

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุของ
นักพัฒนาสังคมในสังกัดสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร
และสังกัดสำนักงานพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด

Relationship between the Leadership and the Elderly Social Welfare Performance of
Social Development Workers under the District Offices in Bangkok and the Provincial
Social Department and Human Security Offices

ชนกานต์ ฉ่ำพงษ์¹ ทิพวรรณ กิตติวิบูลย์²

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนาสังคม

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำคณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

¹amam_psy30@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์สำคัญ 3 ประการ คือ 1) ศึกษาการปฏิบัติงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุของนักพัฒนาสังคมในสังกัดสำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร (สนข.กทม.) และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการปฏิบัติงานฯ และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภูมิหลังกับการปฏิบัติงานฯ กลุ่มตัวอย่างจำนวนรวม 148 คน เป็นนักพัฒนาสังคม สังกัด สนข.กทม. 72 คน และสังกัด พมจ. 76 คน เครื่องมือในการศึกษา คือ แบบสอบถามที่ประกอบด้วยแบบวัดการปฏิบัติงานฯ และแบบวัดภาวะผู้นำฯ ข้อมูลส่วนบุคคลและคำถามปลายเปิด ผลการศึกษาพบว่า 1) การปฏิบัติงานมากที่สุดสำหรับนักพัฒนาสังคม สังกัด สนข.กทม. คือ ด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพ ส่วนสังกัด พมจ. คือ ด้านการประชาสัมพันธ์เรื่องสิทธิ ส่วนการปฏิบัติงานน้อยที่สุดของทั้ง 2 สังกัด คือ ด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพ 2) การปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งในภาพรวมและองค์ประกอบย่อย 4 ด้าน ส่วนตัวแปรภูมิหลังไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ยกเว้นระยะเวลาการปฏิบัติงาน เฉพาะนักพัฒนาสังคม สังกัด สนข.กทม. ที่พบว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานนานกว่า ปฏิบัติงานได้ดีกว่า 3) จากการตอบคำถามปลายเปิด ปัญหาในการปฏิบัติงานที่รายงานมากที่สุด สำหรับนักพัฒนาสังคม สังกัด สนข.กทม. คือ ด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพ ส่วนนักพัฒนาสังคม สังกัด พมจ. คือ ด้านการสงเคราะห์ในการจัดการศพตามประเพณี จากผลการศึกษา ผู้ศึกษาเสนอแนะให้

ผู้บริหารพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับนักพัฒนาสังคมและช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุของนักพัฒนาสังคมมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ การปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ นักพัฒนาสังคม

Abstract

Three main purposes of the study were 1) to examine the elderly social welfare performance of social development workers under the District Offices in Bangkok and the Provincial Social Department and Human Security Offices 2) to identify the relationship between their transformational leadership and their performance and 3) to identify the relationship between background variables and their performance. A questionnaire was used to collect the data from 148 social development workers: 72 in Bangkok and 76 in the provinces. The questionnaire consisted of scales of performance and leadership, the personal data and open-ended questions. The findings were as follows: 1) The most frequent work of those in Bangkok was living allowance payment, while those in the provinces carried out the public relations work on the elderly rights most often. Both groups played the least role in occupational promotion. 2) Overall, their performance was positively related to their transformational leadership. This was also the case for the four individual components of leadership. In contrast, the background variables had no relationship with their performance except the number of working years of those in Bangkok. That is, those with more working years performed better than their counterparts. 3) The responses to the open-ended questions revealed that those in Bangkok encountered the problem in social welfare payment most whereas those in the provinces were faced with the problem concerning traditional cremation management. It was recommended that transformational leadership of social development workers should be developed and their administrators should help them solve their work problems to have more work efficiency.

Keywords Performance, Transformational Leadership, Social Welfare for the Elderly, Social Development Workers

บทนำ

การจัดสวัสดิการสังคม เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งต่อการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม ด้วยวิธีการป้องกันแก้ไขปัญหา และพัฒนาบุคคล มุ่งให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถพึ่งตนเองได้ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2547, น. 58) โดยเฉพาะการจัดสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ รัฐให้ความสนใจในเรื่องการสร้างหลักประกันในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ จึงมีการออกกฎหมาย กฎ ระเบียบ และประกาศต่างๆ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยกฎหมายที่สำคัญคือ พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นกฎหมาย

ที่เอื้อให้เกิดโครงสร้าง องค์กร และระบบบริหารจัดการที่จะรองรับการดำเนินงานที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุของประเทศไทย (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ, 2554) ปัจจุบันจำนวนผู้สูงอายุมีมากขึ้นจนเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแล้วตั้งแต่ พ.ศ. 2548 (คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ, 2558, น. 6-7) งานจัดสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุจึงมีความสำคัญและน่าสนใจที่จะศึกษา โดยเฉพาะการปฏิบัติงานของนักพัฒนาสังคมในภาครัฐที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการดำเนินงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ หน่วยงานหลักที่ดำเนินการที่ผู้ศึกษาสนใจ คือ สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร (สนข.กทม.) และสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด (พมจ.) เพื่อจะได้ทราบถึงการปฏิบัติงานฯ ของนักพัฒนาสังคมทั้ง 2 สังกัด ว่าทำครบถ้วนตามภารกิจของแต่ละหน่วยงานเพียงไร สำหรับพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทำงานในองค์กรที่มีหลักฐานงานวิจัยนานาชาติจำนวนมาก สนับสนุนถึงผลดีต่อองค์กรและผู้ร่วมงาน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ทิพวรรณ กิตติวิบูลย์, 2556, น.105) นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยังสามารถนำไปประยุกต์และพัฒนาได้ในทุกองค์กร (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551) ผู้ศึกษาจึงสนใจจะศึกษาว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุของนักพัฒนาสังคมด้วยหรือไม่ เพื่ออาจได้แนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานฯ ของนักพัฒนาสังคมให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุของนักพัฒนาสังคม ในสังกัด สนข.กทม. และสังกัด พมจ.
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการปฏิบัติงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ของนักพัฒนาสังคม ในสังกัด สนข.กทม. และสังกัด พมจ.
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรภูมิหลังกับการปฏิบัติงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ของนักพัฒนาสังคม ในสังกัด สนข.กทม. และสังกัด พมจ.
4. เพื่อรับรู้ถึงปัญหาและการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ของนักพัฒนาสังคมในสังกัด สนข.กทม. และสังกัด พมจ.

