามารถในการเผชิญและ ฟื้นฝ่าอุปสรรคในระดับปานกลาง และมีความสุขในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านเพศและอายุงานมี ผลต่อความสุขและปัจจัยด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความสุขและ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุข

พิศมัย วัฒนาวรสกุล (2551) ได้ศึกษาปัจจัยพยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงาน องค์กรรัฐบารและเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานที่ทำงาน อยู่ในองค์กรทั้งรัฐบารและเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 500 คน โดย แบ่งเป็นพนักงานในองค์กรรัฐบารจำนวน 250 คน และพนักงานในองค์กรเอกชน จำนวน 250 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในองค์กรเอกชนนั้นมีแนวโน้มที่จะมีบุคลิกภาพที่ยึดมั่นกับ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนเองวางไว้ สามารถมองการณ์ไกลและสามารถวางแผนระยะยาว ให้กับตนเอง การรับรู้คุณค่าในตนเอง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีความสุขในชีวิต และ กลวิธีการจัดการปัญหาเชิงสร้างสรรค์สูงกว่าพนักงานในองค์กรรัฐบาร และนอกจากนี้ บุคลิกภาพที่ยึดมั่นกับความสำเร็จตามเป้าหมาย การรับรู้คุณค่าในตนเอง กลวิธีการจัดการปัญหา เชิงสร้างสรรค์และคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในชีวิตของ พนักงานในองค์กรรัฐบารและเอกชนได้ โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ความสุขในชีวิตของ พนักงานร้อยละ 67.5

ภัทรา สุภา (2554) ได้ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 138 คน ผล การศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอดอยสะเก็ด อยู่ในระดับสูง โดยได้ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำ 13 คุณลักษณะพบว่า มีคุณลักษณะภาวะผู้นำอยู่ ในระดับสูง ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ ดอยสะเก็ดอยู่ในระดับสูง โดยแสดงออกจากการพูด จะพูดถึงองค์กรในแง่บวก แสดงออกจากการดำรงอยู่ พนักงานปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป มีความยึดมั่นอยู่กับองค์กร และจะแสดงออกโดยการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ คือ อยู่อย่างเต็มใจ เพื่อช่วยเหลือ หรือสนับสนุนองค์กร นอกจากนี้ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำมีผลต่อความผูกพัน

ต่อองค์การของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณลักษณะภาวะผู้นำ จะส่งผลให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเกิดความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลาง

อภิชาติ ภูพานิช (2551) ได้ศึกษาเรื่องการใช้ดัชนีชี้วัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 142 ราย ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง และบุคลากรที่มีช่วงอายุ ที่แตกต่างกันจะมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน เพศที่แตกต่างกันจะมีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเพศหญิงจะมีระดับความสุขมากกว่าเพศชาย

กุลธิภา กิตติวงษ์ประทีป (2550) ได้ศึกษาระดับการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานประจำสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค 2 แห่ง คือ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคกลาง จังหวัดนครปฐม และการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 ภาคกลาง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 213 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง และความสุขในการทำงานระดับปานกลาง พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีการรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน

จิระศักดิ์ ทัพผา (2550) ได้ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาคประชาชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ กลุ่มตัวอย่างคือ ภาคประชาชนที่มีรายชื่อในทะเบียนบ้านและพำนักอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ภาคประชาชนในจังหวัดเพชรบูรณ์มีความสุขอยู่ในระดับมาก ภาคประชาชนที่มีเพศ อายุ ต่างกันมีความสุขไม่ต่างกัน ภาคประชาชนที่มีระดับการศึกษาสูงสุดและรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความสุขแตกต่างกัน

นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยที่ 5 นครราชสีมาและศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 178 คน ซึ่งได้สุ่มตัวอย่างอย่างง่ายตามสัดส่วนประชากรจำแนกตามกลุ่มงาน ผลการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมคาคทำนาย

ความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ

ภูเบศร์ ปิ่นแก้ว (2550) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์ กลุ่มตัวอย่างคือ ภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์จำนวน 990 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์อยู่ในระดับมาก เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ลักษณะที่พักอาศัยต่างกัน มีความสุขแตกต่างกัน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว การเข้าถึงหลักคำสอนของศาสนา การมีหลักประกันชีวิต การมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและระบบสาธารณสุขที่ปลอดภัย สภาวะการทำงาน การมีอิสรภาพ การมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี การเปลี่ยนแปลงสถานการณบ้านเมืองในปัจจุบัน การใช้ชีวิตแบบพอเพียงและการมีความภาคภูมิใจ

รัชนิวรรณ ช่างทำรองเท้า (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาคเอกชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ กลุ่มตัวอย่างคือ ภาคเอกชนที่ประกอบกิจการและบุคคลที่รับจ้างทำงานในธุรกิจเอกชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ความสุขของภาคเอกชนในจังหวัดเพชรบูรณ์อยู่ในระดับมาก ภาคเอกชนที่มีสถานภาพ รายได้ และกิจกรรมทางเศรษฐกิจต่างกันมีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยที่ส่งผลต่อทางบวกต่อความสุขของภาคเอกชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้แก่ กิจกรรมทางเศรษฐกิจ การศึกษา การเข้าถึงหลักคำสอนของศาสนา สถานภาพ เพศ รูปแบบการจัดตั้งตามกฎหมายและการเปลี่ยนแปลงสถานการณบ้านเมืองในปัจจุบัน

สมคิด คำเจริญ (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานและการดำเนินงาน องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาตา ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลศาลาตา มีลักษณะภาวะผู้นำรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างดี ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานและการดำเนินงานมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในเกณฑ์ระดับมีส่วนร่วมปานกลาง และลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานและการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลาตา ในระดับค่อนข้างสูง

สุกัญญา อินตะโศด (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบนจำนวน 223 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบนที่มีปัจจัยทางชีวสังคมเฉพาะด้านรายได้ ขนาดและสถานที่ตั้งในการทำงานต่างกันมีความสุขในการทำงานต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ แต่ด้านสถานภาพสมรสและหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สุภาวดี คำเกลี้ยง (2550) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 402 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหิดลเมื่อจำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาอยู่ในระดับมาก ความแตกต่างของคุณลักษณะของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหิดลเมื่อจำแนกตามกลุ่มสาขาวิชา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

สุภาวดี ติมินทร (2550) ได้ศึกษาภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี กลุ่มตัวอย่างคือ คณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี จำนวน 166 คน ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและในรายด้านระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ รายได้ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคมแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นไม่แตกต่างกัน

กัญจรัตน์ อ่องคณา (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 405 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน การรับรู้คุณค่าในตน และสภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

พรรณนิภา สืบสุข (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ป้วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการ จำนวน 333 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง การรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ป้วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รัชฎาวรรณ โปธิจันทร์ (2548) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ภาวะผู้นำและศักยภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดจันทบุรี กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดจันทบุรี จำนวน 175 คน ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดจันทบุรีมีการรับรู้ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับศักยภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดจันทบุรีในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

โชติฉัตร กงพานิช (2547) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ภาวะผู้นำและความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อพฤติกรรมการบังคับบัญชาของหัวหน้างานเพศชายและเพศหญิง กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขตภาคเหนือจังหวัดเชียงใหม่ และสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำปาง จำนวน 268 คน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้างานเพศชายและภาวะผู้นำของหัวหน้างานเพศหญิงตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ได้บังคับบัญชาที่มีหัวหน้างานเพศชายประเมินว่าหัวหน้างานมีภาวะผู้นำและมีความพึงพอใจต่อการบังคับบัญชาสูงกว่าผู้ได้บังคับบัญชาที่มีหัวหน้างานเพศหญิงในทุกด้าน

ปรีชา เชื้อพลากิจ (2547) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของอัยการจังหวัดใน 3 รูปแบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยน แบบแลกเปลี่ยนและแบบลอยตัว ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการอัยการที่ดำรงตำแหน่งอัยการจังหวัดทั่วประเทศและผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งอัยการจังหวัดและปัจจุบันยังรับราชการในสำนักงานอัยการสูงสุด ใช้เทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่ายเพื่อเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 220 คน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะเด่นของอัยการจังหวัดคือ ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุมากกว่า 40 ปี อัยการจังหวัดที่ผ่านการฝึกอบรมภาวะผู้นำใช้ภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนสูงกว่าผู้ที่ไม่เคยได้รับการอบรม แต่จะใช้ภาวะผู้นำแบบลอยตัวต่ำกว่าผู้ที่ไม่เคยได้รับการอบรม ส่วนเพศ อายุ และระดับการศึกษาพบว่า ไม่มีผลต่อการใช้ภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน

รุ่งฟ้า ชัยงามเมือง (2547) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้างานในมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ในทัศนะของผู้ได้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 114 คน ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน (ประสบการณ์) ไม่มีผลทำให้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน และกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นที่ชัดเจนว่าหัวหน้างานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ควรมีภาวะผู้นำในด้านการเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ และเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

อัญชลีกร ฤทธิเดช (2547) ได้ศึกษาลักษณะของผู้บังคับบัญชาและความพึงพอใจต่อการบังคับบัญชาของผู้ใต้บังคับบัญชาของ โรงงานผลิตเครื่องประดับเงินในจังหวัดนครปฐม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มประชากรที่เป็นหัวหน้าแผนกในส่วนของฝ่ายผลิตของ โรงงานผลิตเครื่องประดับเงิน 4 แห่งในจังหวัดนครปฐม จำนวน 76 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินเป็นเพศชายเท่ากับเพศหญิง มีลักษณะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับสูง ลักษณะผู้นำด้านความคาดหวังในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา การให้ข้อมูลข่าวสารผู้ใต้บังคับบัญชา ความน่าไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาและมีลักษณะผู้นำระดับปานกลาง ด้านสนใจความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจต่อการบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจไปสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการระดับปฏิบัติการ จำนวน 375 คน ผลการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและด้านสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

วิชาญ รัตนมงคลศักดิ์ (2546) ได้ศึกษาภาวะผู้นำตามการรับรู้และตามความคาดหวังกับความพึงพอใจของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งปฏิบัติงานประจำอยู่ที่โรงไฟฟ้าพลังไอน้ำแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวน 310 คน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำตามการรับรู้และภาวะผู้นำตามความคาดหวังแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และภาวะผู้นำตามการรับรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจต่องาน

ผลงานวิจัยนี้เกี่ยวข้องกับ **การศึกษาระดับปริญญาตรี**
 สุนันทา ศรีตาทกุล (2546) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความสุขและประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการที่มีจริยธรรมในการทำงาน และการกำกับแสดงออกของตนแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการ ณ ถนนราชดำเนินนอก จำนวน 330 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยทางชีวสังคมในด้านอายุงาน สถานภาพสมรส การศึกษา และรายได้ต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงาน นอกจากนี้ข้าราชการที่มีปัจจัยทางชีวสังคมในด้านอายุงานและระดับการศึกษาต่างกันมีความสุขต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นโดยใช้ลักษณะของมาตรวัดของ Rensis Likert ที่เรียกว่า Likert Scale โดยให้กลุ่มตัวอย่างประเมินระดับการรับรู้ภาวะผู้นำและระดับความสุขในการปฏิบัติงานของตนเอง และนำมาวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลด้วย โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยมีรายละเอียดในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่ จำนวน 10 แห่ง รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,037 คน ได้แก่

- 1.1 สำนักงานสรรพากรพื้นที่กาญจนบุรี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 11.28
- 1.2 สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 1 จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 10.99
- 1.3 สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 2 จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 9.74
- 1.4 สำนักงานสรรพากรพื้นที่ประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 10.41
- 1.5 สำนักงานสรรพากรพื้นที่เพชรบุรี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 10.03
- 1.6 สำนักงานสรรพากรพื้นที่ราชบุรี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 12.83
- 1.7 สำนักงานสรรพากรพื้นที่สุพรรณบุรี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 11.67
- 1.8 สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสงคราม จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 6.94
- 1.9 สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 1 จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 7.91

1.10 สำนักงานสรรพากรพื้นที่สมุทรสาคร 2 จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่ นครปฐม 2 จำนวน 101 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (cluster sampling) จาก จำนวนสำนักงานสรรพากรพื้นที่ จำนวน 10 แห่ง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามชนิดปลายเปิดและปลายปิด เพื่อ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถามจำนวน 7 ข้อ ดังนี้

1. เพศ
2. อายุ
3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
4. ระดับการศึกษา
5. สถานภาพ
6. ตำแหน่งงาน
7. อัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ภาวะผู้นำ

เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่ตอบแบบสอบถาม ข้อคำถามดัดแปลงและพัฒนาจากสุภาวดี คำเกลี้ยง (2550) ที่สร้างขึ้นจาก แนวคิดของ Stogdill (1974) โดยใช้แบบวัด ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 38 ข้อ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

- | | |
|---|-----------------------|
| 1. ด้านลักษณะทางกาย | จำนวน 6 ข้อ (1 – 6) |
| 2. ด้านภูมิหลังทางสังคม | จำนวน 7 ข้อ (7 – 13) |
| 3. ด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถ | จำนวน 6 ข้อ (14 – 19) |
| 4. ด้านบุคลิกภาพ | จำนวน 7 ข้อ (20 – 26) |
| 5. ด้านลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงาน | จำนวน 6 ข้อ (27 -32) |
| 6. ด้านลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ | จำนวน 6 ข้อ (33 – 38) |

