



Leadership Affecting Effectiveness of Administration of Subdistrict Administrative Organization in Muang District Sisaket Province

Thanawat Yingdee¹, Thanaphak Bungchan², and Pradit Deewattakul³
¹Student of Master Degree, (Public Administration), Rajapark Institute
^{2,3}Lecturer, Master of Public Administration., Rajapark Institute

Abstract: The objectives of this research were to study 1) Leadership and Effectiveness in Administration of Sisaket Subdistrict Administrative Organization. Sisaket Province 2) Relationship between Leadership and Effectiveness in Administration of Sisaket Subdistrict Administrative Organization Sisaket Province is an exploratory research Data were collected from a sample group from 10 sub-district administrative organizations in Mueang Sisaket district, totaling 657 people, specifically from a total population of 895 people. Data were analyzed by frequency statistics. (Frequencies), percentage (percentage), mean (Mean), standard deviation (Standard Deviation) in the hypothesis testing of the relationship between independent variables and dependent variables. One-way analysis of variance (one-way analysis of variance : one-way ANOVA) and multiple regression were used.

The results showed that

1. Leadership level Executives of the Subdistrict Administrative Organization Leadership is at a high level. and the most effective leadership followed by Leadership traits and skills engagement with followers and decision-making It was seen that the administrators had less leadership factor in terms of vision than other aspects and the administration of the Tambon Administrative Organization. It was found that, overall, the Tambon Administrative Organization had a high and moderate level of administration. Subdistrict Administrative Organizations have administrative functions. The most administrative aspect followed by leadership, planning and control There is less management in organizational management than other areas. 2) The relationship between leadership and effectiveness in the administration of the Tambon Administrative Organization, age, occupation, educational level, and job position were all related to the administration of the Tambon Administrative Organization. At the same time, the leadership factor The relationship with the followers Leadership qualities and skills and decision-making are all related to the administration of the Sub-District Administrative Organization.

Keywords: Leadership, Administration, Sub district Administrative Organization.

ภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ

ชนวัฒน์ ยั่งยืน¹, ธนภาค บุ่งจันทร์² และประดิษฐ์ ด้วงพัฒนกุล³

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตร) สถาบันรัชต์ภาคย์

^{2,3}อาจารย์, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันรัชต์ภาคย์

บทคัดย่อ: การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองศรีสะเกษ 10 แห่ง จำนวน 657 คนแบบเจาะจงจากประชากรทั้งสิ้น 895 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ((one-way analysis of variance : one – way ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการศึกษาพบว่า

1) ระดับภาวะผู้นำ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก และด้านประสิทธิผลของผู้นำมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านคุณลักษณะผู้นำและทักษะ ด้านความผูกพันกับผู้ตามและด้านการตัดสินใจ โดยเห็นว่าผู้บริหารมีปัจจัยผู้นำด้านวิสัยทัศน์น้อยกว่าด้านอื่นๆและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารงานอยู่ในระดับมากและอยู่ในระดับปานกลาง โดยเห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารงาน ด้านการบริหารงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการนำ ด้านการวางแผน และด้านการควบคุม โดยมีการบริหารงานในด้านการจัดองค์กรน้อยกว่าด้านอื่นๆ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ต่างมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ขณะเดียวกันปัจจัยภาวะผู้นำ ด้านความผูกพันกับผู้ตาม ด้านคุณลักษณะผู้นำและทักษะและด้านการตัดสินใจก็ล้วนมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, การบริหารงาน, องค์การบริหารส่วนตำบล

