

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ADMINISTRATORS LEADERSHIP OF SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN THE MUEANG DISTRICT AREA SAKON NAKHON PROVINCE

ชาติชัย อุดมกิจมงคล*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จำนวน 24 คน โดยใช้แบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิดเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.08) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านบุคลิกภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.39) รองลงมาคือด้านคุณลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย 3.14) ด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (ค่าเฉลี่ย 2.94) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านคุณลักษณะทางการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 2.83) โดยมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนครจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยในภาพรวมจำนวน 2 ด้าน คือ 1) ด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยสื่อสารกับประชาชนเพื่อให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน และ 2) ด้านคุณลักษณะทางการบริหาร การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำแก่ผู้บริหาร ความรู้เกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย การเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่สำคัญในการปรับปรุงภารกิจขององค์กร

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, องค์การบริหารส่วนตำบล

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ABSTRACT

The objective of this study were to study of leadership of sub-district administrative organizations in the Mueang Sakon Nakhon district area, Sakon Nakhon Province and to study the leadership development strategies of sub-district administrative organizations in Mueang Sakon Nakhon District area. The research population were 24 sub-district administrators in the Mueang Sakon Nakhon district area, Sakon Nakhon province, using questionnaires as a tool to collect data. The statistics used for data analysis were, percentage, mean, standard deviation.

The findings revealed as follows : the leadership of sub-district administrative organization executives in the Mueang Sakon Nakhon district area Sakon Nakhon Province as a whole was at moderate level (mean = 3.08). Considering it by aspect, the aspect that gained the highest mean score was of giving importance to personality at high level (mean = 3.39). The aspect of secondary rang was social interactions (mean = 3.14). and characteristics about the work (mean = 2.94). The aspect that gained the lowest mean score was of administrative characteristics (mean = 3.08). The guidelines to development of administrators leadership of sub-district administrative organizations in the Mueang Sakon Nakhon District area Sakon Nakhon Province on average by the average is lower than a whole average, comprise 2 aspects 1) the aspect of characteristics about the work and 2) the aspect of administrative characteristics The development of leadership skills to management, the Knowledge of laws and regulation to provide opportunities for the exchange of information are important to improve the mission for organization.

Keywords: Leadership, Sub-district administrative organization

บทนำ

การบริหารจัดการในองค์กรหรือหน่วยงานจะประสบผลสำเร็จ ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรมของผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำของบุคลากรในองค์กร ทั้งนี้ ผู้นำ (Leader) เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากผู้นำมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผน สรรหา พัฒนาบุคลากร สั่งการ ควบคุม รวมทั้งควบคุมบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับผู้นำ ซึ่งเป็นจุดรวมแห่งพลังของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย และกระตุ้นให้สมาชิกปฏิบัติงาน โดยแสดงความเป็นผู้นำผ่านการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ซึ่งภาวะผู้นำเป็นความสามารถของบุคคลที่จะนำกลุ่มของตนให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด (วิเชียร วิทย์อุดม, 2553 : หน้า 1)

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 นั้น เปรียบเสมือนกฎหมายแม่บทที่มีลักษณะเป็นการปฏิรูปการปกครองท้องถิ่นไทย และมีการบัญญัติมาตราต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการทำงานประสานกับองค์กรอื่น ๆ เป็นจำนวนมาก หลักการที่รัฐมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้แก่องค์กรอื่นที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางให้ไปจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างโดยมีอิสระตามสมควร เป็นการมอบอำนาจให้ทั้งในด้านการเมืองการบริหารเป็นเรื่องที่ท้องถิ่นมีอำนาจที่จะกำหนดนโยบายและควบคุมการปฏิบัติได้ด้วยตนเอง (โกวิทย์ พวงงาม, 2552 : หน้า 6) ชีวิตของผู้ปฏิบัติงานย่อมมีความผูกพันกับองค์กร และทำงานร่วมกับองค์กร โดยไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ทั้งองค์กรภาครัฐ และเอกชน อีกทั้งในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ ที่กำลังเปลี่ยนแปลงอยู่ในขณะนี้ได้ส่งผลให้ประเทศไทยจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการบริหารองค์กรยุคใหม่ เพื่อพัฒนาให้องค์กรได้ใช้ทฤษฎีเชิงปฏิบัตินำความคิดไปสู่ความสำเร็จ



และเป้าหมายขององค์กร การพัฒนาองค์กรจะสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับผู้เกี่ยวข้องทุกคนในองค์กร ที่จะต้องมีความจริงจัง และร่วมมือกันในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้น หน่วยงานหรือองค์กรที่นำหลักการและนโยบายการพัฒนาองค์กรไปปฏิบัติภายในองค์กร จะต้องมีส่วนในการพัฒนา ซึ่งผู้บริหารองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดที่จะช่วยให้การดำเนินการของหน่วยงานสำเร็จตามเป้าหมาย