เกณฑ์การให้คะแนนจากแบบวัดที่มีการประเมินค่าแบบ Likert Scale ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คำตอบ	คะแนน
การรับรู้ภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด	5
การรับรู้ภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก	4
การรับรู้ภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง	3
การรับรู้ภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อย	2
การรับรู้ภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด	1

การแปลความหมาย เกณฑ์การวัดระดับการรับรู้ภาวะผู้นำ คำนวณ โดยใช้สูตรคำนวณหาความกว้างอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ชั้น}} = 5 - 1 = 1.33$$

จากจำนวนคำถามทั้งหมด 38 ข้อ แปลผลระดับการรับรู้ภาวะผู้นำจากค่าเฉลี่ยเป็น 3 ระดับ ดังนี้

3.67 – 5.00	การรับรู้ภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก
2.34 – 3.66	การรับรู้ภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง
1.00 – 2.33	การรับรู้ภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสุขในการปฏิบัติงาน

เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่ตอบแบบสอบถาม ข้อคำถามดัดแปลงและพัฒนาจากนภัชชลด รอดเที่ยง (2550) ซึ่งสร้างขึ้นจากแนวความคิดและทฤษฎีของ Diener (2006) และแนวคิดความสุข (Joy at work) ของ Manion (2003) ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 30 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความพึงพอใจในชีวิต จำนวน 10 ข้อ (1 – 10)
2. ด้านความพึงพอใจในงาน จำนวน 10 ข้อ (11 – 20)
3. ด้านอารมณ์ทางบวก จำนวน 6 ข้อ (21 – 25, 29)
4. ด้านอารมณ์ทางลบ จำนวน 4 ข้อ (26 – 28, 30)

ข้อคำถามที่เป็นข้อความเชิงบวก ได้แก่ ข้อ 1, 2, 4, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 20, 21, 22, 23, 24, 25 และ 29

ข้อคำถามที่เป็นข้อความเชิงลบ ได้แก่ ข้อ 3, 5, 6, 9, 16, 17, 18, 19, 26, 27, 28 และ 30

เกณฑ์การให้คะแนนจากแบบวัดที่มีการประเมินค่าแบบ Likert Scale ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คำตอบ	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
ตรงกับกรรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด	5	1
ตรงกับกรรับรู้อยู่ในระดับมาก	4	2
ตรงกับกรรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง	3	3
ตรงกับกรรับรู้อยู่ในระดับน้อย	2	4
ตรงกับกรรับรู้อยู่ในระดับน้อยที่สุด	1	5

การแปลความหมาย เกณฑ์การวัดระดับความสุขในการปฏิบัติงาน คำนวณโดยใช้สูตร
คำนวณหาความกว้างอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ชั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จากจำนวนคำถามทั้งหมด 30 ข้อ แปลผลระดับความสุขในการปฏิบัติงานจากค่าเฉลี่ย
เป็น 3 ระดับดังนี้

3.67 – 5.00 ความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2.34 – 3.66 ความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.00 – 2.33 ความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

มีลักษณะข้อความเป็นแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น
และข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อใช้ประกอบในงานวิจัย

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้ทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability)
ของแบบสอบถาม

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาไปเสนอ
ผู้ทรงคุณวุฒิและคณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระเพื่อทำการตรวจสอบ แก้ไขและปรับปรุง
ให้มีความชัดเจน ถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามในแต่ละข้อว่า
ตรงตามจุดมุ่งหมายและสอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ หลังจากนั้นได้นำมาปรับปรุงแก้ไข
และดำเนินการในขั้นต่อ ๆ ไป

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยหาความเชื่อมั่นโดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้แก่ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 1 จำนวน 30 คน จากนั้นได้นำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficiency) เมื่อทดสอบความเชื่อมั่นแล้ว ปรากฏผลดังนี้

1. แบบสอบถามการรับรู้ภาวะผู้นำ มีค่าความเชื่อมั่น = 0.9734
2. แบบสอบถามความสุขในการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่น = 0.9277

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. ทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ถึงสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 2 เพื่อขออนุญาตจัดส่งและขออนุญาตเก็บข้อมูล
2. ทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ถึงสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 1 เพื่อขอความร่วมมือในการทดลองใช้เครื่องมือ
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 2 จำนวน 101 ชุด จำแนกตามหน่วยงาน ซึ่งช่วงระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลอยู่ในช่วงเดือนมีนาคม 2553
4. รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามทุกฉบับ
2. นำแบบสอบถามมาลงรหัสตามคู่มือลงรหัสที่สร้างขึ้น
3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อประมวลผลค่าสถิติต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้จากการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ลักษณะของปัจจัยส่วนบุคคล จะใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ดังต่อไปนี้

1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution)

1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อหาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำ และความสุขในการปฏิบัติงาน กรณีที่ปัจจัยส่วนบุคคลหรือตัวแปร มี 2 กลุ่ม ใช้สถิติการทดสอบที (t-test) และกรณีที่ปัจจัยส่วนบุคคลหรือตัวแปร มีมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สถิติวิเคราะห์การผันแปรทางเดียว (One Way Analysis of Variance : One Way ANOVA)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

โดยกำหนดระดับนัยสำคัญ (Level of Significance) ไว้ที่ระดับ 0.05

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ภาวะผู้นำและระดับความสุขในการปฏิบัติงาน ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำและมีความสุขในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำนวนเป็น 8 ส่วน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ภาวะผู้นำของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ได้แก่ ลักษณะทางกาย ภูมิหลังทางสังคม สติปัญญาความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพ ลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงาน และลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ส่วนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำและมีความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6

ส่วนที่ 7 สรุปผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำ และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6

ส่วนที่ 8 สรุปผลความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6

(n = 101)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	26	25.70
หญิง	75	74.30
อายุ (ปี)		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20	0	0.00
21-30	5	5.00
31-40	48	47.50
41-50	33	32.70
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	15	14.80
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ปี)		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5	34	33.70
6-10	23	22.80
11-15	14	13.90
16-20	14	13.90
21-25	7	6.90
มากกว่า 25 ปีขึ้นไป	9	8.80
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	6.00
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	78	77.20
สูงกว่าปริญญาตรี	17	16.80

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(n = 101)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	39	38.60
สมรส	54	53.40
หม้าย	1	1.00
หย่าร้าง	5	5.00
แยกกันอยู่	1	1.00
ไม่ได้สมรสแต่มีคู่ครองอยู่ด้วยกัน	1	1.00
ตำแหน่งงาน		
นิติกร	7	6.90
นักตรวจสอบภาษี	35	34.70
นักวิชาการสรรพากร	24	23.80
นักวิชาการภาษี	5	5.00
นักวิชาการเงินและบัญชี	2	2.00
นักวิชาการพัสดุ	0	0.00
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	0	0.00
เจ้าพนักงานพัสดุ	1	1.00
เจ้าพนักงานสรรพากร	20	19.70
เจ้าพนักงานธุรการ	7	6.90
อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	2	2.00
10,001-20,000	59	58.40
20,001-30,000	29	28.70
มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป	11	10.90

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ปรากฏดังนี้

เพศ พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 74.30 และเพศชายมีเพียงจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 25.70

อายุ พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 รองลงมาคืออายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 33 คน มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน และมีอายุ 21-30 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70, 14.80 และ 5.00 ตามลำดับ และไม่มีข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 33.70 รองลงมาคือระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80 สำหรับข้าราชการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-15 ปี มีจำนวน 14 คน เท่ากับข้าราชการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.90 ส่วนข้าราชการที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 25 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่น้อยที่สุดคือ 21-25 ปี พบเพียงจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90

ระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 77.20 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 และระดับการศึกษาที่พบน้อยที่สุดคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี พบเพียงจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00

สถานภาพ พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 53.40 รองลงมาคือ สถานภาพ โสด จำนวน 39 คน และสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 และ 5.00 ตามลำดับ และสถานภาพที่พบน้อยที่สุดเท่ากัน 3 อันดับ คือ สถานภาพหม้าย สถานภาพแยกกันอยู่ และสถานภาพไม่ได้สมรสแต่มีคู่ครองอยู่ด้วยกัน มีจำนวนอย่างละ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00

ตำแหน่งงาน พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 34.70 รองลงมาคือ ตำแหน่งนักวิชาการสรรพากร มีจำนวน 24 คน และตำแหน่งเจ้าพนักงานสรรพากร จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80 และ 19.70 ตามลำดับ สำหรับตำแหน่งนิติกรมีจำนวน 7 คน เท่ากับตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ คิดเป็นร้อยละ 6.90 รองลงมาอีกคือ ตำแหน่งนักวิชาการภาษี จำนวน 5 คน และตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 และ 2.00 ตามลำดับ และตำแหน่งที่พบน้อยที่สุดคือ เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 สำหรับตำแหน่งนักวิชาการพัสดุและตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ไม่พบว่ามีผู้ดำรงตำแหน่ง

อัตราเงินเดือน พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนเฉลี่ย 10,001-20,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 58.40 รองลงมาคือ อัตราเงินเดือน 20,001-30,000 บาท มีจำนวน 29 คน และอัตราเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70 และ 10.90 ตามลำดับ สำหรับอัตราเงินเดือนที่มีผู้ได้รับน้อยที่สุดคือ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท มีเพียงจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.00

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ภาวะผู้นำของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากร

ภาค 6

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ภาวะผู้นำโดยภาพรวมของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6

(n = 101)

การรับรู้ภาวะผู้นำของ สรรพากรภาค 6	Mean	S.D.	การแปลผล
1. ลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงาน	3.91	0.57	มาก
2. ลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์	3.89	0.58	มาก
3. ลักษณะทางกาย	3.82	0.55	มาก
4. ภูมิหลังทางสังคม	3.78	0.53	มาก
5. บุคลิกภาพ	3.74	0.54	มาก
6. สถิติปัญญาความรู้ความสามารถ	3.70	0.55	มาก
รวม	3.81	0.49	มาก

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 3 พบว่า โดยภาพรวมการรับรู้ภาวะผู้นำของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 (Mean = 3.81, S.D. = 0.49) โดยมีค่าเฉลี่ยของแต่ละด้านเรียงลำดับจากค่าสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ดังนี้คือ ด้านลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (S.D. = 0.57) รองลงมาคือ ด้านลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (S.D. = 0.58) ด้านลักษณะทางกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 (S.D. = 0.55) ด้านภูมิหลังทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 (S.D. = 0.53) ด้านบุคลิกภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 (S.D. = 0.54) และด้านสถิติปัญญาความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 (S.D. = 0.55) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ภาวะผู้นำของข้าราชการ
ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ด้านลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงาน
ของผู้นำ

(n = 101)

ลักษณะทางด้านเทคนิคที่ เกี่ยวข้องกับงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. มีความรับผิดชอบในการ ทำงาน	29 (28.70)	58 (57.40)	14 (13.90)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.15	0.64	มาก
2. เป็นผู้มีความมุ่งมั่น มานะ อดทน สามารถแก้ไขปัญหา ได้จนสำเร็จลุล่วง	24 (23.80)	56 (55.40)	21 (20.80)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.03	0.67	มาก
3. มีความเสียสละ และอุทิศ เวลาส่วนตนในการทำงาน เต็มตามศักยภาพ	18 (17.80)	64 (63.40)	19 (18.80)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.99	0.61	มาก
4. มีความสามารถที่จะบริหาร งานให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล	19 (18.80)	45 (44.60)	36 (35.60)	1 (1.00)	0 (0.00)	3.81	0.74	มาก
5. สามารถบริหารงานได้บรรลุ เป้าหมายตามที่กำหนดไว้	19 (18.80)	42 (41.60)	40 (39.60)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.79	0.74	มาก
6. มีทักษะและประสบการณ์ ในการบริหารงาน	15 (14.90)	41 (40.60)	44 (43.60)	1 (1.00)	0 (0.00)	3.69	0.73	มาก
รวม						3.91	0.57	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า โดยภาพรวมการรับรู้ภาวะผู้นำของข้าราชการในสังกัดสำนักงาน
สรรพากรภาค 6 ที่มีต่อด้านลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงานของผู้นำ พบว่า อยู่ในระดับมาก
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 (Mean = 3.91, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นราย
ข้อโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความรับผิดชอบในการ
ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 (S.D. = 0.64) รองลงมาคือ เป็นผู้มีความมุ่งมั่น มานะอดทน สามารถ

แก้ไขปัญหาค่าเงินสำเร็จลุล่วง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (S.D. = 0.67) และมีความเสียสละและอุทิศเวลา ส่วนตนในการทำงานเต็มตามศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (S.D.= 0.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการรับรู้ภาวะผู้นำของข้าราชการใน สังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ด้านลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้นำ

(n = 101)

ลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. มีการปรับตัวเข้ากับกระบวนการกลุ่มได้ดี	19 (18.80)	60 (59.40)	22 (21.80)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.97	0.64	มาก
2. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	18 (17.80)	61 (60.40)	22 (21.80)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.96	0.63	มาก
3. มีมนุษยสัมพันธ์ดีเป็นกันเอง	16 (15.80)	63 (62.40)	21 (20.80)	1 (1.00)	0 (0.00)	3.93	0.64	มาก
4. มีความยืดหยุ่นและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น	16 (15.80)	60 (59.40)	24 (23.80)	1 (1.00)	0 (0.00)	3.90	0.66	มาก
5. มีเกียรติยศศักดิ์ศรีและเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	22 (21.80)	44 (43.60)	35 (34.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.87	0.74	มาก
6. มีความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกได้ดี	13 (12.90)	48 (47.50)	40 (39.60)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.73	0.68	มาก
รวม						3.89	0.58	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า โดยภาพรวมการรับรู้ภาวะผู้นำของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีต่อด้านลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้นำ พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58 (Mean = 3.89, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีการปรับตัวเข้ากับกระบวนการกลุ่มได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 (S.D. = 0.64) รองลงมาคือ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.96 (S.D. = 0.63) และมีมนุษย์สัมพันธ์ดีเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 (S.D. = 0.64) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ภาวะผู้นำของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ด้านลักษณะทางกายของผู้นำ

(n = 101)

ลักษณะทางกาย	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. มีสุขภาพจิตดี ยิ้มแย้มแจ่มใส	17 (16.80)	56 (55.40)	28 (27.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.89	0.66	มาก
2. แต่งกายได้เหมาะสมกับกาลเทศะ	19 (18.80)	53 (52.50)	28 (27.70)	1 (1.00)	0 (0.00)	3.89	0.71	มาก
3. มีสุขภาพร่างกายเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	16 (15.80)	58 (57.40)	26 (25.70)	1 (1.00)	1 (0.00)	3.88	0.67	มาก
4. มีสุขอนามัยที่ดี	12 (11.90)	53 (52.50)	36 (35.60)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.76	0.65	มาก
5. มีรูปร่างลักษณะทางกายดี และสง่าผ่าเผย	15 (14.90)	46 (45.50)	40 (39.60)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.75	0.70	มาก
6. มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง	15 (14.90)	46 (45.50)	39 (38.60)	1 (1.00)	0 (0.00)	3.74	0.72	มาก
สมบูรณ์ กระฉับกระเฉง	(14.90)	(45.50)	(38.60)	(1.00)	(0.00)			
		รวม				3.82	0.55	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า โดยภาพรวมการรับรู้ภาวะผู้นำของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีต่อด้านลักษณะทางกายของผู้นำ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 (Mean = 3.82, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีสุขภาพจิตดี ยิ้มแย้มแจ่มใส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (S.D. = 0.66) เท่ากันกับแต่งกายได้เหมาะสมกับกาลเทศะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (S.D. = 0.71) และมีสุขภาพร่างกายเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 (S.D. = 0.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ภาวะผู้นำของข้าราชการ
ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ด้านภูมิหลังทางสังคมของผู้นำ

(n = 101)

ภูมิหลังทางสังคม	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต	40 (39.60)	44 (43.60)	16 (15.80)	1 (1.00)	0 (0.00)	4.22	0.74	มาก
2. สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมทุกระดับได้เป็นอย่างดี	12 (11.90)	58 (57.40)	31 (30.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.81	0.63	มาก
3. เป็นผู้ที่คนในสังคมส่วนใหญ่ยอมรับว่าเป็นคนดี	17 (16.80)	48 (47.50)	35 (34.70)	0 (0.00)	1 (1.00)	3.79	0.75	มาก
4. เป็นผู้ที่มาจากครอบครัวที่ดี	16 (15.80)	45 (44.60)	38 (37.60)	2 (2.00)	0 (0.00)	3.74	0.74	มาก
5. สามารถเรียนรู้ปัญหาสังคมรอบตัวได้อย่างรวดเร็ว	12 (11.90)	52 (51.50)	36 (35.60)	1 (1.00)	0 (0.00)	3.74	0.67	มาก
6. มีความสามารถในการแสวงหาความรู้และรู้ทันต่อเหตุการณ์ต่างๆ	11 (10.90)	48 (47.50)	37 (36.60)	5 (5.00)	0 (0.00)	3.64	0.74	ปานกลาง
7. สามารถปรับตัวเข้ากับความเครียดได้ในทุกสภาวะ	6 (5.90)	45 (44.60)	43 (42.60)	7 (6.90)	0 (0.00)	3.50	0.72	ปานกลาง
รวม						3.78	0.53	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า โดยภาพรวมการรับรู้ภาวะผู้นำของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีต่อด้านภูมิหลังทางสังคมของผู้นำ พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 (Mean = 3.78, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 (S.D. = 0.74) รองลงมาคือ สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมทุกระดับได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 (S.D. = 0.63) และเป็นผู้ที่คนในสังคมส่วนใหญ่ยอมรับว่าเป็นคนดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (S.D. = 0.75) ตามลำดับ

สำหรับการรับรู้ภาวะผู้นำของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีต่อด้านภูมิหลังทางสังคมของผู้นำ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มีความสามารถในการแสวงหาความรู้และรู้ทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (S.D. = 0.74) และสามารถปรับตัวเข้ากับความคิดได้ในทุกสภาวะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 (S.D. = 0.72)

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ภาวะผู้นำของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ด้านบุคลิกภาพของผู้นำ

(n = 101)

บุคลิกภาพ	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	14 (13.90)	62 (61.40)	25 (24.80)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.89	0.61	มาก
2. มีพฤติกรรมเหมาะสม ถูกต้องกับกาลเทศะ	14 (13.90)	59 (58.40)	27 (26.70)	1 (1.00)	0 (0.00)	3.85	0.65	มาก
3. มีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ	18 (17.80)	47 (46.50)	34 (33.70)	2 (2.00)	0 (0.00)	3.80	0.75	มาก
4. เป็นผู้ใฝ่ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ	12 (11.90)	51 (50.50)	38 (37.60)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.74	0.66	มาก
5. มีความสุขุม เยือกเย็น รอบคอบ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี	12 (11.90)	49 (48.50)	39 (38.60)	1 (1.00)	0 (0.00)	3.71	0.68	มาก
6. สามารถแสดงความเห็นต่อทุกสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม	11 (10.90)	41 (40.60)	47 (46.50)	2 (2.00)	0 (0.00)	3.60	0.71	ปานกลาง
7. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	11 (10.90)	41 (40.60)	46 (45.50)	3 (3.00)	0 (0.00)	3.59	0.72	ปานกลาง
รวม						3.74	0.54	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า โดยภาพรวมการรับรู้ภาวะผู้นำของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีต่อด้านบุคลิกภาพของผู้นำ พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.54 (Mean = 3.74, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (S.D. = 0.61) รองลงมาคือ มีพฤติกรรมเหมาะสมถูกต้องกับกาลเทศะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 (S.D. = 0.65) และมีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 (S.D. = 0.75) ตามลำดับ

สำหรับการรับรู้ภาวะผู้นำของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีต่อด้านบุคลิกภาพของผู้นำ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สามารถแสดงความคิดเห็นต่อทุกสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 (S.D. = 0.71) และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 (S.D. = 0.72) ตามลำดับ



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการรับรู้ภาวะผู้นำของข้าราชการ
ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถของผู้นำ

(n = 101)

สติปัญญาความรู้ความสามารถ	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. มีคุณวุฒิทางการศึกษาเหมาะสมกับลักษณะงาน	13 (12.90)	60 (59.40)	28 (27.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.85	0.62	มาก
2. มีปฏิภาณไหวพริบ และความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า	16 (15.80)	43 (42.60)	42 (41.60)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.74	0.72	มาก
3. มีความรอบรู้และเข้าใจในหน่วยงานทางด้านการบริหารงานภาษีอากร	13 (12.90)	48 (47.50)	40 (39.60)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.73	0.68	มาก
4. มีความรู้เกี่ยวกับนโยบายกฎหมายทางการบริหารงานสรรพากร	11 (10.90)	46 (45.50)	43 (42.60)	1 (1.00)	0 (0.00)	3.66	0.68	ปานกลาง
5. มีวิธีการจูงใจบุคลากรให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	10 (9.90)	48 (47.50)	41 (40.60)	2 (2.00)	0 (0.00)	3.65	0.68	ปานกลาง
6. เป็นผู้ที่สามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้	6 (5.90)	52 (51.50)	38 (37.60)	5 (5.00)	0 (0.00)	3.58	0.68	ปานกลาง
รวม						3.70	0.55	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า โดยภาพรวมการรับรู้ภาวะผู้นำของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีต่อด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถของผู้นำ พบว่า อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 (Mean = 3.70, S.D. = 0.55) โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด 3 อันดับ ได้แก่ มีคุณวุฒิทางการศึกษาเหมาะสมกับลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 (S.D. = 0.62) รองลงมาคือ มีปฏิภาณไหวพริบและความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 (S.D. = 0.72) และมีความรอบรู้และเข้าใจในหน่วยงานทางด้านการบริหารงานภาษีอากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 (S.D. = 0.68) ตามลำดับ

สำหรับการรับรู้ภาวะผู้นำของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีต่อด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถของผู้นำ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อและอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มีความรู้เกี่ยวกับนโยบายกฎหมายทางการบริหารงานสรรพากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 (S.D. = 0.68) มีวิธีการจูงใจบุคลากรให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 (S.D. = 0.68) และเป็นผู้ที่สามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 (S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสุขในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6

(n = 101)

ความสุขในการปฏิบัติงาน	Mean	S.D.	การแปลผล
1. อารมณ์ทางบวก	3.80	0.52	มาก
2. ความพึงพอใจในงาน	3.61	0.49	ปานกลาง
3. อารมณ์ทางลบ	3.61	0.62	ปานกลาง
4. ความพึงพอใจในชีวิต	3.47	0.46	ปานกลาง
รวม	3.59	0.44	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า โดยภาพรวมความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 (Mean = 3.59, S.D. = 0.44) โดยมีค่าเฉลี่ยของแต่ละด้านจากค่าสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระดับมาก ได้แก่ ด้านอารมณ์ทางบวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 (S.D. = 0.52)

ค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านอารมณ์ทางลบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 (S.D. = 0.49 และ S.D. = 0.62 ตามลำดับ) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความพึงพอใจในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 (S.D. = 0.46)

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสุขในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ด้านอารมณ์ทางบวก

(n = 101)

อารมณ์ทางบวก	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน	28 (27.70)	58 (57.40)	14 (13.90)	1 (1.00)	0 (0.00)	4.12	0.67	มาก
2. ทุ่มเทและเอาใจใส่กับงานที่ทำ	16 (15.80)	63 (62.40)	22 (21.80)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.94	0.61	มาก
3. กระตือรือร้นและอยากที่จะทำงาน	13 (12.90)	56 (55.40)	30 (29.70)	2 (2.00)	0 (0.00)	3.79	0.68	มาก
4. สนุกสนานกับการทำงาน	7 (6.90)	49 (48.50)	41 (40.60)	4 (4.00)	0 (0.00)	3.58	0.68	ปานกลาง
5. อารมณ์ดีขณะทำงาน	5 (5.00)	49 (48.50)	46 (45.50)	1 (1.00)	0 (0.00)	3.57	0.61	ปานกลาง
รวม						3.80	0.52	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านอารมณ์ทางบวก อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.52 (Mean = 3.80, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปหาค่าต่ำสุด ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระดับมาก 3 อันดับ ได้แก่ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าเมื่อได้ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 (S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ทุ่มเทและเอาใจใส่กับงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D. = 0.61) และกระตือรือร้นและอยากที่จะทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 (S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ได้แก่ สนุกสนานกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 (S.D. = 0.68) และอารมณ์ดีขณะทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 (S.D. = 0.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ด้านความพึงพอใจในงาน

(n = 101)