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่ในการบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานให้แก่ชุมชนในท้องถิ่นนั้นๆ เพราะเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชนที่มากที่สุดทำให้รับรู้ เข้าใจและตระหนักถึงปัญหาภายในพื้นที่ได้ดีกว่าหน่วยงานของรัฐในระดับอื่นและสามารถจัดบริการสาธารณะได้ตรงตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ และสามารถแก้ไขปัญหาได้รวดเร็ว และแก้ไขปัญหาเพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ถูกต้องเนื่องจากผู้บริหารหรือผู้นำเป็นคนในพื้นที่ของท้องถิ่นนั้นที่มาจาก การเลือกตั้งของประชาชน โดยตรงการที่มีความคุ้นเคยสนิทสนมเป็นการส่วนตัวเป็นการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นมีการจัดระบบการบริหารสาธารณะได้เองทำให้คนในท้องถิ่นรู้จักพึ่งตนเองแก้ไขปัญหาหรือช่วยเหลือตนเองเป็นสัญญาณที่ดีที่จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งและสามารถอยู่ได้ด้วยตนเอง

โกวิท พวงงาม (2549) กล่าวว่า วัฏจักรรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจและมุ่งที่จะกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น โดยพิจารณาจากการกำหนดนโยบายและหลักการสำคัญของรัฐ ก่อให้เกิดมิติใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 1) การกำหนดทิศทางให้ความสำคัญในการปกครองตนเองโดยรัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เองพัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศรวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้นและรัฐต้องให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น 2) การกำหนดให้มีการปรับโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นโดยมีสมาชิกสภาท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นใหม่จากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนหรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น การเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี และได้ก่อให้เกิด พ.ร.บ. เปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. 2542 เนื่องจากรูปแบบการปกครองแบบสุขาภิบาลมีโครงสร้างไม่สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยและไม่เหมาะสมที่จะรองรับการกระจายอำนาจที่เพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและความจำเป็นทำให้มีการยกฐานะสุขาภิบาลเป็น “เทศบาล” 3) การกำหนดให้การเพิ่มกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดให้ผู้มีสิทธิเลือกตั้งมีสิทธิเข้าชื่อร้องขอต่อประธานสภาท้องถิ่นเพื่อให้สภาท้องถิ่นพิจารณาขอบัญญัติท้องถิ่นและผู้มีสิทธิเลือกตั้งสามารถเสนอขอบัญญัติท้องถิ่นได้ซึ่งขอบัญญัตินี้เองที่เป็นทิศทางและวิธีการในการพัฒนาท้องถิ่นและ

ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมโดยตรงของประชาชนหรือเป็นประชาธิปไตยทางตรงแบบมีส่วนร่วมและผู้มีสิทธิเลือกตั้งสามารถเข้าชื่อถอดถอนผู้ที่เห็นไม่สมควรให้ดำรงตำแหน่งให้พ้นจากตำแหน่งได้ 4) การกำหนดให้เพิ่มบทบาทขององค์กรปกครองท้องถิ่น คือให้ท้องถิ่นมีหน้าที่บำรุงรักษาสีปะจาริตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นส่งเสริมและรักษาสิ่งแวดล้อมได้แก่การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อยู่ในเขตพื้นที่การเข้าไปมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อยู่นอกเขตพื้นที่เฉพาะในกรณีที่มีผลกระทบต่อชีวิตของประชาชนในพื้นที่ของตนการมีส่วนร่วมในการพิจารณาโครงการหรือกิจกรรมใดนอกเขตพื้นที่ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อมหรือสุขภาพอนามัยของประชาชนในพื้นที่ 5) การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่นนั้นๆ ไม่ว่าจะเป็นการแต่งตั้ง โยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนการลงโทษและการให้พนักงานลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งโดยมีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเองได้โดยตรงโดยมีรัฐบาลกลางหรือราชการส่วนภูมิภาคจะกำกับดูแลเท่าที่จำเป็น เช่นเรื่องระเบียบ ข้อกฎหมาย และมาตรฐานการบริหาร 6) การเพิ่มบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยการกระจายอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลังและมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ

การบริหารจัดการองค์กรนั้นผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรในภาครัฐ ภาคเอกชนและเป็นองค์กรระดับชาติหรือเป็นองค์กรระดับท้องถิ่นผู้นำหรือภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร บุคลิกภาพและคุณลักษณะที่ดีของผู้นำได้แก่การมีความรู้ดีมีความสามารถ มีวิสัยทัศน์และมีความสามารถในการถ่ายทอดบทบาทในอนาคตที่ดีกว่าสภาพปัจจุบันสร้างความใฝ่ฝันและจูงใจให้กับผู้ตามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดเป็นบุคคลที่มีความกล้าเสี่ยงกล้าได้กล้าเสียกล้าคิด กล้าตัดสินใจมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมีการรับรู้ต่อสถานการณ์เร็วรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกและความต้องการของผู้ตามได้รวดเร็วและสามารถสนองตอบต่อความต้องการเหล่านั้นได้อย่างทันสถานการณ์ มีพฤติกรรมแปลกใหม่ไม่เป็นไปตามกระแสหลักเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาย่างมีอิสระยอมรับความคิดเห็นของร่วมงานมีคุณธรรมยอมเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเนื่องจากสามารถบังคับบัญชาให้เกิดการยอมรับไว้วางใจเชื่อมั่นศรัทธาอันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กรให้เกิดประสิทธิผลได้

Luther Gulick และ Uyndal Uriwick (1937) (อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ 2544 : 5) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารองค์กรให้เกิดประสิทธิผลได้นั้นต้องอาศัยกระบวนการบริหารซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนที่เรียกว่า POSDCORB1 ได้แก่ (1) Planning การวางแผนเป็นการคาดเหตุการณ์ในอนาคตต้องคำนึงถึงนโยบาย (2) Organizing การจัดส่วนราชการหรือการจัดองค์การ หมายถึง การปฏิบัติงานหรือวิธีการจัดการ การจัดแบ่ง

ส่วนงานต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (3) Staffing การจัดหาบุคคลและเจ้าหน้าที่มาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการแบ่งงาน หน่วยงานที่กำหนดไว้หรือการบริหารบุคคลเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้มีความสามารถมาปฏิบัติงานให้เหมาะสมรวมถึงเสริมสร้างและสร้างไว้ซึ่งสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน (4) Directing การอำนวยการรวมทั้งควบคุมงานและนิเทศงานต้องใช้ศิลปะในการบริหารเช่นผู้ภาวะผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์ จูงใจ (5) Coordinating ความร่วมมือประสานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวบรวม ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะช่วยให้การประสานงานดีขึ้นเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน (6) Reporting การรายงานผลการปฏิบัติงานรวมถึงการประชาสัมพันธ์ ที่จะต้องแจ้งให้ประชาชนทราบ (7) Budgeting งบประมาณและการเงินวิธีการงบประมาณเป็นแผนงาน เป็นเครื่องมือในการควบคุมงาน วิธีการบริหารงบประมาณ และ ชุบ กาญจนประกร (2535 อ้างถึงใน สมยศ นาวิกาน, 2544) ได้เสนอเพิ่มเติมว่ากระบวนการบริหารที่สมบูรณ์จะต้องเป็น PA-POSDCORB โดยเพิ่ม Policy และ Authority (8) Policy นโยบายเป็นสิ่งสำคัญในการบริหาร เพราะหมายถึงการตัดสินใจขั้นต้นที่กำหนดเป็นแนวทางเพื่อใช้ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ นโยบายอาจเปลี่ยนแปลงได้เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม (9) Authority อำนาจหน้าที่ เป็นผลเกิดจากความรับผิดชอบและมีลักษณะเป็นสิทธิ เช่น สิทธิในการตัดสินใจ สิทธิในการบริหารสิทธิในการบังคับบัญชาอำนาจหน้าที่เป็นอำนาจที่อยู่ในสถาบันการบริหาร โดยมีรัฐธรรมนูญ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและธรรมเนียมประเพณีนิยมไว้แก่ผู้บังคับบัญชาทุกตำแหน่งในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิผลได้นั้นผู้นำต้องบริหารองค์การตามหลักการบริหารจัดการที่ดี Almond and Powell (1966 : 6) (อ้างถึงใน สิทธิพงษ์ ใจผูก. (2547 : 7) เพื่อใช้ในการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกให้อยู่ในกรอบการบริหารจัดการที่โปร่งใสตรวจสอบได้ เป็นลักษณะการบริหารจัดการที่ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบและข้อบังคับการบริหารจัดการที่ดี ถูกต้องโปร่งใสและประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบได้นั้นมีแนวทางในการปฏิบัติ 6 ประการคือ (1) หลักนิติธรรม บริหารด้วยความชอบธรรมชอบด้วยระเบียบกฎหมายมุ่งรักษาและคุ้มครองผลประโยชน์ของประชาชนอย่างเท่าเทียมกันและยุติธรรมชอบด้วยกฎหมายชอบด้วยระเบียบ กฎหมายมุ่งรักษาและคุ้มครองผลประโยชน์ของประชาชนอย่างเท่าเทียมกันและยุติธรรม (2) หลักความโปร่งใส หมายถึง ยึดหลักในการบริหารจัดการที่มีการเปิดเผยข้อมูลและการบริหารจัดการอย่างตรงไปตรงมาและพร้อมที่จะให้ประชาชนตรวจสอบได้ตลอดเวลา (3) หลักความรับผิดชอบมุ่งเน้นการบริหารจัดการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติและดำเนินการตามกฎหมายได้อย่างมีคุณภาพตระหนักในฐานะผู้แทนของประชาชนรวมทั้งต้องมีความรับผิดชอบหากเกิดความเสียหาย(4) หลักการมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และแสดงความคิดเห็นในกระบวนการตัดสินใจและตรวจสอบกระบวนการทำงานและผลการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง (5) หลักความคุ้มค่ามุ่งเน้นให้มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพโดยพิจารณาใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเกิด

ประโยชน์สูงสุดป้องกันการรั่วไหลและสูญเปล่า (6) หลักคุณธรรมเป็นการมุ่งให้มีการบริหารจัดการที่ยึดมั่นในความถูกต้อง ซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีวินัย เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้นำและเป็นผู้บริหารที่มาจาก การเลือกตั้งจากประชาชน เป็นผู้ที่ มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาลในเรื่องหลักการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นภายใต้กรอบรัฐธรรมนูญพุทธศักราช 2550 ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการพิจารณาท้องถิ่นและเกิดประโยชน์สู่แก่ประชาชนผู้ศึกษา มีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำและประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

แนวทางการวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ มีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกับประชากรเป้าหมาย ข้าราชการและพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดศรีสะเกษ 10 แห่งกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 657 คนแบบเจาะจงจากประชากรทั้งสิ้น 895 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะคำถามปลายเปิดแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

1. แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับด้านบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและรายได้
2. แบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ประกอบด้วยวิสัยทัศน์ ความผูกพันกับผู้ตาม คุณลักษณะผู้นำ และทักษะ การตัดสินใจ และประสิทธิผลของผู้นำ
3. แบบสอบถามที่เกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลนั้นสามารถแยกอธิบายลักษณะการใช้สถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ใช้เพื่อให้ทราบลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percent) ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
2. สถิติเชิงอนุมานใช้ในการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน ความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวน one way ANOVA และการวิเคราะห์ถดถอดพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัย

ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ

การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำ พบว่าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลมีระดับด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 59 และในระดับปานกลางอีกราวร้อยละ 41 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละด้าน ปรากฏว่าส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลมีภาวะผู้นำด้านประสิทธิผลของผู้นำมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านคุณลักษณะผู้นำและทักษะ ด้านความผูกพันกับผู้ตามและด้านการตัดสินใจ โดยเห็นว่าผู้บริหารมีปัจจัยผู้นำด้านวิสัยทัศน์น้อยกว่าด้านอื่นๆ รายละเอียดดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง โดยเห็นว่า ผู้บริหาร อบต.เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งวางแผน/เป้าหมายของ อบต. เพื่อรับความเปลี่ยนแปลงเสมอ แต่ก็เห็นว่า ผู้บริหาร อบต.ส่วนใหญ่ มักมุ่งแก้ปัญหาเฉพาะหน้ามากกว่าการคิดเรื่องอนาคต ประกอบกับผลงานของผู้บริหาร อบต.ส่วนมากก็มาจากแผนงานหรือข้อเสนอของข้าราชการประจำ

