

ภาวะผู้นำของข้าราชการทหารชั้นประทวนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ ทหารกองประจำการในจังหวัดกาญจนบุรี

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของข้าราชการทหารชั้นประทวนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการในจังหวัดกาญจนบุรี 2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานทหารกองประจำการในจังหวัดกาญจนบุรี 3. เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของข้าราชการทหารชั้นประทวนในจังหวัดกาญจนบุรี ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่ ทหารกองประจำการในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 400 นาย โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ ระหว่าง 21-23 ปี ผลัดที่เข้ารับราชการของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในผลัด 1/67 ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1-6/ปวช.

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของข้าราชการทหารชั้นประทวนในจังหวัดกาญจนบุรี ทั้ง 5 แบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมุ่งคนสูง ภาวะผู้นำแบบมุ่งคนต่ำมุ่งงานต่ำ ภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง และภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นว่าข้าราชการทหารชั้นประทวนในจังหวัดกาญจนบุรีมีภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีมมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 รองลงมาคือภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ภาวะผู้นำแบบมุ่งคนสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และภาวะผู้นำแบบมุ่งคนต่ำมุ่งงานต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการในจังหวัดกาญจนบุรี ทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน และด้านสมรรถนะกำลังพล พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 โดยในมิติของผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการในจังหวัดกาญจนบุรี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสมรรถนะกำลังพล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.30 รองลงมาคือด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน, ภาวะผู้นำแบบมุ่งคนตำ่่งงานตำ่่า, ภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง และภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม มีผลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการในจังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ข้าราชการทหารชั้นประทวน และทหารกองประจำการ

ABSTRACT

The objectives of this research study are: 1. To study the leadership of non-commissioned military officials that affects the performance of enlisted man in Kanchanaburi Province. 2. To study the performance of enlisted man in Kanchanaburi Province. 3. To develop the leadership of non-commissioned military officials in Kanchanaburi Province. The population and sample used are: 400 enlisted men in Kanchanaburi Province using convenience sampling. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire with content validity of 0.95. Statistics used in data analysis include Frequency, Percentage, Mean, and Standard Deviation. Multiple Regression analysis was used to analyze relationships between independent variables and dependent variables. The statistical significance level was set at 0.05.

The results of the research found that most of the respondents were between 21-23 years old. The majority of the sample's shifts in government service were in the 1/67 shift.

The education level of most of the sample's education was at the Mathayom 1-6/Vocational Certificate

The results of data analysis on the leadership of non-commissioned military officials in Kanchanaburi Province, including 5 types of leadership: Task-oriented, Country Club Management, Impoverished Management, Middle of Road Management and Team Management By looking at the frequency and percentage values, it was found that the overall level was at a high level. It has an average of 3.94. And it was found that the majority of the sample expressed the opinion that non-commissioned military officers in Kanchanaburi Province have the most Team Management. It has an average of 4.24, followed by Middle of Road Management. It has an average of 4.15, Task-oriented has an average of 4.15, Country Club Management has an average of 3.89 and Impoverished Management has an average of 3.27, respectively.

The results of data analysis on the performance of enlisted man in Kanchanaburi Province in both areas, namely work achievement. And in terms of personnel performance, it was found that overall, the sample group had the highest level of opinion on work performance. It has an average value of 4.29 in the dimension of performance of enlisted man in Kanchanaburi Province When considering each aspect, it was found that the personnel performance aspect It has the highest average of 4.30, followed by work achievement. It has an average of 4.29, respectively.

The results of hypothesis testing using multiple regression analysis revealed that Task-oriented, Country Club Management, Middle of Road Management and Team Management has a positive effect on the performance of enlisted man in Kanchanaburi Province. Statistically significant at 0.05

Keywords : Leadership, Non-commissioned military officials and Enlisted man

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เรื่องที่กำลังศึกษาคือ “ภาวะผู้นำของข้าราชการทหารชั้นประทวนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการในจังหวัดกาญจนบุรี” โดยมีปัญหาและหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนดังนี้