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. รู้สึกดีเมื่องานที่ทำสำเร็จ	43	49	9	0	0	4.34	0.64	มาก
คู่ลงตามเป้าหมาย	(42.60)	(48.50)	(8.90)	(0.00)	(0.00)			
2. ภูมิใจในผลการทำงาน ของตนเอง	23	48	29	1	0	3.92	0.74	มาก
(22.80)	(47.50)	(28.70)	(1.00)	(0.00)				
3. ไม่เคยภูมิใจกับงานที่ รับผิดชอบในปัจจุบัน	0	5	30	48	18	3.78	0.80	มาก
(0.00)	(5.00)	(29.70)	(47.50)	(17.80)				
4. ในบางสถานการณ์รู้สึกว่า การทำงานล่วงเวลาเป็นสิ่ง ที่จำเป็นเพื่อให้งานสำเร็จ	11	52	35	3	0	3.70	0.70	มาก
(10.90)	(51.50)	(34.70)	(3.00)	(0.00)				
5. พพอใจที่ได้ทำงานที่ได้รับ มอบหมาย	11	43	47	0	0	3.64	0.67	ปานกลาง
(10.90)	(42.60)	(46.50)	(0.00)	(0.00)				
6. รักและผูกพันกับงานที่ทำ	8	48	36	9	0	3.54	0.77	ปานกลาง
(7.90)	(47.50)	(35.60)	(8.90)	(0.00)				
7. รู้สึกไม่สนุกกับงานที่ทำ ในปัจจุบัน	1	9	41	41	9	3.48	0.82	ปานกลาง
(1.00)	(8.90)	(40.60)	(40.60)	(8.90)				
8. รู้สึกว่างานที่ทำไม่เหมาะสม กับตัวเอง	1	8	55	25	12	3.39	0.84	ปานกลาง
(1.00)	(7.90)	(54.50)	(24.80)	(11.90)				
9. รู้สึกว่างานที่ทำไม่เป็นอย่างที่ ตั้งใจ	1	12	53	28	7	3.28	0.80	ปานกลาง
(1.00)	(11.90)	(52.50)	(27.70)	(6.90)				
10. พพอใจกับสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	2	23	55	16	5	3.01	0.82	ปานกลาง
(2.00)	(22.80)	(54.50)	(15.80)	(5.00)				
รวม						3.61	0.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 (Mean = 3.61, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ รู้สึกดีเมื่องานที่ทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 (S.D. = 0.64) รองลงมาคือ ภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 (S.D. = 0.74) และไม่เคยภูมิใจกับงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 (S.D. = 0.80) ตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง 3 อันดับแรก ได้แก่ พอใจที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 (S.D. = 0.67) รองลงมาคือ รักและผูกพันกับงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 (S.D. = 0.77) และรู้สึกไม่สนุกกับงานที่ทำในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 (S.D. = 0.82) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ด้านอารมณ์ทางลบ

(n = 101)

อารมณ์ทางลบ	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ไม่ชอบใจ/ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง	20 (19.80)	47 (46.50)	33 (32.7)	1 (1.00)	0 (0.00)	3.85	0.74	มาก
2. หงุดหงิด อารมณ์ไม่ดีกับการทำงาน	0 (0.00)	4 (4.00)	34 (33.70)	47 (46.50)	16 (15.80)	3.74	0.77	มาก
3. เบื่อหน่ายกับการทำงาน	1 (1.00)	8 (7.90)	36 (35.60)	45 (44.60)	11 (10.90)	3.56	0.83	ปานกลาง
4. เคยรู้สึกไม่อยากทำงาน	3 (3.00)	11 (10.90)	27 (26.70)	49 (48.50)	11 (10.90)	3.53	0.93	ปานกลาง
5. อยากย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงานใหม่	6 (5.90)	12 (11.90)	41 (40.60)	26 (25.70)	16 (15.80)	3.34	1.07	ปานกลาง
รวม						3.61	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านอารมณ์ทางลบ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 (Mean = 3.61, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระดับมาก ได้แก่ ไม่ชอบใจหรือไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 (S.D. = 0.74) และหงุดหงิด อารมณ์ไม่ดีกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 (S.D. = 0.77)

ค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง 3 อันดับ ได้แก่ เบื่อหน่ายกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 (S.D. = 0.83) รองลงมาคือ เคยรู้สึกไม่อยากทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 (S.D. = 0.93) และอยากย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงานใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 (S.D. = 1.07) ตามลำดับ



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความสุขในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ด้านความพึงพอใจในชีวิต

(n = 101)

ความพึงพอใจในชีวิต	ระดับความคิดเห็น					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ไม่เคยภูมิใจในตัวเองกับชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	0 (0.00)	6 (5.90)	25 (24.80)	42 (41.60)	28 (27.70)	3.91	0.87	มาก
2. โดยภาพรวม พพอใจในสิ่งที่เป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน	8 (7.90)	59 (58.40)	30 (29.70)	4 (4.00)	0 (0.00)	3.70	0.67	มาก
3. พพอใจกับชีวิตในปัจจุบัน	12 (11.90)	47 (46.50)	39 (38.60)	3 (3.00)	0 (0.00)	3.67	0.72	มาก
4. รู้สึกได้ว่าชีวิตของตัวเองจะดีขึ้นกว่านี้	12 (11.90)	46 (45.50)	38 (37.60)	4 (4.00)	1 (1.00)	3.63	0.78	ปานกลาง
5. รู้สึกว่าสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตเป็นสิ่งที่ดี	7 (6.90)	51 (50.50)	41 (40.60)	2 (2.00)	0 (0.00)	3.62	0.65	ปานกลาง
6. รู้สึกท้อแท้/เหนื่อยหน่ายกับการดำรงชีวิตในปัจจุบัน	1 (1.00)	9 (8.90)	40 (39.60)	37 (36.60)	14 (13.90)	3.53	0.88	ปานกลาง
7. ไม่พอใจในบทบาทในสังคมของตัวเอง	0 (0.00)	6 (5.90)	51 (50.50)	33 (32.70)	11 (10.90)	3.49	0.77	ปานกลาง
8. ประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ตั้งเป้าหมายไว้	6 (5.90)	35 (34.70)	51 (50.50)	8 (7.90)	1 (1.00)	3.37	0.76	ปานกลาง
9. รู้สึกว่าชีวิตของตัวเองยังไม่สมบูรณ์	6 (5.90)	11 (10.90)	53 (52.50)	22 (21.80)	9 (8.90)	3.17	0.95	ปานกลาง
10. หากเปลี่ยนแปลงได้ คิดว่าจะไม่เปลี่ยนแปลงอะไรเลยในชีวิต	3 (3.00)	11 (10.90)	45 (44.60)	23 (22.80)	19 (18.80)	2.56	1.01	ปานกลาง
รวม						3.47	0.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า โดยภาพรวมข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.46 (Mean = 3.47, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระดับมาก ได้แก่ ไม่เคยภูมิใจในตัวเองกับชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 (S.D. = 0.87) รองลงมาคือ โดยภาพรวม พพอใจในสิ่งที่ เป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 (S.D. = 0.67) และพอใจกับชีวิตในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 (S.D. = 0.72) ตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง 3 อันดับแรก ได้แก่ รู้สึกได้ว่าชีวิตของตัวเองจะดีขึ้นกว่านี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 (S.D. = 0.78) รองลงมาคือ รู้สึกว่าสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตเป็นสิ่งที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 (S.D. = 0.65) และรู้สึกท้อแท้/เหนื่อยหน่ายกับการดำรงชีวิตในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 (S.D. = 0.88) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

1. ในการพิจารณาความดีความชอบ ผู้บังคับบัญชาควรมีการพิจารณาอย่างยุติธรรมไม่ให้เกิดความลำเอียง
2. ผู้บังคับบัญชาควรมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน
3. องค์กรควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการได้พัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 5 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำและความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6

การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่แตกต่างกัน จะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศที่ต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่า t โดยใช้ประชากรทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

H_0 : เพศที่ต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่ต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับการรับรู้ภาวะผู้นำของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6

(n=101)

การรับรู้ภาวะผู้นำ	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
1. ลักษณะทางกาย	3.97	0.55	3.77	0.55	1.59	0.114
2. ภูมิหลังทางสังคม	4.01	0.55	3.70	0.51	2.66	0.009*
3. สถิติปัญหาความรู้ความสามารถ	3.91	0.52	3.63	0.54	2.25	0.026*
4. บุคลิกภาพ	3.97	0.52	3.66	0.53	2.57	0.012*
5. ลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงาน	4.15	0.50	3.83	0.57	2.60	0.011*
6. ลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์	4.06	0.62	3.83	0.56	1.80	0.075
รวม	4.01	0.45	3.73	0.48	2.57	0.012*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 15 พบว่า ในภาพรวมเพศที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 2.57$)

เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า เพศที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำในด้านภูมิหลังทางสังคม ด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ และด้านลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 2.66, 2.25, 2.57$ และ 2.60 ตามลำดับ) นอกจากนี้ เพศที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำด้านลักษณะทางกาย และด้านลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA และใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

H_0 : อายุที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับการรับรู้ภาวะผู้นำของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6

(n=101)

การรับรู้ภาวะผู้นำ	อายุ			F	Sig.
	ต่ำกว่า 40	41-50	มากกว่า 50		
	Mean	Mean	Mean		
1. ลักษณะทางกาย	3.75	3.93	3.84	1.14	0.322
2. ภูมิหลังทางสังคม	3.66	3.95	3.82	3.13	0.048*
3. สติปัญญาความรู้ความสามารถ	3.64	3.78	3.78	0.80	0.449
4. บุคลิกภาพ	3.66	3.83	3.84	1.19	0.306
5. ลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงาน	3.82	4.00	4.03	1.43	0.243
6. ลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์	3.75	4.04	4.07	3.47	0.035*
รวม	3.71	3.92	3.89	2.16	0.120

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 16 พบว่า ในภาพรวมอายุที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อายุที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำด้านภูมิหลังทางสังคม และด้านลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 3.13$ และ 3.47) นอกจากนั้น อายุที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำด้านลักษณะทางกาย ด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ และด้านลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.3 ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA และใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

H_0 : ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน

ตารางที่ 17 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับการรับรู้ภาวะผู้นำของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6

(n=101)

การรับรู้ภาวะผู้นำ	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน					F	Sig.
	ต่ำกว่า 5	6-10	11-15	16-20	มากกว่า 20		
	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean		
1. ลักษณะทางกาย	3.80	3.67	3.90	3.93	3.91	0.75	0.557
2. ภูมิหลังทางสังคม	3.78	3.56	3.95	3.95	3.79	1.73	0.148
3. สติปัญญาความรู้ความสามารถ	3.62	3.66	3.71	3.79	3.86	0.63	0.639
4. บุคลิกภาพ	3.68	3.63	3.87	3.85	3.85	0.84	0.502
5. ลักษณะทางด้านเทคนิค ที่เกี่ยวข้องกับงาน	3.87	3.82	4.00	3.93	4.03	0.44	0.773
6. ลักษณะทางสังคมและ การมีปฏิสัมพันธ์	3.87	3.72	3.94	3.93	4.09	1.05	0.384
รวม	3.77	3.67	3.90	3.89	3.92	0.93	0.449

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 17 พบว่า ทั้ง โดยภาพรวมและรายด้าน ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะมีการรับรู้ภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA และใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับการรับรู้ภาวะผู้นำของ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6

(n = 101)

การรับรู้ภาวะผู้นำ	ระดับการศึกษา			F	Sig.
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญา ตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี		
	Mean	Mean	Mean		
1. ลักษณะทางกาย	4.03	3.87	3.54	2.99	0.055
2. ภูมิหลังทางสังคม	3.98	3.79	3.66	0.87	0.419
3. สถิติปัญหาความรู้ความสามารถ	3.78	3.74	3.52	1.17	0.313
4. บุคลิกภาพ	3.88	3.78	3.50	2.09	0.128
5. ลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงาน	3.92	3.96	3.70	1.49	0.230
6. ลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์	4.17	3.88	3.81	0.82	0.440
รวม	3.96	3.83	3.62	1.67	0.193

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 18 พบว่า ทั้ง โดยภาพรวมและรายด้าน ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีการรับรู้ภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.5 สถานภาพที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่า t โดยใช้ประชากรทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

H_0 : สถานภาพที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับการรับรู้ภาวะผู้นำของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6

(n =101)

การรับรู้ภาวะผู้นำ	สถานภาพ				t	Sig.
	โสด		สมรส			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
1. ลักษณะทางกาย	3.82	0.58	3.82	0.54	0.06	0.947
2. ภูมิหลังทางสังคม	3.75	0.57	3.79	0.51	-0.40	0.689
3. สถิติปัญหาความรู้ความสามารถ	3.66	0.55	3.73	0.55	-0.61	0.543
4. บุคลิกภาพ	3.69	0.55	3.78	0.54	-0.78	0.432
5. ลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงาน	3.87	0.58	3.94	0.56	-0.54	0.586
6. ลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์	3.74	0.51	3.98	0.60	-2.09	0.039*
รวม	3.75	0.50	3.84	0.48	-0.82	0.411

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

ผลงานวิจัยนักศึกษาระดับปริญญาตรี

จากตารางที่ 19 พบว่า ในภาพรวมสถานภาพที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำด้านลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = -2.09$) นอกจากนี้ สถานภาพที่แตกต่างกัน จะมีการรับรู้ภาวะผู้นำด้านลักษณะทางกาย ด้านภูมิหลังทางสังคม ด้านสถิติปัญหาความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ และด้านลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.6 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA และใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

H_0 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานกับการรับรู้ภาวะผู้นำของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6

(n =101)

การรับรู้ภาวะผู้นำ	ตำแหน่งงาน				F	Sig.
	นัก	นัก	เจ้า	อื่นๆ		
	ตรวจสอบ	วิชาการ	พนักงาน			
	ภาษี	สรรพากร	สรรพากร			
	Mean	Mean	Mean	Mean		
1. ลักษณะทางกาย	3.68	3.92	3.91	3.86	1.25	0.293
2. ภูมิหลังทางสังคม	3.63	3.95	3.84	3.78	1.83	0.146
3. สถิติปัญญาความรู้ ความสามารถ	3.60	3.85	3.78	3.64	1.27	0.287
4. บุคลิกภาพ	3.67	3.82	3.79	3.73	0.43	0.729
5. ลักษณะทางด้านเทคนิค ที่เกี่ยวข้องกับงาน	3.85	3.99	3.93	3.91	0.28	0.833
6. ลักษณะทางสังคม และการมีปฏิสัมพันธ์	3.80	3.95	4.01	3.85	0.64	0.586
รวม	3.70	3.91	3.87	3.79	1.03	0.380