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ศึกษานักพัฒนาสังคมที่ปฏิบัติงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ในสังกัด สนข.กทม. จำนวน 50 เขต และสังกัด พมจ. จำนวน 76 จังหวัด
2. ขอบเขตตัวแปร กรณีตัวแปรตาม คือ การปฏิบัติงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุของนักพัฒนาสังคมตามประกาศของหน่วยงาน ในสังกัด สนข.กทม. มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเสริมสร้างความรู้ 2) ด้านการส่งเสริม

อาชีพ 3) ด้านการพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วมทางสังคม 4) ด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพ และ 5) ด้านการจัดตั้งอำนวยความสะดวก ในสังกัด พมจ. มี 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการให้บริการข้อมูลข่าวสาร 2) ด้านการประกอบอาชีพ 3) ด้านการพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม 4) ด้านการอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในการบริการสาธารณะอื่น 5) ด้านการช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและมีความจำเป็น 6) ด้านการสงเคราะห์ในการจัดการศพตามประเพณี และ 7) ด้านการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสิทธิที่ได้รับตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 กรณีตัวแปรอิสระ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass ครอบคลุม 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีบารมีหรือการใช้อิทธิพลเชิงอุดมคติ 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การสร้างแรงบันดาลใจ

3. ขอบเขตด้านเวลา ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนตุลาคม - ธันวาคม พ.ศ. 2555 วิเคราะห์ข้อมูล และเขียนรายงานระหว่างเดือน มกราคม 2558 – กุมภาพันธ์ 2559

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิด/หลักการ/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การปฏิบัติงาน (Performance) เป็นกิจกรรมที่บุคคลกระทำด้วยกำลังกายและกำลังใจ เพื่อจุดมุ่งหมายที่เขาต้องการ เช่น เพื่อดำรงชีวิต หรือเพื่อช่วยส่งเสริมสังคม (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2545, น.42) การทำงาน โดยใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสิทธิภาพ ทำให้งานนั้นสำเร็จได้ (มัลลิการ์ ต้นสอน, 2554, น.31) สำหรับปัจจัยที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงาน (Job Performance) มีหลายปัจจัย อาทิ ความสำเร็จของงาน ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความถูกต้องของงาน รวมถึงประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน มาตรฐานของงาน ความพึงพอใจของพนักงาน เพื่อให้งานมีคุณภาพที่สูงขึ้น การบรรลุผลสำเร็จหรือเป้าหมายของงาน เป็นต้น (Rahman, Karan and Ferduasy, 2013, p.134)

การปฏิบัติงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุของนักพัฒนาสังคมแต่ละสังกัดมีความแตกต่างกันตามที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ, ม.ป.ป.) โดยนักพัฒนาสังคมในสังกัด สนข.กทม. มีการปฏิบัติงานตามประกาศกรุงเทพมหานคร เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การคุ้มครอง การส่งเสริม และการสนับสนุนผู้สูงอายุ ตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ประกาศ ณ วันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2554 โดยกำหนดให้รับผิดชอบในการดำเนินงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุ 5 ด้าน คือ การเสริมสร้างความรู้ การส่งเสริมอาชีพ การพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วมทางสังคม การจ่ายเบี้ยยังชีพ และการจัดตั้งอำนวยความสะดวก สำหรับการปฏิบัติงานของนักพัฒนาสังคมในสังกัด พมจ. มีการปฏิบัติงานตามประกาศกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จำนวน 7 ฉบับ และให้ความร่วมมือกับกระทรวงแรงงานใน