การปฏิบัติตัวในการปฏิบัติงานของนายทหารชั้นประทวนชอบทำอะไรตามใจตัวเอง ขาดความอดทนอดกลั้น ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบ ไม่คำนึงว่าจะมีใครเฝ้ามองดูอยู่หรือไม่ ไม่เป็นตัวอย่างที่ดีให้กับทหารกองประจำการ เมื่อทหารกองประจำการเห็นว่านายทหารประทวนทำอะไรตามใจตัวเอง ไม่สนใจกฎระเบียบ ก็ปฏิบัติตามใจตัวเองบ้าง ทำให้การทำงานเกิดความไม่เรียบร้อย มีข้อติดขัดเกิดขึ้น ส่งผลกระทบต่อการกิจ เช่น กำลังพลมีการละทิ้งหน้าที่เวรยาม กำลังพลเลิกงานก่อนเวลา กำลังพลขาดความรับผิดชอบ ฯลฯ เป็นปัญหาให้กับผู้บังคับบัญชาที่ต้องหาทางแก้ไขต่อไป ซึ่งเกิดจากเทคโนโลยีในปัจจุบันเข้ามามีบทบาทในการใช้ชีวิตประจำวันมากขึ้น ทำให้เกิดความสะดวกสบายในการใช้ชีวิต จนส่งผลให้กำลังพลมีความสะดวกสบายในการทำงาน และมีความสบายจนลืมนึก บางครั้งเมื่อต้อง พบกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก สถานการณ์ที่ต้องใช้ความอดทนอดกลั้น มีความกดดัน เช่น กฎระเบียบขององค์กรบางเรื่องจะต้องใช้ความอดทนอดกลั้น กำลังพลเหล่านั้นจึงไม่สามารถที่จะทนได้ ซึ่งการมีภาวะผู้นำ ส่วนสำคัญอย่างหนึ่งคือความอดทนอดกลั้นให้ได้ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา หากผู้บังคับบัญชาไม่มีความอดทนอดกลั้นแล้ว จึงทำให้ภาวะผู้นำนั้นขาดหายไปด้วยเช่นกัน (ศุภกฤษ ทรัพย์เจริญ, สัมภาษณ์, 27 พฤษภาคม 2567)

ภาวะทางผู้นำของนายทหารชั้นประทวนในปัจจุบันมีข้อบกพร่องในเรื่อง ความเป็นผู้เชื่อถือได้ ซึ่งในแบบธรรมเนียมของทหาร จะมีระบบการปกครอง ซึ่งเรียกว่า "สายการบังคับบัญชา" ในการปกครอง ดูแลกำลังพลของตนเอง ทำให้การสั่งการหรือการปฏิบัติต่างๆ ต้องเป็นไปตามลำดับชั้น ซึ่งในปัจจุบันนายทหารชั้นประทวนจำพวกหนึ่ง ที่มีกำลังพลในการดูแล 2-10 นาย ปฏิบัติหน้าที่ได้ไม่ดีเท่าที่ควร เนื่องจากขาดความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อาจสืบเนื่องมาจากการประพฤติตนที่ไม่ดี ไม่เป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การแต่งกายที่ไม่เรียบร้อย ไม่ถูกต้องตามกฎระเบียบที่กองทัพกำหนด การมาทำงานไม่ตรงต่อเวลา การปฏิบัติหน้าที่เวรยามต่างๆ ไม่เรียบร้อย การไม่ใส่ใจผู้ใต้บังคับบัญชาของตน การใช้กิริยา วาจา ท่าทางที่ไม่เหมาะสม เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ ล้วนแต่ทำให้ความน่าเชื่อถือของตนเองถูกลดถอยลงไป

เมื่อมีการกิจต่างๆ เข้ามาใหม่ จึงส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาขาดความน่าเชื่อถือ ซึ่งอาจส่งผลต่อการกิจได้ (ธนกร บัวคงดี, สัมภาษณ์, 28 พฤษภาคม 2567)