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 20 พบว่า ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน จะมีการรับรู้ภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.7 อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA และใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

H_0 : อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

H_1 : อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอัตราเงินเดือนกับการรับรู้ภาวะผู้นำของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6

(n =101)

การรับรู้ภาวะผู้นำ	อัตราเงินเดือน			F	Sig.
	น้อยกว่า 20,000	20,001- 30,000	มากกว่า 30,000		
	Mean	Mean	Mean		
1. ลักษณะทางกาย	3.74	3.98	3.86	1.91	0.153
2. ภูมิหลังทางสังคม	3.68	3.89	4.03	2.88	0.060
3. สถิติปัญหาความรู้ความสามารถ	3.64	3.74	3.97	1.80	0.170
4. บุคลิกภาพ	3.67	3.80	3.99	1.80	0.171
5. ลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงาน	3.83	3.96	4.26	2.96	0.056
6. ลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์	3.74	4.09	4.18	5.44	0.006*
รวม	3.71	3.90	4.05	3.10	0.049*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 21 พบว่า ในภาพรวมอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 3.10$)

เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน จะมีการรับรู้ภาวะผู้นำด้านลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 5.44$) นอกจากนี้ อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำทางด้านลักษณะทางกาย ด้านภูมิหลังทางสังคม ด้านสถิติปัญหาความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ และด้านลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยได้ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 2.1 เพศที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่า t โดยใช้ประชากรทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

H_0 : เพศที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6

(n = 101)

ความสุขในการปฏิบัติงาน	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
1. ความพึงพอใจในชีวิต	3.64	0.42	3.41	0.46	2.26	0.026*
2. ความพึงพอใจในงาน	3.84	0.51	3.53	0.46	2.93	0.004*
3. อารมณ์ทางบวก	3.95	0.42	3.75	0.55	1.97	0.053*
4. อารมณ์ทางลบ	3.93	0.62	3.49	0.58	3.25	0.002*
รวม	3.81	0.42	3.52	0.42	3.02	0.003*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 22 พบว่า ในภาพรวมเพศที่แตกต่างกัน จะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 3.02$)

เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า เพศที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก และด้านอารมณ์ทางลบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 2.26, 2.93, 1.97$ และ 3.25 ตามลำดับ)

สมมติฐานข้อที่ 2.2 อายุที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA และใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

H_0 : อายุที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6

(n = 101)

ความสุขในการปฏิบัติงาน	อายุ			F	Sig.
	ต่ำกว่า 40	41-50	มากกว่า 50		
	Mean	Mean	Mean		
1. ความพึงพอใจในชีวิต	3.37	3.51	3.71	3.57	0.032*
2. ความพึงพอใจในงาน	3.50	3.66	3.87	3.71	0.028*
3. อารมณ์ทางบวก	3.63	4.00	3.96	6.37	0.002*
4. อารมณ์ทางลบ	3.46	3.70	3.91	3.85	0.024*
รวม	3.47	3.67	3.84	5.29	0.007*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 23 พบว่า ในภาพรวมอายุที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 5.29$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อายุที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก และด้านอารมณ์ทางลบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 3.57, 3.71, 6.37$ และ 3.85 ตามลำดับ)

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA และใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

H_0 : ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6

(n = 101)

ความสุขในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน					F	Sig.
	ต่ำกว่า 5	6-10	11-15	16-20	มากกว่า 20		
	Mean	Mean	Mean	Mean	Mean		
1. ความพึงพอใจในชีวิต	3.45	3.24	3.47	3.58	3.72	3.01	0.022*
2. ความพึงพอใจในงาน	3.68	3.33	3.58	3.74	3.77	3.02	0.022*
3. อารมณ์ทางบวก	3.95	3.40	3.74	3.93	4.01	5.88	0.000*
4. อารมณ์ทางลบ	3.66	3.26	3.50	3.83	3.88	3.49	0.010*
รวม	3.65	3.30	3.56	3.73	3.81	4.67	0.002*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 24 พบว่า ในภาพรวมระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 4.67$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก และด้านอารมณ์ทางลบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 3.01, 3.02, 5.88$ และ 3.49 ตามลำดับ)

สมมติฐานข้อที่ 2.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA และใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6

(n = 101)

ความสุขในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา			F	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี		
	Mean	Mean	Mean		
1. ความพึงพอใจในชีวิต	3.52	3.46	3.48	0.05	0.946
2. ความพึงพอใจในงาน	3.77	3.62	3.52	0.60	0.546
3. อารมณ์ทางบวก	4.07	3.78	3.79	0.81	0.448
4. อารมณ์ทางลบ	3.60	3.61	3.61	0.00	0.999
รวม	3.71	3.59	3.57	0.22	0.796

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 25 พบว่า ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.5 สถานภาพที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า t โดยใช้ประชากรทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

H_0 : สถานภาพที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6

(n = 101)

ความสุขในการปฏิบัติงาน	สถานภาพ				t	Sig.
	โสด		สมรส			
	Mean	S.D.	Mean	S.D.		
1. ความพึงพอใจในชีวิต	3.30	0.52	3.57	0.38	-2.95	0.004*
2. ความพึงพอใจในงาน	3.44	0.48	3.72	0.47	-2.90	0.005*
3. อารมณ์ทางบวก	3.67	0.57	3.88	0.48	-2.00	0.047*
4. อารมณ์ทางลบ	3.47	0.68	3.69	0.56	-1.81	0.073
รวม	3.44	0.48	3.69	0.38	-2.96	0.004*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 26 พบว่า ในภาพรวมสถานภาพที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = -2.96$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านอารมณ์ทางบวก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = -2.95, -2.90$ และ -2.00 ตามลำดับ) ยกเว้นด้านอารมณ์ทางลบ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.6 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA และใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

H_0 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงานกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6

(n = 101)

ความสุขในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่งงาน				F	Sig.
	นักตรวจสอบภาษี	นักวิชาการสรรพากร	เจ้าพนักงานสรรพากร	อื่นๆ		
	Mean	Mean	Mean	Mean		
1. ความพึงพอใจในชีวิต	3.36	3.60	3.56	3.41	1.69	0.174
2. ความพึงพอใจในงาน	3.41	3.79	3.74	3.60	3.78	0.013*
3. อารมณ์ทางบวก	3.54	4.15	3.94	3.72	8.83	0.000*
4. อารมณ์ทางลบ	3.37	3.98	3.57	3.61	5.38	0.002*
รวม	3.41	3.82	3.69	3.56	5.12	0.002*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 27 พบว่า ในภาพรวมตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 5.12$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก และด้านอารมณ์ทางลบ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 3.78, 8.83$ และ 5.38 ตามลำดับ) ยกเว้นด้านความพึงพอใจในชีวิตไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2.7 อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่า F-test โดยวิธี One Way ANOVA และใช้ระดับความเชื่อมั่น 95%

H_0 : อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอัตราเงินเดือนกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6

(n = 101)

ความสุขในการปฏิบัติงาน	อัตราเงินเดือน			F	Sig.
	น้อยกว่า 20,000	20,001- 30,000	มากกว่า 30,000		
	Mean	Mean	Mean		
1. ความพึงพอใจในชีวิต	3.37	3.58	3.73	4.41	0.015*
2. ความพึงพอใจในงาน	3.49	3.75	3.88	4.99	0.009*
3. อารมณ์ทางบวก	3.66	4.03	4.02	6.67	0.002*
4. อารมณ์ทางลบ	3.43	3.75	4.20	9.83	0.000*
รวม	3.47	3.74	3.91	7.95	0.001*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 28 พบว่าในภาพรวมอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 7.95$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน จะมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก และด้านอารมณ์ทางลบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 4.41, 4.99, 6.67$ และ 9.83 ตามลำดับ)

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6

สมมติฐานข้อที่ 3 การรับรู้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6

H_0 : การรับรู้ภาวะผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงาน

H_1 : การรับรู้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)
ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำทั้ง 6 ด้านกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6

(n = 100)

การรับรู้ภาวะผู้นำ	ความสุขในการปฏิบัติงาน	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value
1. ด้านลักษณะทางกาย	0.39	0.000*
2. ด้านภูมิหลังทางสังคม	0.42	0.000*
3. ด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถ	0.35	0.000*
4. ด้านบุคลิกภาพ	0.40	0.000*
5. ด้านลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงาน	0.47	0.000*
6. ด้านลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์	0.48	0.000*
รวม	0.48	0.000*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 29 พบว่า โดยภาพรวมการรับรู้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.48 ($r = 0.48$, $p\text{-value} = 0.000$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่าเมื่อข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ภาวะผู้นำเพิ่มขึ้นจะทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยได้ ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 3.1 การรับรู้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

H_0 : การรับรู้ภาวะผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในชีวิต

H_1 : การรับรู้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในชีวิต

ตารางที่ 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำทั้ง 6 ด้านกับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในชีวิตของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6

(n = 100)

การรับรู้ภาวะผู้นำ	ความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในชีวิต	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value
1. ด้านลักษณะทางกาย	0.27	0.005*
2. ด้านภูมิหลังทางสังคม	0.33	0.001*
3. ด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถ	0.25	0.009*
4. ด้านบุคลิกภาพ	0.35	0.000*
5. ด้านลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงาน	0.39	0.000*
6. ด้านลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์	0.43	0.000*
รวม	0.39	0.000*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 30 พบว่า โดยภาพรวมการรับรู้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.39 ($r = 0.39$, $p\text{-value} = 0.000$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่า เมื่อข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้นำเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในชีวิตเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว เป็นดังนี้

ด้านลักษณะทางกาย พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.27 ($r = 0.27$, $p\text{-value} = 0.005$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่า เมื่อข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ภาวะผู้นำด้านลักษณะทางกายของผู้นำเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในชีวิตเพิ่มขึ้น

ด้านภูมิหลังทางสังคม พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.33 ($r = 0.33$, $p\text{-value} = 0.001$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่า เมื่อข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ภาวะผู้นำด้านภูมิหลังทางสังคมของผู้นำเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในชีวิตเพิ่มขึ้น

ด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.25 ($r = 0.25$, $p\text{-value} = 0.009$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่า เมื่อข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ภาวะผู้นำด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถของผู้นำเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในชีวิตเพิ่มขึ้น

ด้านบุคลิกภาพ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.35 ($r = 0.35$, $p\text{-value} = 0.000$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่า เมื่อข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพของผู้นำเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในชีวิตเพิ่มขึ้น

ด้านลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.39 ($r = 0.39$, $p\text{-value} = 0.000$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก

แสดงให้เห็นว่า เมื่อข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ภาวะผู้นำด้านลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงานของผู้นำเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในชีวิตเพิ่มขึ้น

ด้านลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.43 ($r = 0.43, p\text{-value} = 0.000$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่า เมื่อข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ภาวะผู้นำด้านลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้นำเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในชีวิตเพิ่มขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 3.2 การรับรู้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

H_0 : การรับรู้ภาวะผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงาน

H_1 : การรับรู้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงาน

ตารางที่ 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำทั้ง 6 ด้านกับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6

(n = 100)

การรับรู้ภาวะผู้นำ	ความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงาน	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value
1. ด้านลักษณะทางกาย	0.36	0.000*
2. ด้านภูมิหลังทางสังคม	0.37	0.000*
3. ด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถ	0.35	0.000*
4. ด้านบุคลิกภาพ	0.39	0.000*
5. ด้านลักษณะทางเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงาน	0.48	0.000*
6. ด้านลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์	0.43	0.000*
รวม	0.45	0.000*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 31 พบว่า โดยภาพรวมการรับรู้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.45 ($r = 0.45$, $p\text{-value} = 0.000$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่า เมื่อข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้นำเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว เป็นดังนี้

ด้านลักษณะทางกาย พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.36 ($r = 0.36$, $p\text{-value} = 0.000$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่า เมื่อข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ภาวะผู้นำด้านลักษณะทางกายของผู้นำเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น

ด้านภูมิหลังทางสังคม พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.37 ($r = 0.37, p\text{-value} = 0.000$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่า เมื่อข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ภาวะผู้นำด้านภูมิหลังทางสังคมของผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น

ด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.35 ($r = 0.35, p\text{-value} = 0.000$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่า เมื่อข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ภาวะผู้นำด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น

ด้านบุคลิกภาพ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.39 ($r = 0.39, p\text{-value} = 0.000$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่า เมื่อข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพของผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น

ด้านลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.48 ($r = 0.48, p\text{-value} = 0.000$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่า เมื่อข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ภาวะผู้นำด้านลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงานของผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น

ด้านลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.43 ($r = 0.43, p\text{-value} = 0.000$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่า เมื่อข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ภาวะผู้นำด้านลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 3.3 การรับรู้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางบวก สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

H_0 : การรับรู้ภาวะผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางบวก

H_1 : การรับรู้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางบวก ตารางที่ 32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำทั้ง 6 ด้านกับความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางบวกของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6