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กรที่จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานอันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การจะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กรและการที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรมีความพอใจในการทำงานได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องแสดงบทบาทสำคัญโดยให้เกิดความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรและจัดการสภาพแวดล้อมในองค์กรนั้นเป็นอย่างดี การแสดงบทบาทการเป็นผู้นำที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับแก่สมาชิกในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะพฤติกรรมผู้นำของคณะผู้บริหารที่แสดงออกด้านใดด้านหนึ่งย่อมมีผลกระทบต่อการบริหารงานในหน่วยงานที่จะส่งผลให้การบริหารงานในองค์กรล้มเหลวหรือประสบความสำเร็จได้ (วิเชียร วิทย์อุดม, 2553 : 23) ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรยังต้องเป็นผู้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และสามารถแสดงพฤติกรรมผู้นำในการบริหาร มีวิสัยทัศน์กว้างไกลที่จะบริหารองค์กรของตน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย นั้นย่อมหมายถึง ผู้บริหารจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้นำ หรือแสดงพฤติกรรมในการบริหารเป็นผู้นำด้วยการตั้งใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุข ผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมการเป็นผู้นำที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับแก่ผู้ร่วมงาน ประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นธรรมในการบริหารงาน อันจะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร ทำให้ทุ่มเทให้แก่งาน ผู้นำต้องสร้างความผูกพันรักใคร่ให้แก่บุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดความรัก และความศรัทธาในตัวผู้นำพร้อมที่จะร่วมมือกันทำงานให้หน่วยงานหรือองค์กรของตนประสบผลสำเร็จ การแสดงพฤติกรรมผู้นำด้านใดด้านหนึ่งย่อมมีผลกระทบต่อการบริหารงานในหน่วยงานอันจะส่งผลถึงบรรยากาศขององค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน (วิเชียร วิทย์อุดม, 2553 : 4)

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (ปัจจุบันมีการแก้ไขถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552) เกิดขึ้นจากนโยบายการกระจายอำนาจของรัฐ โดยนโยบายดังกล่าวได้ถูกพัฒนาจากหลักการที่ให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นอันเป็นหนทางแก้จุดอ่อนการปกครองในระบบประชาธิปไตย มีฐานะเป็นนิติบุคคลมีความเป็นอิสระในการดำเนินงานภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนด มีรายได้ มีทรัพย์สิน มีรูปแบบการปกครอง แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ฝ่ายการเมือง และฝ่ายประจำ รูปแบบองค์กรประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่คือ พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การจัดระบบการบริการสาธารณะ เป็นต้น ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลถูกจัดแบ่งออกเป็นอย่างน้อย 3 ส่วนงาน ประกอบด้วย (1) สำนักปลัด อบต. ทำหน้าที่บริหารงานทั่วไปงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการ งานประชาสัมพันธ์ เป็นต้น (2) ส่วนการคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน เป็นต้น และ (3) ส่วนโยธาทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบงานประมาณค่าใช้จ่าย งานควบคุมอาคาร งานซ่อมบำรุง เป็นต้น มีกรอบอัตรากำลังตั้งแต่ 3 ตำแหน่งจนถึง 21 ตำแหน่ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการจัดชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหลัก เพื่อรองรับความต้องการของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ (กรมการปกครอง, 2540 : 82-83)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นตำแหน่งผู้บริหารท้องถิ่นที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการบริหารงานภายใน การบริหารงานบุคคล และการพัฒนาท้องถิ่น เป็นพลังขับเคลื่อนในท้องถิ่นเดินไปข้างหน้าได้อย่างสร้างสรรค์ และเป็นผู้นำที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีเพื่อให้ชุมชนเกิดความเชื่อมั่นตามที่คาดหวังของประชาชน ตลอดจนจนเป็นผู้กำหนดทิศทางการเจริญในด้านต่างๆ ให้มีความเจริญทัดเทียมกับท้องถิ่นอื่น ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำ จึงเป็นตำแหน่งที่ประชาชนมีความความคาดหวังสูง โดยเฉพาะคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นสิ่งที่มิอาจปฏิเสธยิ่งต่อความเชื่อมั่น หากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของประชาชนก็จะได้รับความร่วมมือในทุก ๆ ด้านเป็นอย่างดีเป็นการตอบแทน

ภาวะผู้นำจึงเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารองค์กรที่จะต้องนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมในลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การให้มาก