การส่งเสริมและสนับสนุนอาชีพให้ผู้สูงอายุประกอบอาชีพและฝึกอาชีพที่เหมาะสม จึงรับผิดชอบในการดำเนินงานเกี่ยวกับผู้สูงอายุ 7 ด้าน คือ การให้บริการข้อมูลข่าวสาร การประกอบอาชีพ การพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม การอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในการบริการสาธารณะอื่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและมีความจำเป็น การสงเคราะห์ในการจัดการศพตามประเพณี และ การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสิทธิที่ได้รับตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ตามแนวคิดของ Bass (1985 อ้างถึงใน พิชายรัตน์ดิลก ณ ภูเก็ต, 2552, น.198-200) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนแปลงความคาดหวัง ความต้องการ ความคิด และจิตสำนึกของผู้ตาม จะกระตุ้นให้ผู้ตามมองสิ่งต่างๆ อย่างรอบด้านและเชื่อมโยง เพื่อให้เห็นผลประโยชน์และความสำเร็จขององค์กรอยู่เหนือผลประโยชน์ส่วนบุคคล รวมทั้งตระหนักถึงความสามารถและสวัสดิการของผู้ตาม ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การมีบารมีหรือการใช้อิทธิพลเชิงอุดมคติ (Charisma or Idealized Influence) ผู้นำจะแสดงออกถึงความเชื่อและค่านิยมที่ตนเองยึดถือให้ผู้ร่วมงานเห็นอย่างชัดเจน เช่น ความซื่อสัตย์ ยึดมั่นในหลักการและความยุติธรรม แสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงมาตรฐานทางจริยธรรมที่สูงของตนเอง มีความกล้าหาญทางจริยธรรม และมีจุดยืนที่ชัดเจนต่อการแก้ปัญหา เสียสละเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ร่วมงาน มีอิทธิพลและสามารถถ่ายทอดอุดมคติของตนให้แก่ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำหรือเลียนแบบผู้นำ และมีความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกับผู้นำ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) พฤติกรรมที่ผู้นำประพฤติไปในทางที่จูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน สร้างความท้าทายในเรื่องงานของผู้ร่วมงาน และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีเกินความคาดหมาย 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ผู้นำแสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นการทำงานที่เป็นกระบวนการ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ด้วยวิธีใหม่ๆ ที่แตกต่างจากผู้นำ และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้คิดอย่างอิสระ วิเคราะห์ปัญหาโดยใช้ข้อมูลสนับสนุนการแสดงความคิดเห็นและเหตุผลอย่างเป็นระบบ และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้ร่วมงาน โดยให้การดูแลเอาใจใส่ ห่วงใยผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยให้คำแนะนำสอนงานให้คำปรึกษาสนใจทุกข์สุขของผู้ร่วมงาน และรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาทั้งภายในหน่วยงานและส่วนตัว ให้การสนับสนุนทางสังคมและอารมณ์ ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ และความสามารถของผู้ร่วมงาน (ทิพวรรณ กิตติวิบูลย์, 2556, น.24)

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาผลงานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรหลากหลายอาชีพ ผู้ศึกษาได้เลือกตัวแปรที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานฯ ของนักพัฒนาสังคม จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยภูมิหลัง จำนวน 4

ตัวแปร คือ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีเนื้อหาโดยสรุปดังนี้

1) ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุมากกว่า มีพฤติกรรมการดำรงชีพ (รวมทั้งการทำงาน) ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (ทิพวรรณ กิตติวิบูลย์, 2554, น.137) มีประสิทธิภาพการทำงาน (ณัฐชัย ถนักรบ, 2545, บทคัดย่อ) มีพฤติกรรมการทำงาน (จันจิรา โส๊ะประจัน, 2553, บทคัดย่อ; สกุศลรัตน์ ไพบุลย์, 2554, บทคัดย่อ) มีการปฏิบัติงาน (ยุพิน สุขเจริญ และขวัญดาว กล่ำรัตน์, 2558, บทคัดย่อ) มากกว่า ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า จึงคาดว่า นักพัฒนาสังคมฯ ที่มีอายุมากกว่า จะมีการปฏิบัติงานสูงกว่า ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า (สมมติฐานที่ 1)

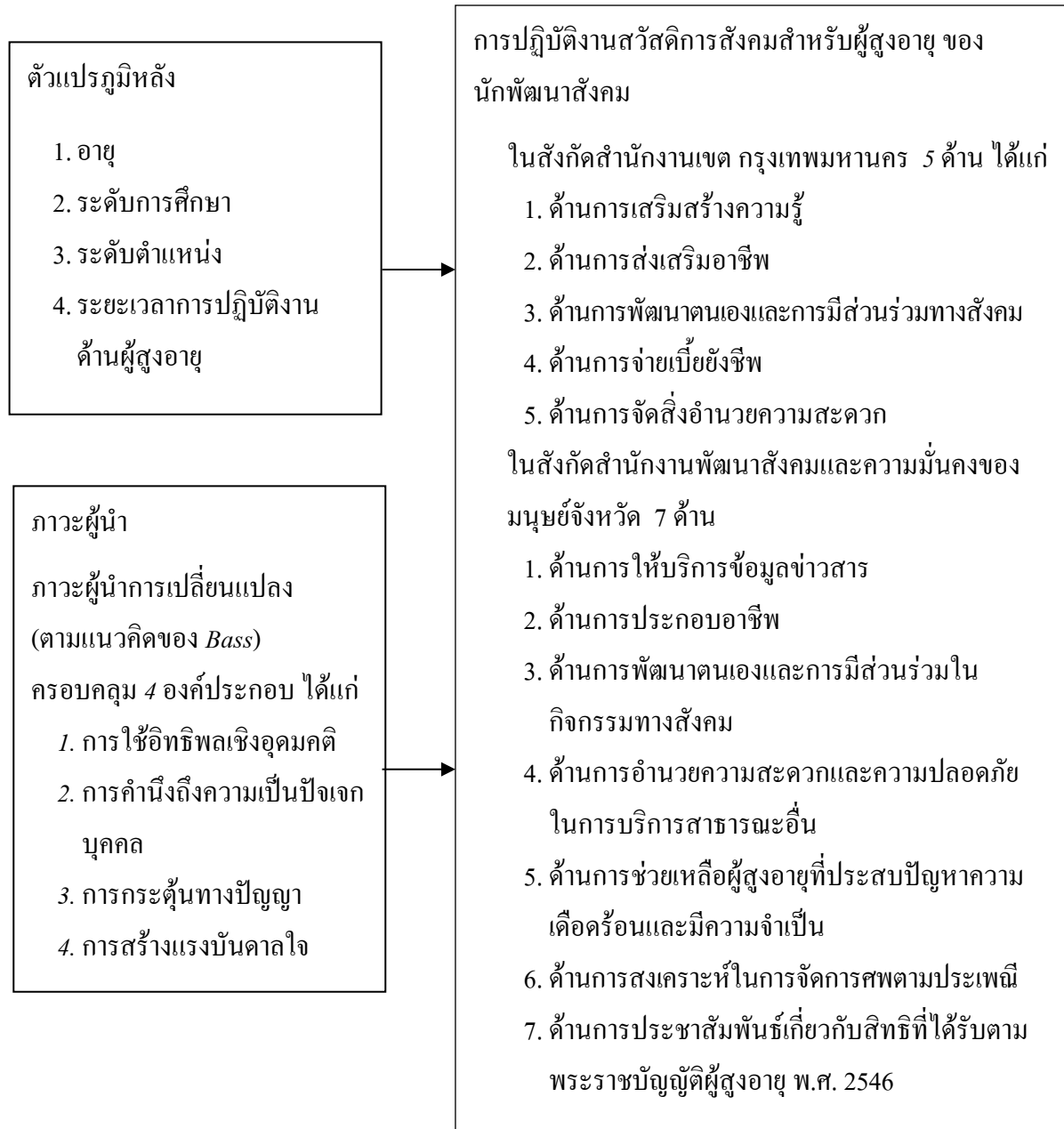
2) ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า มีประสิทธิภาพการทำงาน (ณัฐชัย ถนักรบ, 2545, บทคัดย่อ) มีพฤติกรรมการทำงาน (จันจิรา โส๊ะประจัน, 2553, บทคัดย่อ) มีการปฏิบัติงาน (ปวิวัติ วิธัชวาทีน, 2556, น.163) มากกว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า จึงคาดว่า นักพัฒนาสังคมฯ ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า จะมีการปฏิบัติงานสูงกว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า (สมมติฐานที่ 2)

3) ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับตำแหน่งสูงกว่า มีพฤติกรรมการทำงาน (ชญรดา จิตสุรผล, 2553, บทคัดย่อ; สกุศลรัตน์ ไพบุลย์, 2554, บทคัดย่อ) สูงกว่า ผู้ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่า จึงคาดว่า นักพัฒนาสังคมฯ ที่มีระดับตำแหน่งสูงกว่า จะมีการปฏิบัติงานสูงกว่า ผู้ที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่า (สมมติฐานที่ 3)

4) ผู้ปฏิบัติงาน (ข้าราชการครู ตำรวจ และสาธารณสุข) ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน (ประสบการณ์การทำงาน) นานกว่า มีพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนา มากกว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า (ทิพวรรณ กิตติวิบูลย์, 2552, น.98) ผู้ปฏิบัติงาน (พนักงานเอกชน พนักงานธนาคาร และพยาบาล) ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า มีการปฏิบัติงานมากกว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า (จันจิรา โส๊ะประจัน, 2553, บทคัดย่อ; อัจฉรา ห่มน้อดสำห, 2541, บทคัดย่อ; ยุพิน สุขเจริญ และขวัญดาว กล่ำรัตน์, 2558, บทคัดย่อ ตามลำดับ) จึงคาดว่า นักพัฒนาสังคมฯ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุมากกว่า จะมีการปฏิบัติงานสูงกว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุน้อยกว่า (สมมติฐานที่ 4)

5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของครู (กอบศักดิ์ มูลมัย, 2554, บทคัดย่อ) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครู (เฉลา ระโหฐาน, 2553, บทคัดย่อ) และพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารองค์กรเอกชน (สุรินทร์ ชุมแก้ว, 2556, บทคัดย่อ) ทั้งในภาพรวมและองค์ประกอบย่อย จึงคาดว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุของนักพัฒนาสังคม (สมมติฐานที่ 5)

กรอบแนวคิดในการศึกษา



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการศึกษาคือ นักพัฒนาสังคมที่ปฏิบัติงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ สังกัด สนข. กทม. (50 เขต) และสังกัด พมจ. (72 จังหวัด) แห่งละ 2 คน (ผู้รับผิดชอบงานหลัก 1 คน และผู้ร่วมรับผิดชอบงาน 1 คน) รวมจำนวนทั้งสิ้นประมาณ 252 คน สำหรับกลุ่มตัวอย่างคือ นักพัฒนาสังคมที่ให้ข้อมูลกลับคืนมา มีจำนวนทั้งสิ้น 148 คน โดยเป็นนักพัฒนาสังคมในสังกัด สนข. กทม. 72 คน และสังกัด พมจ. 76 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ใช้แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คำถามข้อมูลภูมิหลัง (ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุ) ส่วนที่ 2 แบบวัดการปฏิบัติงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ของนักพัฒนาสังคม ผู้ศึกษาสร้างแบบวัดนี้ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของนักพัฒนาสังคม ในแต่ละสังกัด ส่วนที่ 3 แบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass ผู้ศึกษาสร้างขึ้นโดยดัดแปลงจากแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ชีวิน อ่อนละออ (2553) ที่พัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คลอบคลุม 4 องค์ประกอบ คือ การมีบารมีหรือการใช้อิทธิพลเชิงอุดมคติ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งแบบวัดในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า (Rating Scale) โดยให้ผู้ตอบรายงานการกระทำของตนเอง 5 ระดับ คือ ปฏิบัติเป็นประจำ ปฏิบัติบ่อยครั้ง ปฏิบัติบางครั้ง ปฏิบัตินานๆครั้ง และไม่เคยปฏิบัติเลย สำหรับแบบวัดการปฏิบัติงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุของนักพัฒนาสังคมฯ ในสังกัด สนข. กทม. ครอบคลุม 5 ด้าน จำนวน 28 ข้อ มีค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) เท่ากับ .93 และแบบวัดการปฏิบัติงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุของนักพัฒนาสังคมฯ ในสังกัด พมจ. ครอบคลุม 7 ด้าน จำนวน 28 ข้อ มีค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) เท่ากับ .94 สำหรับแบบวัดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักพัฒนาสังคมฯ จำนวน 63 ข้อ มีค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) เท่ากับ .98 และส่วนที่ 4 คำถามปลายเปิดเพื่อให้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ วิธีการเก็บข้อมูลใช้การส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ พร้อมแนบหนังสือถึงผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน ขอความร่วมมือให้นักพัฒนาสังคมที่ปฏิบัติงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ จำนวนแห่งละ 2 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ใช้ในการบรรยายตัวแปรการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่วนการทดสอบค่าที (t-test) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิจัย

1. การปฏิบัติงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุของนักพัฒนาสังคม ในสังกัด สนข. กทม. มีการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปฏิบัติบ่อย ($\bar{X} = 3.82$) โดยมีการปฏิบัติงานแต่ละด้านย่อยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพ ($\bar{X} = 4.65$, ระดับปฏิบัติเป็นประจำ) 2) ด้านการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 4.19$, ระดับปฏิบัติบ่อย) 3) ด้านการเสริมสร้างความรู้ ($\bar{X} = 3.63$, ระดับปฏิบัติบ่อย) 4) ด้านการพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วมทางสังคม ($\bar{X} = 3.41$, ระดับปฏิบัติบ่อย) และ 5) ด้านการส่งเสริมอาชีพ ($\bar{X} = 3.20$, ระดับปฏิบัติปานกลาง) สำหรับนักพัฒนาสังคมในสังกัด พมจ. มีการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับปฏิบัติบ่อย ($\bar{X} = 3.69$) โดยมีการปฏิบัติงานแต่ละด้านย่อยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสิทธิที่ได้รับตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 ($\bar{X} = 4.19$, ระดับปฏิบัติบ่อย) 2) ด้านการสงเคราะห์ในการจัดการศพตามประเพณี ($\bar{X} = 4.05$, ระดับปฏิบัติบ่อย) 3) ด้านการพัฒนาตนเองฯ ($\bar{X} = 3.75$, ระดับปฏิบัติบ่อย) 4) ด้านการช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ประสบปัญหาฯ ($\bar{X} = 3.70$, ระดับปฏิบัติบ่อย) 5) ด้านการอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในการบริการสาธารณะอื่น ($\bar{X} = 3.59$, ระดับปฏิบัติบ่อย) 6) ด้านการให้บริการข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X} = 3.55$, ระดับปฏิบัติบ่อย) และ 7) ด้านการประกอบอาชีพ ($\bar{X} = 3.01$, ระดับปฏิบัติปานกลาง)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักพัฒนาสังคม ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม อยู่ในระดับสูง โดยกลุ่มตัวอย่าง สนข.กทม. มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มตัวอย่าง พมจ. เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (อยู่ในระดับสูงมากในกลุ่มตัวอย่าง สนข.กทม.) 2) ด้านการใช้อิทธิพลเชิงอุดมคติ 3) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกรายด้าน

| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | กลุ่มตัวอย่าง สนข.กทม. | | กลุ่มตัวอย่าง พมจ. | |
|---------------------------------------|------------------------|----------------|--------------------|----------------|
| | \bar{X} | ระดับภาวะผู้นำ | \bar{X} | ระดับภาวะผู้นำ |
| 1. ด้านการใช้อิทธิพลเชิงอุดมคติ | 4.13 | สูง | 3.95 | สูง |
| 2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | 3.99 | สูง | 3.82 | สูง |
| 3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา | 4.21 | สูงมาก | 4.07 | สูง |
| 4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ | 4.11 | สูง | 3.92 | สูง |
| ภาวะผู้นำในภาพรวม | 4.11 | สูง | 3.94 | สูง |

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งสังกัด สนข.กทม. และ พมจ. ที่มีอายุมากกว่า (เท่ากับ หรือมากกว่า 40 ปี) มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า (น้อยกว่า 40 ปี) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 2) ดังนั้น ผลการศึกษาจึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 1

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

| อายุ | การปฏิบัติงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ | | | | |
|-------------------------------|---|-----------|------|-------|-------|
| | n | \bar{X} | S | t | p |
| กลุ่มตัวอย่าง สนข.กทม. | | | | | |
| 1. น้อยกว่า 40 ปี | 36 | 3.84 | 0.50 | 0.345 | 0.731 |
| 2. เท่ากับ หรือมากกว่า 40 ปี | 36 | 3.79 | 0.64 | | |
| กลุ่มตัวอย่าง พมจ. | | | | | |
| 1. น้อยกว่า 40 ปี | 32 | 3.76 | 0.62 | 0.863 | 0.391 |
| 2. เท่ากับ หรือมากกว่า 40 ปี | 44 | 3.63 | 0.66 | | |

3.2. การทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งสังกัด สนข.กทม. และ พมจ. ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกับผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 3) ดังนั้น ผลการศึกษาจึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 2