2. ด้านความผูกพันกับผู้ตาม เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีระดับภาวะผู้นำด้านความผูกพันกับผู้ตามในระดับปานกลาง โดยเห็นว่า ผู้บริหาร อบต.ส่วนใหญ่ได้รับความเคารพนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจังและผู้บริหาร อบต. ยังเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารงาน/ปฏิบัติงาน ของ อบต. ขณะเดียวกันเจ้าหน้าที่ส่วนมากกลับเห็นด้วยกับข้อความเชิงลบว่าผู้บริหาร อบต.ส่วนใหญ่จะมองว่าเจ้าหน้าที่เป็นคนละระดับกับตน เพราะตนมาจากการเลือกตั้งของประชาชนและไม่แน่ใจว่า ผู้บริหาร อบต.จะยึดในความเห็นของตัวเองเป็นหลัก โดยเห็นว่าเจ้าหน้าที่มีหน้าที่ปฏิบัติตามเท่านั้น หรือไม่

3. ด้านคุณลักษณะผู้นำและทักษะ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีระดับภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะผู้นำและทักษะในระดับมาก โดยเห็นด้วยว่า ผู้บริหาร อบต.เป็นนัก

เจรจาต่อรองอย่างสร้างสรรค์เมื่อ อนาคต. มีปัญหาเกี่ยวกับชุมชน ตลอดจนสามารถเป็นตัวแทนที่ของ อนาคต. ในทุกสถานการณ์ และยังสามารถในการสอนงานและสร้างการทำงานเป็นทีมในองค์กร ขณะเดียวกันเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานกลับไม่แน่ใจว่า ผู้บริหาร อนาคต.มีปัญหาในการทำงานเป็นทีมกับเจ้าหน้าที่หรือไม่

4. ด้านประสิทธิผลของผู้นำ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีระดับภาวะผู้นำด้านประสิทธิผลของผู้นำในระดับมาก โดยผลการดำเนินงานของผู้บริหาร อนาคต.ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง สร้างความน่าเชื่อถือและภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร และผู้บริหาร อนาคต. มีส่วนทำให้การดำเนินงานของ อนาคต. มีประสิทธิผลประสิทธิภาพเป็นอย่างมาก

5. ด้านการตัดสินใจ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีระดับภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจในระดับปานกลาง โดยเห็นว่า ผู้บริหาร อนาคต.มีทักษะในการตัดสินใจ เพื่อหาทางออกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานและมีความสามารถในการประเมินทางเลือกสำหรับแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

ส่วนการวิเคราะห์การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ภาพรวม องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารงานอยู่ในระดับมากอยู่ในระดับมากกว่าร้อยละ 51 และที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง โดยเห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารงาน ด้านการบริหารงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการนำ ด้านการวางแผนและด้านการควบคุม โดยมีการบริหารงานในด้านการจัดองค์กรน้อยกว่าด้านอื่นๆ

ความสัมพันธ์การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่ ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 เจ้าหน้าที่ ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกัน โดย กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีประสิทธิภาพมากกว่าเจ้าหน้าที่ ที่มีอายุไม่เกิน 40 ปี และ 51 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 3 เจ้าหน้าที่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกัน โดยเจ้าหน้าที่ ที่มีการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ มากกว่าเจ้าหน้าที่ ที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