ภาวะผู้นำของนายทหารชั้นประทวนที่ยังขาด คือ ความคิดริเริ่ม และการเป็นแบบอย่างที่ดี (เรื่องการแต่งกาย) สำหรับเรื่องความคิดริเริ่ม ผู้ใต้บังคับบัญชายังคงปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด แต่ไม่มีการคิดตามสถานการณ์ หรือมีคิดสร้างสรรค์ในการมีส่วนช่วยพัฒนาหน่วย หรือองค์กร กลัวการตัดสินใจที่ผิดพลาดจนไม่กล้าคิดอะไรเลย การเป็นแบบอย่างที่ดี (เรื่องการแต่งกาย) มีความใส่ใจในเครื่องแบบ และระเบียบส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง แต่งตัวไม่สะอาด ไม่เหมาะสม เท่าที่ควร เนื่องด้วยทหารกองประจำการอาจไม่ค่อยได้สัมผัสการทำงานร่วมกับนายทหารชั้นประทวนมากนัก แต่สิ่งที่ได้เห็นได้ชัดจากนายทหารชั้นประทวนคือ เรื่องของความใส่ใจในเครื่องแต่งกายที่ยังไม่เรียบร้อย (ศุภชัย วรินทร์รา, สัมภาษณ์, 29 พฤษภาคม 2567)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจต้องการที่จะศึกษาเพื่อค้นหาลักษณะภาวะผู้นำที่ควรจะเป็นของนายทหารชั้นประทวนในยุคปัจจุบัน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาความมีลักษณะผู้นำของนายทหารชั้นประทวนที่ควรจะมีในกองทัพต่อไป เพื่อให้กองทัพปรับลักษณะภาวะผู้นำของบุคลากรให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของข้าราชการทหารชั้นประทวนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการในจังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานทหารกองประจำการในจังหวัดกาญจนบุรี
3. เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของข้าราชการทหารชั้นประทวนในจังหวัดกาญจนบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

ภาวะผู้นำของข้าราชการทหารชั้นประทวนในจังหวัดกาญจนบุรีที่แตกต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการในจังหวัดกาญจนบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำของข้าราชการทหารชั้นประทวนในจังหวัดกาญจนบุรีที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการในจังหวัดกาญจนบุรี โดยกำหนดขอบเขตวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา

1.1 ตัวแปรต้น คือ ภาวะผู้นำของข้าราชการทหารชั้นประทวนในจังหวัดกาญจนบุรี

1.2 ตัวแปรตาม คือ การปฏิบัติงานทหารกองประจำการในจังหวัดกาญจนบุรี

2. ขอบเขตด้านประชากร

2.1 ประชากร คือ ทหารกองประจำการในจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งมีจำนวน 5,779 นาย (อ้างอิง ฝ่ายสรรพกำลัง มทบ.17 เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ทหารกองประจำการในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 400 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 โดยการเข้าสู่สูตร Taro Yamane (Taro Yamane, 1973)

3. ขอบเขตพื้นที่ คือ หน่วยทหารในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี

4. ขอบเขตด้านเวลา คือ ห้วงเดือน พฤษภาคม 2567–มิถุนายน 2567

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่อยู่ในกลุ่มเป้าหมายสำหรับทำงานวิจัยครั้งนี้ คือ ทหารกองประจำการในจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งมีจำนวน 5,779 นาย (อ้างอิง ฝ่ายสรรพกำลัง มทบ.17 เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างนั้นเป็น ทหารกองประจำการในจังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้หลักการคำนวณขนาดตัวอย่างของ (Taro Yamane,

1973) โดยกำหนดค่าคาดเคลื่อน 0.05 จากจำนวนประชากร 5,779 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Google form) มีรายละเอียดแบบสอบถามทั้งสิ้น 3 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ ผลัด ระดับการศึกษา แบบ Checklist จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของข้าราชการทหารชั้นประทวนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ แบบ Likert Scale จำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านผลการปฏิบัติงาน แบบ Likert Scale จำนวน 20 ข้อ

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

3.1 ศึกษาข้อมูลภาวะผู้นำของที่เกี่ยวข้องกับหัวข้องานวิจัย ในสถานการณ์ และหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน นอกจากนี้ยังมีการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย และผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาในแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ดำเนินงานวิจัยทำการวิจารณ์เสนอแนะและนำไปปรับปรุงแก้ไขรายการข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยด้วยค่า IOC วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หลังจากนั้นนำคำแนะนำที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญมาพิจารณาในแต่ละข้อ แล้วนำคะแนนไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับสิ่งที่ต้องการที่จะวัดโดยผู้วิจัยจะเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ส่วนข้อที่มีค่าต่ำกว่า 0.5 จะพิจารณาตัดออก หากผลที่วัดได้ไม่ครอบคลุมตัวแปรจะปรับแก้ตามที่คุณผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำแนะนำ IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ผลของการคำนวณที่ได้คือ 0.99