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา | การปฏิบัติงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ | | | | |
|-------------------------------|---|-----------|------|---------|------|
| | n | \bar{X} | S | t | p |
| กลุ่มตัวอย่าง สนข.กทม. | | | | | |
| 1. ปริญญาตรี | 48 | 3.74 | 0.59 | - 1.553 | .127 |
| 2. ปริญญาโท | 24 | 3.96 | 0.53 | | |
| กลุ่มตัวอย่าง พมจ. | | | | | |
| 1. ปริญญาตรี | 52 | 3.74 | 0.67 | 0.962 | .341 |
| 2. ปริญญาโท | 24 | 3.59 | 0.58 | | |

3.3 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งสังกัด สนข.กทม. และ พมจ. ที่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกับผู้ที่มิตำแหน่งระดับชำนาญการขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 4) ดังนั้น ผลการศึกษาจึงไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ 3

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

| ระดับตำแหน่ง | การปฏิบัติงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ | | | | |
|-------------------------------|---|-----------|------|-------|------|
| | n | \bar{X} | S | t | p |
| กลุ่มตัวอย่าง สนข.กทม. | | | | | |
| 1. ระดับปฏิบัติการ | 32 | 3.91 | 0.50 | 1.220 | .227 |
| 2. ระดับชำนาญการขึ้นไป | 40 | 3.74 | 0.62 | | |
| กลุ่มตัวอย่าง พมจ. | | | | | |
| 1. ระดับปฏิบัติการ | 24 | 3.84 | 0.67 | 1.307 | .198 |
| 2. ระดับชำนาญการขึ้นไป | 52 | 3.62 | 0.63 | | |

3.4 การทดสอบสมมติฐานที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างสังกัด สนข.กทม. ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุมากกว่า (เท่ากับหรือมากกว่า 5 ปี) มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุน้อยกว่า (น้อยกว่า 5 ปี) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่กลุ่มตัวอย่าง สังกัด พมจ. ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุต่างกัน มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 5) ดังนั้น ผลการศึกษาจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 4 เฉพาะกลุ่มตัวอย่างสังกัด สนข.กทม.

ตารางที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุ

| ระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุ | การปฏิบัติงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ | | | | |
|-------------------------------------|---|-----------|------|---------|--------------|
| | n | \bar{X} | S | t | (1-tailed) p |
| กลุ่มตัวอย่าง สนข.กทม. | | | | | |
| 1. น้อยกว่า 5 ปี | 35 | 3.69 | 0.49 | -1.917* | 0.029 |
| 2. เท่ากับหรือมากกว่า 5 ปี | 37 | 3.94 | 0.62 | | |

| ระยะเวลาการปฏิบัติงานด้าน ผู้สูงอายุ | การปฏิบัติงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ | | | | |
|---|---|-----------|------|--------|--------------|
| | n | \bar{X} | S | t | (1-tailed) p |
| กลุ่มตัวอย่าง พมจ. | | | | | |
| 1. น้อยกว่า 5 ปี | 36 | 3.65 | 0.69 | -0.512 | 0.306 |
| 2. เท่ากับหรือมากกว่า 5 ปี | 40 | 3.72 | 0.61 | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 การทดสอบสมมติฐานที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งในภาพรวมและแต่ละองค์ประกอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุของนักพัฒนาสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งกลุ่มตัวอย่างสังกัด สนข.กทม. และ พมจ. (ตารางที่ 6) ดังนั้น ผลการศึกษาจึงสนับสนุนสมมติฐานที่ 5

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานสวัสดิการสังคม สำหรับผู้สูงอายุ ของกลุ่มตัวอย่าง

| องค์ประกอบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | การปฏิบัติงานของนักพัฒนาสังคม | | | |
|---------------------------------------|-------------------------------|--------|-------------|--------|
| | สนข.กทม. (n = 72) | | พมจ. (n=76) | |
| | r | (p) | r | (p) |
| 1. ด้านการใช้อิทธิพลเชิงอุดมคติ | .660 | (.000) | .616 | (.000) |
| 2. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | .477 | (.000) | .613 | (.000) |
| 3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา | .389 | (.001) | .408 | (.000) |
| 4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ | .520 | (.000) | .520 | (.000) |
| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม | .572 | (.000) | .594 | (.000) |

4. การตอบคำถามปลายเปิดเพื่อแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ พบว่า ด้านที่นักพัฒนาสังคม สังกัด สนข.กทม. แสดงความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพ โดยพบปัญหาข้อมูลทะเบียนราษฎร์ไม่เป็นปัจจุบัน และผู้สูงอายุไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการลงทะเบียนรับเบี้ยยังชีพ ซึ่งแก้ไขด้วยการจัดเจ้าหน้าที่ตรวจสอบข้อมูลทะเบียนราษฎร์อย่างสม่ำเสมอ และประชาสัมพันธ์ให้ผู้สูงอายุได้รับรู้ข้อมูลการลงทะเบียนฯ หลายๆช่องทาง ส่วนด้านที่นักพัฒนาสังคม ในสังกัด

พมจ. แสดงความคิดเห็นมากที่สุดคือ ด้านการสงเคราะห์ในการจัดการศพตามประเพณี โดยพบปัญหาบางประมาทที่ได้รับจากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ถ้าเข้าและไม่เพียงพอ ซึ่งแก้ไขด้วยการขอรับงบประมาณจากกระทรวงฯ เพิ่มมากขึ้น และชี้แจงเหตุผลของความล่าช้าให้ประชาชนเข้าใจ