สมมติฐานที่ 4 เจ้าหน้าที่ ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 เจ้าหน้าที่ ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกัน โดยเจ้าหน้าที่ ที่มีตำแหน่งงานในฝ่ายปฏิบัติการ เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ มากกว่าเจ้าหน้าที่ ที่มีตำแหน่งงานในฝ่ายอื่นๆทุกกลุ่ม

สมมติฐานที่ 6 เจ้าหน้าที่ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าภาวะผู้นำภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ด้านความผูกพันกับผู้ตาม ด้านคุณลักษณะผู้นำและทักษะและด้านการตัดสินใจ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ หากผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลมีภาวะผู้นำในภาพรวม และในด้านดังกล่าวมาก ก็มีแนวโน้มจะบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพมาก ขณะที่ภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะผู้นำและทักษะ มีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางตรงกัน

ข้าม กล่าวคือ หากผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะผู้นำและทักษะน้อย ก็มีแนวโน้มจะบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปว่า ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการทดสอบ ได้แก่ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ต่างมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ขณะเดียวกันตัวแปรปัจจัยภาวะผู้นำภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันกับผู้ตาม ด้านคุณลักษณะผู้นำและทักษะและด้านการตัดสินใจก็ล้วนมีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

อภิปรายผล

1. ด้านการบริหารงาน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านการบริหารอยู่ในระดับมากโดยเห็นว่า ผู้บริหารนำทรัพยากรการบริหารมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ระบบการบริหารบุคคล ค่าจ้าง ขวัญกำลังใจ และการลงโทษ เป็นต้น ขณะเดียวกันการบริหารงานของอบต. มีขั้นตอน กระบวนการดำเนินการในแต่ละเรื่องชัดเจนและผู้บริหาร ให้นโยบายการดำเนินการที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติ อย่างไรก็ตามยังเห็นว่า การบริหารงานงบประมาณของ อบต.มีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพน้อยกว่าประเด็นอื่นๆ สอดคล้องงานวิจัยของ โกวิทย์ พวงงาม. (2549)

2. ด้านการวางแผน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในด้านการวางแผนในระดับปานกลาง โดยเห็นว่า อบต.กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานในแต่ละปีไว้ในแผนงาน กำหนด/หาแนวทางการดำเนินการที่เหมาะสมเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและให้เจ้าหน้าที่ทุกคนรับรู้ ทั้งนี้ การดำเนินงานของ อบต.ก็บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนงานประจำปี สอดคล้องงานวิจัยของ สมยศ นาวิการ. (2544)

3. ด้านการจัดองค์กร เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในด้าน การจัดองค์กรในระดับปานกลาง โดยเห็นว่า การจัดองค์กรของ อบต.ทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพประกอบกับผู้บริหารได้ให้ความสำคัญในการเลือกคนที่เหมาะกับงาน ขณะที่ อบต.กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงานชัดเจน แต่ในขณะเดียวกันก็เห็นว่า อบต. ให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนผังการทำงาน และสายการบังคับบัญชาให้เจ้าหน้าที่ทราบน้อยกว่าประเด็นอื่นๆ สอดคล้องงานวิจัยของ สิริพิชญ์ ใจผูก. (2547)

4. ด้านการนำเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการนำในระดับมาก โดย อบต. จัดกิจกรรมทางสังคมต่างๆ เช่น งานบุญ งานกีฬา หรือวันสำคัญ เพื่อให้สมาชิกได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน สร้างความสามัคคีในหน่วยงานและความสัมพันธ์อันดีกับประชาชน ขณะเดียวกัน เจ้าหน้าที่ของ อบต. ทุกคน มีความกระตือรือร้นเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของ อบต.