(n = 100)

การรับรู้ภาวะผู้นำ	ความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางบวก	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value
1. ด้านลักษณะทางกาย	0.42	0.000*
2. ด้านภูมิหลังทางสังคม	0.40	0.000*
3. ด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถ	0.33	0.001*
4. ด้านบุคลิกภาพ	0.30	0.002*
5. ด้านลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงาน	0.39	0.000*
6. ด้านลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์	0.41	0.000*
รวม	0.42	0.000*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 32 พบว่า โดยภาพรวมการรับรู้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.42 ($r = 0.42$, $p\text{-value} = 0.000$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่า เมื่อข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้นำเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางบวกเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว เป็นดังนี้

ด้านลักษณะทางกาย พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.42 ($r = 0.42, p\text{-value} = 0.000$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่า เมื่อข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ภาวะผู้นำด้านลักษณะทางกายของผู้นำเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางบวกเพิ่มขึ้น

ด้านภูมิหลังทางสังคม พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.40 ($r = 0.40, p\text{-value} = 0.000$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่า เมื่อข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ภาวะผู้นำด้านภูมิหลังทางสังคมของผู้นำเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางบวกเพิ่มขึ้น

ด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.33 ($r = 0.33, p\text{-value} = 0.001$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่า เมื่อข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ภาวะผู้นำด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถของผู้นำเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางบวกเพิ่มขึ้น

ด้านบุคลิกภาพ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.30 ($r = 0.30, p\text{-value} = 0.002$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่า เมื่อข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพของผู้นำเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางบวกเพิ่มขึ้น

ด้านลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.39 ($r = 0.39, p\text{-value} = 0.000$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่า เมื่อข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ภาวะผู้นำด้านลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงานของผู้นำเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางบวกเพิ่มขึ้น

ด้านลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.41 ($r = 0.41, p\text{-value} = 0.000$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก

แสดงให้เห็นว่า เมื่อข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ภาวะผู้นำด้านลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้นำเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางบวกเพิ่มขึ้น

สมมติฐานข้อที่ 3.4 การรับรู้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางลบ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

H_0 : การรับรู้ภาวะผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางลบ

H_1 : การรับรู้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางลบ

ตารางที่ 33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำทั้ง 6 ด้านกับความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางลบของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6

(n = 100)

การรับรู้ภาวะผู้นำ	ความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางลบ	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value
1. ด้านลักษณะทางกาย	0.33	0.001*
2. ด้านภูมิหลังทางสังคม	0.37	0.000*
3. ด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถ	0.27	0.005*
4. ด้านบุคลิกภาพ	0.32	0.001*
5. ด้านลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงาน	0.31	0.001*
6. ด้านลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์	0.35	0.000*
รวม	0.37	0.000*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

จากตารางที่ 33 พบว่า โดยภาพรวมการรับรู้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.37 ($r = 0.37$, $p\text{-value} = 0.000$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก

แสดงให้เห็นว่า เมื่อข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้ นำเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางลบเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว เป็นดังนี้

ด้านลักษณะทางกาย พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.33 ($r = 0.33, p\text{-value} = 0.001$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่า เมื่อข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ภาวะผู้นำด้านลักษณะทางกายของผู้ นำเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางลบเพิ่มขึ้น

ด้านภูมิหลังทางสังคม พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.37 ($r = 0.37, p\text{-value} = 0.000$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่า เมื่อข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ภาวะผู้นำด้านภูมิหลังทางสังคมของผู้ นำเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางลบเพิ่มขึ้น

ด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.27 ($r = 0.27, p\text{-value} = 0.005$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่า เมื่อข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ภาวะผู้นำด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถของผู้ นำเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางลบเพิ่มขึ้น

ด้านบุคลิกภาพ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.32 ($r = 0.32, p\text{-value} = 0.001$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่า เมื่อข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพของผู้ นำเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางลบเพิ่มขึ้น

ด้านลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.31 ($r = 0.31, p\text{-value} = 0.001$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่า เมื่อข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ภาวะผู้นำด้านลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงานของผู้ นำเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางลบเพิ่มขึ้น

ด้านลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.35 ($r = 0.35$, $p\text{-value} = 0.000$) โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่า เมื่อข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ภาวะผู้นำด้านลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้นำเพิ่มขึ้น จะทำให้ความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางลบเพิ่มขึ้น

ส่วนที่ 7 สรุปผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำ และความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6

จากการศึกษาสามารถสรุปผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำและมีความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ได้ดังนี้

ตารางที่ 34 สรุปผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้ภาวะผู้นำและมีความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน		
1.1 เพศที่ต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน	ยอมรับ	t-test
1.2 อายุที่ต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน	ปฏิเสธ	F-test
1.3 ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน	ปฏิเสธ	F-test
1.4 ระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน	ปฏิเสธ	F-test
1.5 สถานภาพที่ต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน	ปฏิเสธ	t-test

ตารางที่ 34 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
1.6 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน	ปฏิเสธ	F-test
1.7 อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน	ยอมรับ	F-test
2. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน		
2.1 เพศที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับ	t-test
2.2 อายุที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับ	F-test
2.3 ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับ	F-test
2.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธ	F-test
2.5 สถานภาพที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับ	t-test
2.6 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับ	F-test
2.7 อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน	ยอมรับ	F-test

ส่วนที่ 8 สรุปผลความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6

ตารางที่ 35 สรุปผลความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน	สถิติที่ใช้
3. การรับรู้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสุข ในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัด สำนักงานสรรพากรภาค 6	ยอมรับ	Pearson's Product Moment Correlation
3.1 การรับรู้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความ สุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในชีวิต	ยอมรับ	Pearson's Product Moment Correlation
3.2 การรับรู้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความ สุขในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงาน	ยอมรับ	Pearson's Product Moment Correlation
3.3 การรับรู้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความ สุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางบวก	ยอมรับ	Pearson's Product Moment Correlation
3.4 การรับรู้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความ สุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางลบ	ยอมรับ	Pearson's Product Moment Correlation

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการรับรู้ภาวะผู้นำและมีความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แหล่งข้อมูลกลุ่มตัวอย่างข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 2 จำนวน 101 คน ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 2 ประกอบด้วยฝ่ายต่าง ๆ จำนวน 10 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายบริหารงานสำรวจ ส่วนกรรมวิธีและคินภานี ส่วนการวางแผนและประเมินผล ส่วนกฎหมายและเร่งรัดภาษีอากรค้าง ทีมกำกับดูแล ทีมกำกับดูแลพิเศษ สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาสามพราน 1 สำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาสามพราน 2 และสำนักงานสรรพากรพื้นที่สาขาพุทธมณฑล รวมจำนวนทั้งสิ้น 101 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีระดับการศึกษาชั้นสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สถานภาพสมรส ดำรงตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี และมีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง 10,001-20,000.-บาท คิดเป็นร้อยละ 74.30, 47.50, 33.70, 77.20, 53.40, 34.70 และ 58.40 ตามลำดับ

1.2 การรับรู้ภาวะผู้นำ

กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 2 โดยภาพรวม มีการรับรู้ภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ซึ่งเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าการรับรู้ภาวะผู้นำทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุดได้ ดังนี้

ด้านลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงาน ด้านลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านลักษณะทางกาย ด้านภูมิหลังทางสังคม ด้านบุคลิกภาพ และด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91, 3.89, 3.82, 3.78, 3.74 และ 3.70 ตามลำดับ

1.3 ความสุขในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่าง โดยภาพรวมมีความสุขในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสุขในการปฏิบัติงานด้านอารมณ์ทางบวก เพียงด้านเดียวที่อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 สำหรับความสุขในการปฏิบัติงานอีก 3 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางลบ และด้านความพึงพอใจในชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านอารมณ์ทางลบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และด้านความพึงพอใจในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47

1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงาน

1. โดยภาพรวมการรับรู้ภาวะผู้นำทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.48 ($r = 0.48$, $p\text{-value} = 0.000$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดไปหาค่าต่ำสุด คือ ด้านลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงาน ด้านภูมิหลังทางสังคม ด้านบุคลิกภาพ ด้านลักษณะทางกาย และด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.48, 0.47, 0.42, 0.40, 0.39 และ 0.35 ตามลำดับ โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่า เมื่อข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ภาวะผู้นำทั้ง 6 ด้านเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

2. โดยภาพรวมการรับรู้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก และด้านอารมณ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุดไปหาค่าต่ำสุด คือ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก ด้านความพึงพอใจในชีวิต และด้านอารมณ์ทางลบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.45, 0.42, 0.39 และ 0.37 โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงบวก แสดงให้เห็นว่า เมื่อข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีการรับรู้ภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จะทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้านเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

2. การอภิปรายผล

จากผลการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ผู้วิจัยได้สรุปผลการศึกษาข้อมูลข้างต้นไว้แล้ว จึงขอเสนอประเด็นสำคัญในการอภิปราย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน ประกอบด้วย

1. เพศที่ต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีเพศแตกต่างกัน จะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของโชติณัฐคองพานิช (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบการรับรู้ภาวะผู้นำและความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อการบังคับบัญชาของหัวหน้างานเพศชายและเพศหญิง ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้างานเพศชายและภาวะผู้นำของหัวหน้างานเพศหญิงตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. อายุที่ต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีการรับรู้ภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปรีชา เชื้อพลากิจ (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของอัยการจังหวัด ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะเด่นของอัยการจังหวัดคือมีอายุมากกว่า 40 ปี และส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมภาวะผู้นำ โดยอายุไม่มีผลต่อการใช้ภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน

3. ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของรุ่งฟ้า ชัยงามเมือง (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของหัวหน้างานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในทัศนะของผู้ได้บังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่า ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน ไม่มีผลทำให้การรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน

4. ระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน จะมีการรับรู้ภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของรัชฎาวรรณ โปธิจันทร์ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ภาวะผู้นำและศักยภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่

สาธารณสุขในจังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดจันทบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้ภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

5. สถานภาพที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภาวดี ดิมินตระ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า กรมการองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และหลักการและกระบวนการวางแผน และด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่นและอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

6. ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภาวดี ดิมินตระ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า กรมการองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และหลักการ และกระบวนการวางแผน และด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่นและอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

7. อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อันอาจเนื่องมาจากข้าราชการแต่ละคนจะมีฐานอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับการปรับระดับอัตราเงินเดือนในแต่ละปีงบประมาณที่แต่ละบุคคลได้รับ โดยข้าราชการแต่ละคนจะได้รับการพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับผลงานและผลการพิจารณาความดีความชอบของผู้บังคับบัญชาแต่ละคน ข้าราชการที่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบระดับสูง อัตราเงินเดือนก็จะสูงกว่าข้าราชการที่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบระดับต่ำ ดังนั้นการรับรู้ภาวะผู้นำของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกันไปตามอัตราเงินเดือนและประสบการณ์ของแต่ละคน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ประกอบด้วย

1. เพศที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีเพศที่แตกต่างกันจะมี

ความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กุญชรภา กิตติวงษ์ประทีป (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อายุที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีอายุที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิชาติ ภูพานิช(2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องการใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกันจะมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของนภัชชลด รอดเที่ยง (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนันทา ศรีดากุล (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบความสุขและประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการที่มีจริยธรรมในการทำงานและการกำกับแสดงออกของตนแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีปัจจัยทางจิตสังคมในด้านอายุงานต่างกันมีความสุขต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริมล คำนวล (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟูอุปสรรค และความสุข : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความสุข และสอดคล้องกับผลการวิจัยของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล

การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

5. สถานภาพที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของรัชนีวรรณ ช่างทำรองเท้า (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาคเอกชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ภาคเอกชนที่มีสถานภาพต่างกันมีความสุขแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตรงกันข้ามกับผลการวิจัยของกัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

6. ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของภูเบศร์ ปิ่นแก้ว (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์เมื่อเปรียบเทียบ พบว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบที่แตกต่างกัน จะมีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

7. อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจิระศักดิ์ ทัพพา (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาคประชาชนในจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ภาคประชาชนที่มีอัตราเงินเดือนหรือรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความสุขแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุกัญญา อินตะ โดด (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษา อุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบนที่มีปัจจัยทางชีวสังคมเฉพาะด้านรายได้ต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 3 การรับรู้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 สรุปได้ ดังนี้