อภิปรายผลการวิจัย

1. การปฏิบัติงาน

การที่พฤติกรรมการทำงาน ของนักพัฒนาสังคมฯ ของทั้ง 2 สังกัด ปฏิบัติน้อยที่สุดในด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพ อาจเนื่องมาจากงานดังกล่าว มีหน่วยราชการอื่นรับผิดชอบด้านนี้โดยตรง เช่น กระทรวงแรงงาน กระทรวงศึกษาธิการ สำหรับการปฏิบัติงานด้านที่ปฏิบัติสม่ำเสมอที่สุดของกลุ่มตัวอย่าง สนข.กทม. คือ ด้านการจ่ายเบี้ยยังชีพ อาจเนื่องมาจากนักพัฒนาสังคมต้องดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้แก่ผู้สูงอายุเป็นประจำทุกเดือน จึงมีลักษณะเป็นงานประจำที่จะต้องปฏิบัติสม่ำเสมอ และมีผู้มาใช้บริการเป็นจำนวนมากในแต่ละเดือน ส่วนกลุ่มตัวอย่าง พมจ. ด้านที่ปฏิบัติสม่ำเสมอที่สุด คือ ด้านการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสิทธิที่ได้รับตามพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 อาจเนื่องจากเป็นด้านที่หน่วยงานต้นสังกัดให้ความสำคัญมาก โดยให้ประชาสัมพันธ์กับบุคลากรภายในสังกัดและกลุ่มเป้าหมายผู้สูงอายุ ด้วยกิจกรรมเชิงรุกหลายรูปแบบ ได้แก่ การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น และการรณรงค์ผ่านสื่อ/ช่องทางอื่นๆ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของนักพัฒนาสังคมฯ ของทั้ง 2 สังกัด มีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญาสูงที่สุด แต่ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อาจเนื่องมาจากนักพัฒนาสังคมมีจำนวนจำกัด เมื่อเทียบกับจำนวนผู้สูงอายุที่มีเพิ่มขึ้นอย่างมาก ประกอบกับภาระงานตามภารกิจหลักของหน่วยงาน และภารกิจตามที่กฎหมายกำหนด จึงทำให้นักพัฒนาสังคมมีการปฏิบัติงานหลายด้าน และมีปริมาณงานมาก ดังนั้น ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลทุกด้าน นักพัฒนาสังคม อาจไม่ได้คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลของเพื่อนร่วมงานมากนัก เช่น การให้คำแนะนำ/ช่วยค้นหาความสามารถ/แรงจูงใจของผู้ร่วมงานแต่ละคน แต่ให้ความสำคัญกับการทำงานโดยการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคิดหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงานและแก้ไขปัญหาได้สำเร็จ

3. การทดสอบสมมติฐาน

จากสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน 5 ข้อ พบว่า สนับสนุนสมมติฐาน 1 ข้อ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการปฏิบัติงาน สนับสนุนเฉพาะกลุ่มตัวอย่างสังกัด สนข.กทม. 1 ข้อ คือ ระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุกับการปฏิบัติงาน และไม่สนับสนุนสมมติฐาน 3 ข้อ คือ ตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง กับการปฏิบัติงาน อภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 อายุ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกิติภัส เฟิงศรี (2545: บทคัดย่อ) ที่พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง ไม่มีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ดังนั้น ผลการปฏิบัติงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับตัวแปรด้านภูมิหลังของบุคคล

3.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างสังกัด สนข.กทม.ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุมากกว่า (เท่ากับหรือมากกว่า 5 ปี) มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานสูงกว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านผู้สูงอายุน้อยกว่า (น้อยกว่า 5 ปี) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากผู้ที่สังกัด สนข.กทม. มีภารกิจรับผิดชอบงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุตามประกาศกรุงเทพมหานคร (5 ด้าน) น้อยด้านกว่า ผู้ที่สังกัด พมจ. ที่มีภารกิจรับผิดชอบงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุตามประกาศของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และประกาศของกระทรวงแรงงาน (7 ด้าน) ดังนั้น ในกลุ่มตัวอย่างสังกัด สนข.กทม. ผู้ที่มีอายุงานต่อเนื่องนานกว่า อาจมีความชำนาญงานและทำงานที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอครอบคลุมครบถ้วนทุกด้าน ดีกว่าผู้ที่มีอายุงานน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวรรณ กิตติวิบูลย์ (2552: บทคัดย่อ, น.98) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหาร (ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานที่พึงปรารถนา เพื่อการดำรงอยู่ขององค์กร (ได้แก่ พฤติกรรมอยู่ในระบบ พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพที่ไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน และพฤติกรรมด้านริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กร) งานวิจัยของฉัตรดา จิตสุรผล (2553, บทคัดย่อ, น.92-93) ที่พบว่า พนักงานบริษัทที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า มีพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ และพฤติกรรมการทำงานด้านการทำงานเป็นทีม ในระดับสูงกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า และงานวิจัยของอัจฉรา หมั่นอุตสาห์ (2541, น.38) ศึกษาเกี่ยวกับพนักงานธนาคาร และงานวิจัยของยุพิน สุขเจริญและขวัญดาว กล้ารัตน์ (2558, น.20) ศึกษาเกี่ยวกับพยาบาล ที่พบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานมาก มีการปฏิบัติงานมากกว่า ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า