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด และผู้บริหารใช้การสื่อสารแบบสองทางภายในองค์กร กล่าวคือ ไม่ใช่การสั่งการอย่างเดียว แต่ให้ฝ่ายปฏิบัติสามารถเสนอรายงานและความคิดเห็นไปยังผู้บริหารด้วยสอดคล้องงานวิจัยของ Antonakis, John and House, R.J. (2002)

5. ด้านการควบคุม เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในด้านการควบคุมดังกล่าวในระดับปานกลาง โดยเห็นว่า อบต. มีระบบการติดตามผลการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน เพื่อป้องกันความผิดพลาดและสามารถแก้ไขได้ทันทั่วที่ประกอบกับมีแผนรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน ตลอดจนการประเมินผลงานเป็นไปตามข้อเท็จจริงเชื่อถือได้สอดคล้องงานวิจัยของ Charon, L.D. (2003)

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษากำหนดข้อเสนอแนะ อันจะเป็นแนวทางในการเสริมสร้างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล และ/หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

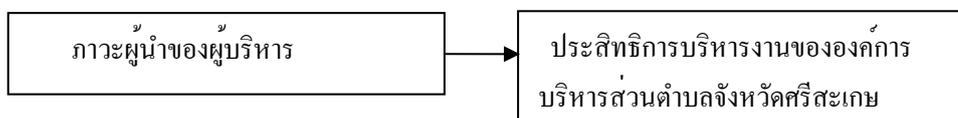
1. ผลการวิเคราะห์ พบว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์น้อยกว่าด้านอื่นๆซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาเรื่องขาดความเชื่อมั่นหรือการยอมรับในตัวผู้บริหาร ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ ในประเด็นนี้ผู้ศึกษาเห็นว่า เป็นปัญหาเชิงระบบเพราะเป็นการยากที่จะแก้ไขโดยให้ผู้บริหารเพิ่มวิสัยทัศน์ แต่ควรกำหนดที่มาหรือคุณสมบัติของผู้บริหารท้องถิ่นให้เกิดการยอมรับในระดับหนึ่ง ในขณะที่เดียวกันควรจัดให้มีการอบรมต่อเนื่องเพื่อพัฒนาความรู้ความเข้าใจหลักของการบริหาร ควบคู่ไปด้วย

2. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรจัดให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างระดับบริหารและระดับปฏิบัติการ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความเข้าใจอันดีในหมู่คณะ

3. สำหรับการวิเคราะห์การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า การบริหารงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สูงนัก จึงควรปรับปรุงพัฒนาอีก อาทิ สร้างความโปร่งใสในการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม เพราะจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นทั้งจากผู้ปฏิบัติงาน และประชาชน เช่น กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานในแต่ละปีไว้ในแผนงานตลอดจนให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนผังการทำงาน และสายการบังคับบัญชาโดยให้เจ้าหน้าที่ทุกคนได้มีโอกาสรับรู้และเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอความเห็น ควรเพิ่มศักยภาพในการสื่อสารภายในองค์กร โดยเฉพาะการสื่อสารแบบสองทาง กล่าวคือไม่ใช่การสั่งการอย่างเดียวแต่ให้ฝ่ายปฏิบัติสามารถเสนอรายงาน และความคิดเห็นไปยังผู้บริหารด้วย

องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร และการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดศรีสะเกษ
ที่มา: ผู้วิจัย

บรรณานุกรม

- โกวิท พวงงาม. (2549). รายงานการวิจัยประเมินองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเป็นเลิศด้านความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของประชาชน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มีสเตอร์ก๊อบบี้.
- สมยศ นาวิการ. (2544). การบริหารเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ หน้า 78.
- สิทธิพงษ์ ใจผูก. (2547) การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการครูระดับผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- Adelman, Edward A. An Analysis “**Principal Leadership Styles as Perceived by Elementary and Secondary Principal and Teacher.** Dissertation Abstract Intermantional. 2, 42 (August 1982) : 464-A.
- Antonakis, John and House, R.J. “**The Full-Range Leadership Theory : The Way Forward.**” In Transformation and Charismatic Leadership : The Road Ahead. New Yoek : JA, 2002
- Charon, L.D. “A Transformational Leadership Development Program J Jungians Psychological Types in Dynamic Flux.” Organization Development Journal, 21, 3 (2003) : 9-18.