การรับรู้ภาวะผู้นำทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านลักษณะทางกาย ด้านภูมิหลังทางสังคม ด้านสติปัญญาความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ ด้านลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงาน และด้านลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก และด้านอารมณ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก อาจสรุปผลการวิจัยได้ว่า เนื่องจากการรับรู้ภาวะผู้นำทั้ง 6 ด้าน ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ และด้านลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงาน ที่มีความโดดเด่นมากกว่าด้านอื่น ๆ อาจเนื่องมาจากลักษณะของงานสรรพากรเป็นงานด้านการให้บริการผู้เสียภาษีที่มีความหลากหลาย ทั้งบริษัทห้างร้านและประชาชนทั่วไป ซึ่งในการปฏิบัติงานจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกันและสามารถเกิดข้อโต้แย้งในประเด็นภาษีได้ทุกเวลา ซึ่งหากข้าราชการผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถที่จะหาข้อยุติในการเจรจาต่อรองกับผู้เสียภาษีได้ ทำให้ต้องมีการปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกันเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ กับผู้บังคับบัญชา เพราะอำนาจในการตัดสินใจลำดับสูงสุดก็คือผู้บังคับบัญชา เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี บนพื้นฐานของความถูกต้องตามกฎหมาย การลดหย่อนผ่อนปรน ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และความพึงพอใจต่อทุกฝ่าย ดังนั้นข้าราชการส่วนใหญ่จึงต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อรายงานผลการดำเนินการและนำเสนอผลการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา ทำให้ได้สัมผัส ได้รับรู้ถึงความกระตือรือร้น ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและศักยภาพของความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา ต่อการแก้ไขปัญหาที่มีความหลากหลายและแตกต่างกัน ทั้งในสถานการณ์เฉพาะหน้า และในสถานการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อเนื่องในระยะยาว โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการแสดงออกถึงภาวะผู้นำจากการใช้ทักษะและประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ที่สามารถทำให้ผู้เสียภาษีและข้าราชการผู้ปฏิบัติงานยอมรับด้วยความเต็มใจ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 จึงมีการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก และการรับรู้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในทุกด้าน ประกอบกับผลการศึกษาที่พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง จึงสามารถสรุปได้ว่า เมื่อข้าราชการมีการรับรู้ภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้น ข้าราชการเกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต มีอารมณ์ทางบวกสูงกว่าอารมณ์ทางลบ จึงมีความสุขเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นการรับรู้ภาวะ

ผู้นำจึงมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานในเชิงบวก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภาวดี คำเกลี้ยง (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยมหิดล ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านเมื่อแยกเป็นกลุ่มสาขาวิชาพบว่าอยู่ในระดับมาก เนื่องจากคุณลักษณะผู้นำทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ลักษณะทางกาย ภูมิหลังทางสังคม สติปัญญา บุคลิกภาพ ความเกี่ยวข้องกับงาน และลักษณะทางสังคมนั้น เป็นคุณลักษณะเฉพาะของผู้บริหารที่ได้รับการพิจารณาคัดเลือกจากประชาคมของมหาวิทยาลัย และสอดคล้องกับพิสมัย วัฒนาวรสกุล (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยพยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงานองค์การรัฐบาลและเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานในองค์การรัฐบาลและเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่มีความสุขในชีวิตในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ แนวคิดของ Dupuy (1977 อ้างถึงในพิสมัย วัฒนาวรสกุล 2551) ที่ได้ให้ความหมายของความสุข ว่าเป็นความรู้สึกจากภายในของแต่ละบุคคลต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นอยู่ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อชีวิตประจำวันและหน้าที่การงาน ความสุขในชีวิตเกิดจากความรู้สึกเฉพาะของแต่ละบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นอยู่จริงในเวลานั้นแล้วแสดงออกมาในรูปของความรู้สึกที่มีความสุข ซึ่งเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาในแต่ละบุคคลและมีความแตกต่างกันไปตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิชาญ รัตนมงคลศักดิ์ (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำตามการรับรู้และตามความคาดหวังกับความพึงพอใจของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ที่โรงไฟฟ้าพลังไอน้ำแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำตามการรับรู้กับความพึงพอใจต่องานนั้นมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรณิภา สืบสุข (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ปวยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ปวยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถสรุปปัญหา และข้อเสนอแนะที่มีต่อการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำและความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่ได้จากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรคของการรับรู้ภาวะผู้นำและความสุขในการปฏิบัติงาน

1. ด้านระบบการทำงานและการพิจารณาความดีความชอบ ข้าราชการมีความรู้สึกที่ว่า “ค่าของคนอยู่ที่คนของใคร” เนื่องจากการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในบางส่วน พบว่าผู้บังคับบัญชาขาดความยุติธรรมและมีลำเอียงอย่างเห็นได้ชัด

2. ด้านการมอบหมายงานและการปฏิบัติงาน ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีความเห็นว่า ปริมาณงานที่จัดให้ข้าราชการแต่ละตำแหน่งมีความแตกต่างกันมาก หรือไม่มีความเหมาะสม ทำให้ข้าราชการที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานมากรู้สึกเหนื่อยหน่าย, ท้อแท้ และเป็นทุกข์กับงานที่ทำ เนื่องจากมีการกำหนดทั้งปริมาณงานที่จะต้องทำให้เสร็จและมีข้อจำกัดเกี่ยวกับระยะเวลาปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จ

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีความเห็นว่า องค์กรควรส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการได้มีการพัฒนาตำแหน่งงานให้สูงขึ้น เพื่อให้ข้าราชการส่วนใหญ่ที่ยังปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งเดิม ฐานอัตราเงินเดือนเดิม และรับผิดชอบงานแบบเดิมเป็นระยะเวลานาน ได้รู้สึกถึงการมีคุณค่าในตนเองและมีความสุขในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำและความสุขในการปฏิบัติงาน

1. จากผลการศึกษา พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ทั้งในภาพรวมและในรายด้านอยู่ในระดับมากทำให้เกิดผลดีกับผู้บริหารของสำนักงานสรรพากรภาค 6 เป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้บริหารจึงควรจัดการอบรมเกี่ยวกับเทคนิควิธีการบริหารงานให้กับผู้บริหารรุ่นใหม่ ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและเพิ่มประสบการณ์ในการทำงานให้กับผู้ที่กำลังก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหารในอนาคต และควรมีการจัดสัมมนาเป็นประจำทุกเดือน เกี่ยวกับเทคนิคในแต่ละด้านตามความต้องการของผู้บริหารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความสามัคคีและความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อันจะทำให้การบริหารงานภายในสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. จากผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านอารมณ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้ข้าราชการมีความสุขในการปฏิบัติงานมีความรัก ความผูกพันและภูมิใจกับผลงานที่ทำเพิ่มขึ้น โดยให้ความสำคัญและส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เช่น การมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การจัดสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม การพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม โปร่งใสเป็นรูปธรรม

มีการแจกแจงหลักเกณฑ์การประเมินผล และแจ้งผลการประเมินให้ข้าราชการทราบ มีการจัดสัมมนา เพื่อเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงานและทำให้ข้าราชการรู้สึกผ่อนคลายจากภาวะความจำเจและความเครียด และมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เป็นต้น

3. จากผลการศึกษา พบว่า การรับรู้ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ภาวะผู้นำของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อผู้บังคับบัญชาสำนักงานสรรพากรภาค 6 มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการรับรู้ด้านลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ และด้านลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงาน จะส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก และก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานและอารมณ์ทางบวกในการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงเป็นผลดีต่อผู้บริหารที่จะจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน และเทคนิคในการปฏิบัติตนต่อข้าราชการที่ปฏิบัติงานภายใต้การบังคับบัญชาให้กับผู้บริหารยุคใหม่ เพื่อจะทำให้ข้าราชการมีความสุขในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น อันจะส่งผลให้สำนักงานสรรพากรภาค 6 มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

4. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความคาดหวังของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา
2. ควรศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6
3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำและระดับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ในเชิงคุณภาพ เพื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาในเชิงปริมาณ และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรขององค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กรมสรรพากร. รายงานประจำปี 2551 กรมสรรพากร. กรุงเทพมหานคร : กรมสรรพากร, 2551.

กวี วงศ์พัฒ. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี, 2539.

กันยา สุวรรณแสง. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : อักษรพิทยา, 2540.

กันยารัตน์ อ่องคณา. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2549.

กุลธิภา กิตติวงษ์ประทีป. “การรับรู้เศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.” วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2550.

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงงูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.” วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

จิระศักดิ์ ทัพพา. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาคประชาชนในจังหวัดเพชรบูรณ์.” วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, 2550.

ชัยเสถียร พรหมศรี. ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2549.

โชติณัฐ คงพานิช. “การเปรียบเทียบการรับรู้ภาวะผู้นำและความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อการบังคับบัญชาของหัวหน้างานเพศชายและเพศหญิง.” การค้นคว้าแบบอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2547.

ถวิล ชาราโกชน์และศรีณย์ คำริสุข. การรับรู้ของมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อี แอนด์ ไอคิว, 2543.

ทองหล่อ เดชไทย. ภาวะผู้นำเพื่อการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., 2544.

- ทองใบ สูดขารี. ภาวะผู้นำ : กลไกขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้. อุบลราชธานี: คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2551.
- นภัชชล รอดเที่ยง. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.” วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกอนามัยครอบครัว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2550.
- ปรีชา เชื้อพลากิจ. “ภาวะผู้นำของอัยการจังหวัด.” การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2547.
- พยอม วงศ์สารศรี. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 5. ม.ป.ท., 2537.
- พรนพ พุกกะพันธุ์. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์, 2544.
- พรรณนิภา สืบสุข. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.” วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.
- พิสมัย วัฒนาวรสกุล. “ปัจจัยพยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงานองค์กรรัฐบาลและเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.” การค้นคว้าแบบอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.
- ภัทรา สุภา. “คุณลักษณะภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่.” การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.
- ภูเบศร์ ปิ่นแก้ว. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาครัฐในจังหวัดเพชรบูรณ์.” วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, 2550.
- มณัชยา สุษะลังกา. “การปฏิบัติการสร้างเสริมสุขภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตามการรับรู้ของประชาชน ตำบลล่อมแรด อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง.” การค้นคว้าแบบอิสระ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2550.

- เมทินี จิตอ่อนนุ่ม. “ภาวะผู้นำของหัวหน้าหรือผู้ป่วยและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ
 พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาสารนครเชียงใหม่.” วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตร
 มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2542.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ดวงกลมสมัย จำกัด, 2544.
- รัชนิวรรณ ช่างทำรองเท้า. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของภาคเอกชนในจังหวัดเพชรบูรณ์.”
 วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, 2550.
- รัชฎาวรรณ โปธิจันทร์. “การรับรู้ภาวะผู้นำและศักยภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน
 จังหวัดจันทบุรี.” วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548.
- รุ่งฟ้า ชัยงามเมือง. “ภาวะผู้นำของหัวหน้างานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในทัศนะของผู้ได้บังคับ
 บัญชา.” การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน
 ศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2547.
- วันดี ทับทิม. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและ
 ประสิทธิภาพของหน่วยงานในโรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม 1.” การค้นคว้าแบบอิสระ
 วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546.
- วิชาญ รัตนมงคลศักดิ์. “ภาวะผู้นำตามการรับรู้และตามความคาดหวังกับความพึงพอใจของ
 พนักงาน.” การค้นคว้าแบบอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา
 อุตสาหกรรมและองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2546.
- วิเชียร วิทยอุดม. ภาวะผู้นำฉบับก้าวหน้ายุค. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีระฟิล์ม และ โซเท็กซ์
 จำกัด, 2548.
- วิภาพร มาพบสุข. มุมมองสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2544.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2545.
- ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์. องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจ
 บัณฑิตย์, 2548.
- ศิริมล คำนวล. “ความสัมพันธ์ระหว่าง การมองโลกในแง่ดี ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่า
 อุปสรรค และความสุข : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์
 ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศิลปะศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 ธรรมศาสตร์, 2552.

สมคิด คำเจริญ. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานและการดำเนินงาน องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาตา.”

วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2550.

สุกัญญา อินตะโคด. “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษา อุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน.” วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2550.

สุนันทา ศรีดากุล. “การเปรียบเทียบความสุขและประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการกระทรวงศึกษาธิการที่มีจริยธรรมในการทำงาน และการกำกับดูแลของคุณลักษณะแตกต่างกัน.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2546.

สุภาวดี คำเกลี้ยง. “คุณลักษณะของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล.” วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.

สุภาวดี ติมีนทร. “ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี.” วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2550.

เสนาะ ดิยาว. *หลักการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.

อรณิข ชูวีระ. “การวิเคราะห์การรับรู้เครื่องหมายในแผนที่ท่องเที่ยว.” การค้นคว้าแบบอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสื่อศิลปะและการออกแบบสื่อ บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2550.

อัญชุลีกร ฤทธิเดช. “ลักษณะของผู้นำของผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจต่อการบังคับบัญชาของผู้ใต้บังคับบัญชาของโรงงานผลิตเครื่องประดับเงินในจังหวัดนครปฐม.” การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2547.

อภิชาติ ภูพานิช. “การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.” วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551.

ภาษาต่างประเทศ

Daft, R.L. a Management. 6th ed. Mason, OH : South – Western, 2002.

_____. b The leadership experience. 3rd ed. Mason, OH : Thomson South – Western, 2005.

Dalai Lama, H.H.and Cutler Howard CC. The Art of Happiness at Work. London : Hodder and
Stoughton, 1998.

Donald M. lowe. History of Bourgeois Perception. Chicago : The University of Chicago Press,
1982.