3.3 การพบความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูงระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (รวม 4 องค์ประกอบ และในแต่ละองค์ประกอบ) กับการปฏิบัติงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุของนักพัฒนาสังคมครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยจำนวนมากเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลการปฏิบัติงาน ทั้งในประเทศ เช่น งานวิจัยของเฉลา ระโหฐาน (2553, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครู งานวิจัยของสุรินทร์ ชุมแก้ว (2556, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารองค์กรเอกชน และงานวิจัยของกอบศักดิ์ มูลมัย (2554, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของครู และการศึกษาในต่างประเทศจำนวนมากในช่วง 30 ปีที่ผ่านมา ที่พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลการปฏิบัติงาน (Bass & Bass, 2008) ซึ่งล้วนสนับสนุนความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิด

ขึ้นกับบุคลากร เพื่อประสิทธิผลขององค์กรนั้นๆ (Avolio, 2011, pp. 98,192 อ้างถึงใน ทิพวรรณ กิตติวิบูลย์, 2556, น.105)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ทำให้ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุมีคุณภาพดียิ่งขึ้น ดังนี้

1. ควรพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับนักพัฒนาสังคม เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานที่มีผลดีต่อการปฏิบัติงานในองค์กรและสามารถพัฒนาได้ด้วยวิธีการเรียนรู้รูปแบบต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การเรียนรู้จากตัวแบบในที่ทำงาน เป็นต้น

2. ควรจัดสรรงบประมาณและบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณผู้รับบริการและงานตามภารกิจ (5 ด้านของ สังกัด สนข.กทม. และ 7 ด้านของสังกัด พมจ.) โดยเฉพาะด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพ ที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานต่ำสุด ทั้ง 2 หน่วยงาน และอาจมีความสำคัญมากขึ้นในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2547). *พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2546*. กรุงเทพฯ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ. (ม.ป.ป.). *รวมกฎหมาย/ประกาศ/ระเบียบที่ออกตามความในพระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ระดับกระทรวง กรม และรัฐวิสาหกิจ*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. สำนักส่งเสริมและพิทักษ์ผู้สูงอายุ. (2554). *พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กิติภัส เฟ็งศรี. (2545). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน : กรณีศึกษาจังหวัดสระบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.

คณะกรรมการผู้สูงอายุแห่งชาติ. มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาผู้สูงอายุไทย. (2558). *รายงานประจำปี สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2557*. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

จันจิรา โสประจิน. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: กรณีศึกษาบริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน)* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

- เฉลา ระโหฐาน. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท) มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- ชีวิน อ่อนละอ. (2553). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเอกชนในประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท) มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2545). การจัดการทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพมหานคร : เม็ดทรายพริ้นติ้ง.
- ณัฐชัย ถนักรบ. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานการเดินรถ การไฟฟ้าแห่งประเทศไทย (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท) บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, กรุงเทพฯ.
- ทิพวรรณ กิตติวิบูลย์. (2552). ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมสังคมและลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ขวัญ และพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการในพื้นที่ที่มีปัญหาความไม่ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทิพวรรณ กิตติวิบูลย์. (2554). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเข้าใจ ทักษะคติ พฤติกรรมการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และความสุขในชีวิตของเกษตรกร บุคลากรในภาคเอกชน และข้าราชการไทย (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ทิพวรรณ กิตติวิบูลย์. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ภาวะผู้นำ และการคาดหวังในจริยธรรมนักรการเมืองไทยของผู้นำในชุมชน (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชัยธาดา จิตสุรผล. (2553). แรงจูงใจ ความเครียด และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัย ในกรุงเทพมหานคร(สารนิพนธ์ปริญญาโท) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- ปฎิวัติ วิธวัชวาทีน. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรายเดือน บริษัทเครื่องดื่ม แห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 39(1): 150-170.
- พิชาย รัตนดิถถ ภูเก็ด. (2552). องค์การและการบริหารจัดการ. นนทบุรี : ริงค์ บีคอนด์ บั๊คส์.
- มัลลิการ์ ตันสอน. (2544). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : เอกซ์เปอร์เน็ท.
- ยุพิน สุขเจริญ และ ขวัญดาว กล้ารัตน์. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครปฐม. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 2(2),14-26.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2551). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. สืบค้น 30 เมษายน 2555, จาก http://202.28.8.55/HR/index.php?option=com_content&task=view&id=51&Itemid=

- สกุลรัตน์ ไพบูลย์. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายเทคโนโลยี โทรศัพท์เคลื่อนที่ระบบ 3G บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ (การค้นคว้าอิสระปริญญา มหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- สุรินทร์ ชุมแก้ว. (2556). วัฒนธรรมองค์การ ภาวะผู้นำแบบสร้างเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการทำงานตาม หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารในองค์การเอกชน (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต) สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อัจฉรา หมั่นอดุสสำห์. (2541). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอำนวยการสายเคเบิลของธนาคาร อากาศสงเคราะห์ (ภาคนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- Avolio, B. J. (2011). *Full Range Leadership Development*. 2th ed. New York: Sage.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance beyond Expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M., & Bass, R. (2008). *The Bass Handbook of Leadership; Theory, Research, and Managerial Applications* (4th ed.). N.P: Free Press. Retrieved July 17, 2016, from <http://www.langston.edu/sites/default/files/basic-content-files/TransformationalLeadership.pdf>
- Rahman, S., Karan, R., & Ferdusy, S. (2013). Relationship between Deviant Workplace Behavior and Job Performance: An Empirical Study. *NIDA Development Journal*, 53 (April-June), 127-150.