3.4 ความน่าเชื่อถือ เมื่อปรับแก้ไขแบบสอบถามแล้วได้นำไปทดสอบกับกลุ่มที่คล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย จากนั้นนำคำถามที่มีมาตรวัดเป็น Interval scale มาคำนวณสัมประสิทธิ์ความน่าเชื่อถือหลังจากนั้นนำผลการทำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของ ครอนบาค ได้ค่าเท่ากับ 0.95 ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงจากเกณฑ์การยอมรับที่ต้องมากกว่า 0.80 จากนั้นจึงนำไปทดลองต่อกับกลุ่มตัวอย่าง

3.5 นำแบบสอบถามจำนวน 400 คน นำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งต้องมีค่าแอลฟาตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไปถือว่ามีความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามที่จะนำไปใช้ได้ ซึ่งผลของแบบสอบถามจำนวน 400 คน ผลที่ได้คือ ภาวะผู้นำของข้าราชการทหารชั้นประทวน มีค่าแอลฟา 0.97 และผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการ มีค่าแอลฟา 0.97

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

4.1 ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามมีจำนวนเท่ากับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย

4.2 ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามต่อกลุ่มตัวอย่าง คือ กับกลุ่มทหารกองประจำการในจังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยจะดำเนินการส่งแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง พร้อมชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย ตลอดจนลักษณะของแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทราบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน หลังจากนั้นจะรวบรวม และนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์และครบถ้วน ในแต่ละหัวข้อคำถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มประชากรภายในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ และนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอนการวิจัย

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติอนุมาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

5.1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ผลัด และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

5.1.1 ค่าความถี่ และร้อยละ ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

5.1.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ในการหาค่าเฉลี่ยของข้อมูลที่มาจากข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า

5.2 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ของภาวะผู้นำของข้าราชการทหารชั้นประทวนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการในจังหวัดกาญจนบุรี

ผลการวิจัย

1. สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18-20 ปี	107	26.7
21-23 ปี	264	66.0
24-26 ปี	28	7.0
27 ปี ขึ้นไป	1	0.3
รวม	400	100

ตารางที่ 1 พบว่า ตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 21-23 ปี คิดเป็น ร้อยละ 66.0 รองลงมาคืออายุ 18-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.7 อายุ 24-26 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.0 และอายุ 27 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามผลัดที่เข้ารับราชการ

ผลัด	จำนวน	ร้อยละ
2/65	27	6.8
1/66	37	9.2
2/66	64	16.0

1/67	272	68.0
รวม	400	100

ตารางที่ 2 พบว่า ตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผลัด 1/67 คิดเป็น ร้อยละ 68.0 รองลงมาคือผลัด 2/66 คิดเป็นร้อยละ 16.0 ผลัด 1/66 คิดเป็นร้อยละ 9.2 และผลัด 2/65 คิดเป็นร้อยละ 6.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าประถมศึกษา-ประถมศึกษาปีที่ 6	54	13.5
มัธยมศึกษาปีที่ 1-6/ปวช.	283	70.8
ปวส./อนุปริญญา-ปริญญาตรี	63	15.7
รวม	400	100

ตารางที่ 3 พบว่า ตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาปีที่ 1-6/ปวช. คิดเป็น ร้อยละ 70.8 รองลงมาคือระดับ ปวส./อนุปริญญา-ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 15.7 และระดับ ต่ำกว่าประถมศึกษา-ประถมศึกษาปีที่ 6 คิดเป็นร้อยละ 13.5 ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำของข้าราชการทหารชั้นประทวนในจังหวัดกาญจนบุรี

เพื่อตอบคำถามของการศึกษาว่า ภาวะผู้นำของข้าราชการทหารชั้นประทวนในจังหวัดกาญจนบุรี ว่าเป็นแบบใด ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของข้าราชการทหารชั้นประทวนในจังหวัดกาญจนบุรี และจำแนกแบบของภาวะผู้นำ โดยใช้ ค่าความถี่ และร้อยละ ซึ่งจากการวิเคราะห์ปรากฏผลตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของข้าราชการทหารชั้นประทวนในจังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวม

ภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	4.15	0.71	มาก	3
ภาวะผู้นำแบบมุ่งคนสูง	3.89	0.83	มาก	4
ภาวะผู้นำแบบมุ่งคนต่ำมุ่งงานต่ำ	3.27	1.33	ปานกลาง	5
ภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง	4.15	0.86	มาก	2
ภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม	4.24	0.85	มากที่สุด	1