Greenberg, J.,and Baron, R.A. Understanding and manage the human side the work. New Jersey
: Prentice Hall, 2000.

Huczynski, A.,and Buchanan, D. Organizational behavior : An introductory. 4th ed. London :
Prentice Hall, 2001.

O’Leary, E. 10 minute guide to leadership. 2nd ed. Indianapolis, IN: A Pearson Education
Company, 2000.

Orem, O.E. Nursing: Concepts of practice. 6th ed. St.Louis : Mosby Year Book, 1991.

Riggo, Ronald E. Introduction to Industrial/Organizational Psychology. California : Scott,
Foresman and Company, 1990.

Stogdill, R.M. Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research. New York :
the Free Press, 1974.

ผลงานวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาตรี



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



ผลงานวิทยานิพนธ์ศึกษา ระดับปริญญาตรี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 0-32594-043 ต่อ 41052

ที่ /2553

วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2553

เรื่อง ขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิทักษ์ ศิริวงศ์

ด้วยนางสาวนาฏยา ปรีชญาชัย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6” มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ ในการนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษารายดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 0-32594-043 ต่อ 41052

ที่ /2553

วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2553

เรื่อง ขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์

ด้วยนางสาวนาฎยา ปรัชญาชัย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6” มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ ในการนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษารายดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โทร. 0-32594-043 ต่อ 41052

ที่ /2553

วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2553

เรื่อง ขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร

ด้วยนางสาวนาฏยา ปรีชญาชัย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน กำลังดำเนินการทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6” มีความประสงค์จะขอเรียนเชิญท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ ในกรณีนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ตรวจเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษารายดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์จัดส่งเครื่องมือ

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



ที่ ศธ 0520.303/ 0484.1

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
เลขที่ 1 หมู่ 3 ตำบลสามพระยา อำเภอชะอำ
จังหวัดเพชรบุรี 76120

8 มีนาคม 2553

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน สรรพากรพื้นที่นครปฐม 1

ด้วย นางสาวนาฎยา ปรัชญาชัย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน อยู่ระหว่างการดำเนินการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัด สำนักงานสรรพากรภาค 6” มีความประสงค์ขอตกลงเครื่องมือวิจัยกับเจ้าหน้าที่สรรพากร โดยใช้แบบสอบถาม ในการนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์ในการตกลงเครื่องมือวิจัยกับ นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ทั้งนี้ คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. 0 3259 4031

โทรสาร 0 3259 4027



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมเครื่องมือ

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี



ที่ ศธ 0520.303/ 0549.1

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
เลขที่ 1 หมู่ 3 ตำบลสามพระยา อำเภอชะอำ
จังหวัดเพชรบุรี 76120

22 มีนาคม 2553

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน สรรพากรพื้นที่นครปฐม 2

ด้วย นางสาวนงญา ปรัชญาชัย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน อยู่ระหว่างการดำเนินการวิจัย เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ ในการนี้ คณะฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาต และแจ้งบุคลากรของท่านทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่บัณฑิตศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ทั้งนี้ คณะฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประสพชัย พสุนนท์)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะวิทยาการจัดการ

คณะวิทยาการจัดการ

โทร. 0 3259 4031

โทรสาร 0 3259 4027



ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

เลขที่แบบสอบถาม.....

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัด
สำนักงานสรรพากรภาค 6

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิจัยในระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6

แบบสอบถามนี้เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ภาวะผู้นำกับความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 6 ประกอบด้วย 4 ส่วน จำนวน 7 หน้า ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของประชากร จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ลักษณะภาวะผู้นำ จำนวน 38 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสุขในการปฏิบัติงาน จำนวน 30 ข้อ

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบคำถามในแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงหรือตามความคิดเห็นของท่านให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านมีคุณค่าต่องานวิจัยอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้รับจากท่านเป็นความลับ โดยจะนำไปใช้ในการวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยเป็นภาพรวมสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงและสมบูรณ์จะช่วยให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความถูกต้องแม่นยำ และหากมีข้อสงสัยหรือข้อปัญหาที่ไม่เข้าใจในประเด็นคำถามประการใด โปรดติดต่อผู้วิจัยได้ที่ E-mail : nattaya.pr@rd.go.th

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวนาฎยา ปรังชญชัย (ผู้วิจัย)

นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

1.() ชาย	2.() หญิง
-----------	------------
2. อายุ

1.() ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20 ปี	2.() 21-30 ปี
3.() 31-40 ปี	4.() 41-50 ปี
5.() มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	
3. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 2

1.() ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	2.() 6-10 ปี
3.() 11-15 ปี	4.() 16-20 ปี
5.() 21-25 ปี	6.() มากกว่า 25 ปีขึ้นไป
4. ระดับการศึกษา

1.() ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.() ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
3.() สูงกว่าปริญญาตรี	
5. สถานภาพ

1.() โสด	2.() สมรส
3.() หม้าย	4.() หย่าร้าง
5.() แยกกันอยู่	6.() ไม่ได้สมรสแต่มีคู่ครองอยู่ด้วยกัน
6. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง

ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี	
1.() นิตกร	2.() นักตรวจสอบภาษี
3.() นักวิชาการสรรพากร	4.() นักวิชาการภาษี
5.() นักวิชาการเงินและบัญชี	6.() นักวิชาการพัสดุ
7.() เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	8.() เจ้าพนักงานพัสดุ
9.() เจ้าพนักงานสรรพากร	10.() เจ้าพนักงานธุรการ
7. อัตรารายเดือน

1.() ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท	2.() 10,001-20,000 บาท
3.() 20,001-30,000 บาท	4.() มากกว่า 30,000 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้ภาวะผู้นำของสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อผู้นำมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง การรับรู้ลักษณะภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การรับรู้ลักษณะภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การรับรู้ลักษณะภาวะผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การรับรู้ลักษณะภาวะผู้นำ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การรับรู้ลักษณะภาวะผู้นำ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การรับรู้ของท่านต่อลักษณะภาวะผู้นำของท่าน		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	1. ลักษณะทางกาย					
1.	มีสุขอนามัยที่ดี					
2.	มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ กระฉับกระเฉง					
3.	มีสุขภาพร่างกายเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					
4.	มีสุขภาพจิตดี ยิ้มแย้ม แจ่มใส					
5.	มีรูปร่างลักษณะทางกายดี และสง่าผ่าเผย					
6.	แต่งกายได้เหมาะสมกับกาลเทศะ					
	2. คุณีหลังทางสังคม					
7.	เป็นผู้ที่มาจากครอบครัวที่ดี					
8.	เป็นผู้ที่คนในสังคมส่วนใหญ่ยอมรับว่าเป็นคนดี					
9.	สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมทุกระดับได้เป็นอย่างดี					
10.	สามารถเรียนรู้ปัญหาสังคมรอบตัวได้อย่างรวดเร็ว					
11.	สามารถปรับตัวเข้ากับความเครียดได้ในทุกสภาวะ					
12.	มีความสามารถในการแสวงหาความรู้และรู้ทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ					
13.	เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต					

การรับรู้ของท่านต่อลักษณะภาวะผู้นำของท่าน		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
3. สถิติปัญญาความรู้ความสามารถ						
14.	มีคุณวุฒิทางการศึกษาเหมาะสมกับลักษณะงาน					
15.	มีความรอบรู้ และเข้าใจในหน่วยงานทางด้าน การบริหารงานภายในอาคาร					
16.	มีปฏิภาณไหวพริบ และความเฉลียวฉลาด ในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า					
17.	มีความรู้เกี่ยวกับนโยบาย กฎหมายทางการบริหาร งานสรรพากร					
18.	มีวิธีการจูงใจบุคลากรให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน					
19.	เป็นผู้ที่สามารถถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสารให้ผู้บังคับบัญชา เข้าใจได้					
4. บุคลิกภาพ						
20.	มีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
21.	เป็นผู้ใฝ่ศึกษา ค้นคว้า หากความรู้อยู่เสมอ					
22.	มีความสุข เข้มแข็ง รอบคอบ สามารถควบคุมอารมณ์ ได้ดี					
23.	มีพฤติกรรมเหมาะสม ถูกต้องกับกาลเทศะ					
24.	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
25.	มีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ					
26.	สามารถแสดงความคิดเห็นต่อทุกสถานการณ์ได้ อย่างเหมาะสม					
5. ลักษณะทางด้านเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับงาน						
27.	มีความสามารถที่จะบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล					

การรับรู้ของท่านต่อลักษณะภาวะผู้นำของท่าน		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
28.	มีทักษะและประสบการณ์ ในการบริหารงาน					
29.	สามารถบริหารงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้					
30.	มีความรับผิดชอบในการทำงาน					
31.	เป็นผู้มีความมุ่งมั่น มานะอดทน สามารถแก้ไขปัญหาได้จนสำเร็จลุล่วง					
32.	มีความเสียสละ และอุทิศเวลาส่วนตนในการทำงานเต็มตามศักยภาพ					
6. ลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์						
33.	สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี					
34.	มีการปรับตัวเข้ากับกระบวนการกลุ่มได้ดี					
35.	มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นกันเอง					
36.	มีความยืดหยุ่น และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น					
37.	มีความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกได้ดี					
38.	มีเกียรติยศศักดิ์ศรีและเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของบุคคลทั่วไป					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสุขในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือท้ายข้อความที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งในแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกของท่านอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ความรู้สึกต่อความสุขในการปฏิบัติงานของท่าน		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1. ความพึงพอใจในชีวิต						
1.	โดยภาพรวม ท่านพอใจในสิ่งที่เป็นอยู่ในชีวิตประจำวัน					
2.	หากเปลี่ยนแปลงได้ ท่านคิดว่าจะไม่เปลี่ยนแปลงอะไรเลยในชีวิต					
3.	ท่านไม่พอใจในบทบาทในสังคมของท่าน					
4.	ท่านรู้สึกว่สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตเป็นสิ่งที่ดี					
5.	ท่านรู้สึกท้อแท้ / เหนื่อยหน่าย กับการดำรงชีวิตในปัจจุบัน					
6.	ท่านไม่เคยภูมิใจในตัวเองกับชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน					
7.	ท่านรู้สึกได้ว่าชีวิตของท่านจะดีขึ้นกว่านี้					
8.	ท่านพอใจกับชีวิตในปัจจุบัน					
9.	ท่านรู้สึกว่าชีวิตของท่านยังไม่สมบูรณ์					
10.	ท่านประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ตั้งเป้าหมายไว้					
2. ความพึงพอใจในงาน						
11.	ท่านพอใจที่ได้ทำงานที่ได้รับมอบหมาย					

ความรู้สึกต่อความสุขในการปฏิบัติงานของท่าน		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
12.	ท่านรักและผูกพันกับงานที่ท่านทำ					
13.	ในบางสถานการณ์ท่านรู้สึกว่าการทำงานล่วงเวลาเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้งานสำเร็จ					
14.	ท่านพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
15.	ท่านรู้สึกดีเมื่องานที่ท่านทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย					
16.	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำไม่เหมาะสมกับตัวท่าน					
17.	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำไม่เป็นอย่างที่ตั้งใจ					
18.	ท่านรู้สึกไม่สนุกกับงานที่ท่านทำในปัจจุบัน					
19.	ท่านไม่เคยภูมิใจกับงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน					
20.	ท่านภูมิใจในผลการปฏิบัติงานของตนเอง					
3. อารมณ์ของท่านต่องาน / การปฏิบัติงาน						
21.	ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เมื่อได้ทำงาน					
22.	ท่านอารมณ์ดีขณะทำงาน					
23.	ท่านสนุกสนานกับการทำงาน					
24.	ท่านกระตือรือร้นและอยากที่จะทำงาน					
25.	ท่านทุ่มเทและเอาใจใส่กับงานที่ท่านทำ					
26.	ท่านเบื่อหน่ายกับการทำงาน					
27.	ท่านหงุดหงิด อารมณ์ไม่ดีกับการทำงาน					
28.	ท่านเคยรู้สึกไม่อยากทำงาน					
29.	ท่านไม่ชอบใจ หรือไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง					
30.	ท่านอยากย้ายหรือเปลี่ยน ที่ทำงานใหม่					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ผลงานวิจัยนักศึกษา ระดับปริญญาตรี

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวนาถญา ปรัชญาชัย

ที่อยู่ 33 หมู่ 1 ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร 74130

ที่ทำงาน สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 2
25/125 หมู่ 4 ตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสสามพราน จังหวัดนครปฐม 73160

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2533

สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นต้น (การบัญชี)
วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี

พ.ศ.2539

สำเร็จการศึกษาปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

พ.ศ.2551

ศึกษาต่อระดับปริญญาโท
สาขาวิชา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ.2536-2539

กองภาษีหัก ณ ที่จ่ายและคืนภาษี กรมสรรพากร

พ.ศ.2540-2541

สำนักงานสรรพากรพื้นที่ 16

พ.ศ.2541-2543

สำนักงานสรรพากรภาค 6

พ.ศ.2543-2544

สำนักงานสรรพากรภาค 2

พ.ศ.2544-ปัจจุบัน

สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม 2

ผลงานวิจัยนันทศึกษา ระดับปริญญาตรี