รวม	3.94	0.92	มาก	-
-----	------	------	-----	---

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของข้าราชการทหารชั้นประทวนในจังหวัดกาญจนบุรี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 โดยภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.24 รองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ภาวะผู้นำแบบมุ่งคนสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และภาวะผู้นำแบบมุ่งคนต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ จากภาพรวมดังกล่าว ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของข้าราชการทหารชั้นประทวนในจังหวัดกาญจนบุรี ในแต่ละระดับมีรายละเอียดตามตารางดัง ต่อไปนี้

3. ผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการในจังหวัดกาญจนบุรี

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการในจังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวม

ผลการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
ผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.29	0.83	มากที่สุด	2
สมรรถนะกำลังพล	4.30	0.83	มากที่สุด	1
รวม	4.29	0.83	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการในจังหวัดกาญจนบุรี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสมรรถนะกำลังพล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.30 และรองลงมาคือ ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของข้าราชการทหารชั้นประทวนกับผลการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการในจังหวัดกาญจนบุรี

ภาวะผู้นำ	B	Std. Error	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	0.520	0.132	-	3.921	0.000*
ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	0.271	0.053	0.239	5.154	0.000*
ภาวะผู้นำแบบมุ่งคนสูง	0.024	0.050	0.025	0.485	0.628
ภาวะผู้นำแบบมุ่งคนต่ำ	-0.052	0.020	-0.085	-2.588	0.010*

ภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง	0.189	0.053	0.201	3.542	0.000*
ภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม	0.458	0.053	0.481	8.622	0.000*

Durbin-Watson=1.971, R=0.843, R²=0.711, F=193.570, Sig. of F=0.000, *=0.05

จากตารางที่ 6 พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน, ภาวะผู้นำแบบมุ่งคนต่ำมุ่งงานต่ำ, ภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง และภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม มีผลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของทหารกองประจำการในจังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด และเป็นอันดับที่หนึ่ง แสดงให้เห็นว่าเป็นภาวะที่เหมาะสมกับสังคมทหารในยุคปัจจุบัน เนื่องด้วยสังคมทหารเป็นสังคมหมู่มาจําเป็นต้องทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ ซึ่งกองทัพสามารถนำคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีมนี้ไปปลูกฝังแก่กำลังพลได้ เพื่อให้การทำงานของกองทัพมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งคนต่ำมุ่งงานต่ำ อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย เมื่อเปรียบเทียบกับภาวะผู้นำทั้ง 5 แบบ ซึ่งภาวะผู้นำแบบนี้ไม่เหมาะสมกับกำลังพลกองทัพบกในการนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากในการปฏิบัติงานกำลังพลจะต้องมีความตั้งใจในการทำงาน ประกอบกับจะต้องใส่ใจ ดูแลในเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย เพราะสังคมทหารไม่สามารถปฏิบัติงานได้เพียงลำพัง ซึ่งจะต้องอาศัยเพื่อนร่วมงานเป็นสำคัญ อีกทั้งงานทางทหารเป็นงานเกี่ยวกับความมั่นคงของประเทศ จึงต้องให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานให้มาก เพราะเป็นความสำคัญของประเทศด้วยเช่นกัน

3. ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด แต่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย เมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานทั้ง 2 ด้าน เมื่อพิจารณาลงไปในข้อย่อย ผลปรากฏว่าการประหยัดทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น หน่วยต้นสังกัดควรมีการส่งเสริมให้กำลังพลรู้จักการประหยัดในการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้ใช้ทรัพยากรทุกชนิดให้คุ้มค่าที่สุด ซึ่งเป็นเรื่องพื้นฐานในการดำเนินชีวิต หากกำลังพลใช้

ทรัพยากรของทางราชการอย่างคุ้มค่าแล้ว ก็จะส่งผลให้กำลังพลใช้ทรัพยากรส่วนตัวคุ้มค่าด้วยเช่นกัน

เอกสารอ้างอิง

- กนก ขวัญเรือน และศรีเรือน แก้วกังวาน. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจหัวหน้างาน การรับรู้ ภาวะผู้นำตามแนวคิดตาข่ายบริหารงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้บริการทางโทรศัพท์ ของบริษัทประกันภัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปกรรมศาสตร์, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- จันทร์ภา แก้วบุตรา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยนครพนม, คณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
- จารุศิริ ทองเกตุแก้ว. (2562). ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. วารสารละติจูด, 3(1), 63-80.
- จิตติรัตน์ ลีลาเอกนิติ. (2565). การบูรณาการพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์ในการบริหารสถานศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, คณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
- ณัฐวัฒน์ มั่งชม, ธัมมะทินนา ศรีสุพรรณ และประสิทธิ์ชัย นรากรณ์. (2565). ภาวะผู้นำและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จังหวัดพิษณุโลก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, คณะวิทยาการจัดการ, สาขาการจัดการประยุกต์.
- ดวงกมล มนตรี และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2566). แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อปัจจัยส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ราชบุรี เขต 1. วารสารสินธรปริทรรศน์, 24(1), 40-50.
- ธีระรัตน์ คันทิวงศ์. (2560). การศึกษาการบริหารงานการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, คณะครุศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
บุษริน สว่างเพชร, จัตรสมน พฤทธิภูมิ และวันวิสาข์ ศรีสุเมธชัย. (2566). ภาวะผู้นำกับผล
การปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนนทบุรี ระหว่าง
การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยมหิดล, คณะสาธารณสุขศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข.
เบญจมาภรณ์ สอนวัฒนา, สฎายุ ธีระวิชิตระกุล และชัยพจน์ รังงาม. (2562). ภาวะผู้นำที่มีผล
ต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาราชบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา,
คณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.

ผ่องศรี พูลพิพัฒน์ และพิมพ์ฤทธิ์ เทียงภักดิ์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของ
ครูผู้สอนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาระยองเขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม,
คณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.

พิมพ์ จิตรอาจ. (2563). ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน
กรณีศึกษาการรถไฟฟ้ามหานครแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, สาขาวิชาการจัดการ.

รัฐวัฒน์ สะแลแม. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, คณะครุศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.

วรรณฤดี วิวัชนะ. โมเดลสมการโครงสร้างผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น: ศึกษาเฉพาะ เทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสงขลา.
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์.

วัชร เลิศพงษ์วรพันธ์ และพวงเพชร วัชรอยู่. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
ฝ่ายบริหารบุคลากรของบริษัทสายการบินแห่งหนึ่ง. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์,
36(2), 74-86.

วันกิตติ ทินนิมิตร, เจษฎา นกน้อย และสัณชัย ลังแท้กุล. (2566). ความฉลาดทางอารมณ์
ภาวะผู้นำ และการยอมรับความหลากหลายส่งผลต่อ ความสำเร็จในอาชีพของ
เจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ศิริพร นาทันtri, ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์กร และวิเชียร วิทย์อุดม. (2561). ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเอเซียอาคเนย์, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.

สกล พันธมาศ, ชัยพจน์ รักงาม และสมุทรา ชำนาญ. (2558). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา, คณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.

อรรถพงษ์ จุลาดการณ และพีระศักดิ์ ศรีฤทธา. (2553). ภาวะผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการกำกับควบคุมของหัวหน้าสถานีอนามัยในจังหวัดชัยภูมิ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, คณะสาธารณสุขศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข.

Jory, M. (2024). How to master Fiedler's Contingency Theory of Leadership. Retrieved from <https://plan.io/blog/fiedlers-contingency-theory/>

Joydeep, S. (2022). Ohio State Studies (Behavioral Theories of Leadership). Retrieved from <https://www.slideshare.net/slideshow/ohio-state-studies-behavioral-theories-of-leadership/251742181>

Nathan, M. (2023). The Blake Mouton Managerial Grid. Retrieved from <https://study.com/academy/lesson/the-blake-mouton-managerial-grid-five-leadership-styles.html>

Ralph, S.M. Handbook of Leadership; a Survey of Theory and Research. Retrieved from <https://digital-commons.usnwc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=5981&context=nwc-review>

Sirje, V. (2009). Leadership Models. Retrieved from <https://www.tlu.ee/~sirvir/Leadership/Leadership%20Models/index.html>

Will, K. (2024). Situational Leadership (Hersey-Blanchard) Model: How It Works. Retrieved from <https://www.investopedia.com/terms/h/hersey-and-blanchard-model.asp>