ที่สุด (วิเชียร วิทย์อุดม, 2553 : 1) การศึกษาในประเด็นภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนครในปัจจุบันอยู่ในระดับใด ภาวะผู้นำมีทิศทางและแนวโน้มความเป็นไปในลักษณะใด และควรมีแนวทางการพัฒนาในลักษณะใด ในท่ามกลางสถานการณ์การปฏิรูปการเมืองการบริหารในปัจจุบันจึงเป็นประเด็นสำคัญที่สนใจศึกษาหาแนวทางช่วยกันพัฒนาท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้ามีวัตถุประสงค์ดังนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรในการวิจัยได้แก่ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 8 ตำบล ประกอบด้วย 1) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกก่อง 2) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงลาย 3) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงชน 4) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม 5) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะไฟ 6) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง 7) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง และ 8) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขมิ้น โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากนายกและรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนครตำบลละ 3 คน รวมจำนวน 24 คน

2. ขอบเขตด้านตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านคุณลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ 3) ด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน และ 4) ด้านคุณลักษณะทางการบริหาร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้นจากการศึกษา ทฤษฎี แนวคิด และเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยข้อคำถามครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์การวิจัย และแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้คือ ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สมัยการดำรงตำแหน่ง และจำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร โดยลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด นำมาวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด เก็บข้อมูลจากผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร นำมาวิเคราะห์ผลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

2. การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา โครงสร้าง รูปแบบของข้อคำถาม แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างในเขตใกล้เคียงจำนวน 30 ฉบับ นำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ วิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ทั้งนี้ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติจากแบบสอบถามภาพรวมทั้งหมด ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.953

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยโปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ได้แก่ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้



(บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553 : 197-208)

4.50 - 5.00	หมายถึง	มีภาวะผู้นำในระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	มีภาวะผู้นำในระดับมาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	มีภาวะผู้นำในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	มีภาวะผู้นำในระดับน้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	มีภาวะผู้นำในระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด เก็บข้อมูลจากผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร นำมาวิเคราะห์ผลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 95.80 มีอายุระหว่าง 46 - 60 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.50 มีวุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.50 ดำรงตำแหน่งตั้งแต่สมัยที่ 2 ขึ้นไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.00 และมีจำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล 11 - 15 หมู่บ้านมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.08) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านบุคลิกภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.39) รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ (ค่าเฉลี่ย 3.14) ด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (ค่าเฉลี่ย 2.94) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านคุณลักษณะทางการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 2.83) โดยสามารถสรุปผลในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

2.1 ด้านบุคลิกภาพ พบว่า ภาวะผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.39) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (ค่าเฉลี่ย 3.75) มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ถ้ามีหนทางให้งานสำเร็จผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจะพยายามหาวิธีการที่จะทำให้งานสำเร็จ และผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล กล้าทำ กล้าทำ กล้าแสดงออก (ค่าเฉลี่ย 3.62) มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเปิดเผย ชอบแสดงความคิดเห็นสามารถสื่อสารต่อประชาชน (ค่าเฉลี่ย 3.00) มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ด้านคุณลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ พบว่า ภาวะผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.14) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล พยายามสนองความต้องการของประชาชนเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.75) มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมักเข้าร่วมในกิจกรรมกับประชาชนในพื้นที่ ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายไหน (ค่าเฉลี่ย 3.75) มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมักสร้างแรงดลใจให้ประชาชนในเรื่องประโยชน์ส่วนรวม (ค่าเฉลี่ย 2.38) มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อย

2.3 ด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน พบว่า ภาวะผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.94) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทำงานเสมอต้นเสมอปลาย ยึดมั่นต่อเป้าหมาย ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีความอดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ของประชาชนได้ และผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมักคอยสอดส่องหาโอกาสเพื่อพัฒนางานของตำบลอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.25) มีภาวะผู้นำในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแสวงหาโอกาสในงานที่ทำหยาเพื่อพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน (ค่าเฉลี่ย 3.12) มีภาวะผู้นำในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมักสื่อสารกับประชาชนเพื่อให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการทำงานอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 2.38) มีภาวะผู้นำในระดับน้อย

2.4 ด้านคุณลักษณะทางการบริหาร พบว่า ภาวะผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.83) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นที่นับถือจากประชาชนทั่วไป (ค่าเฉลี่ย 3.62) มีภาวะผู้นำในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย

3.00) มีภาวะผู้นำในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเป็นที่พึ่งพาของประชาชนได้ (ค่าเฉลี่ย 2.62) มีภาวะผู้นำในระดับปานกลาง

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จากแบบสอบถามปลายเปิด สามารถสรุปเป็นประเด็นต่างๆ ได้ดังนี้

3.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรรณรงค์ส่งเสริม และพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเด็นคุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์ รู้รักสามัคคี การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการขัดกันแห่งผลประโยชน์

3.2 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรพัฒนาทักษะความรู้ในระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ มีประสิทธิภาพคุ้มค่าในเชิงภารกิจขององค์การ สามารถอำนวยความสะดวก ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด

3.3 หน่วยงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีการจัดอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและบุคลากรอยู่เสมอ ซึ่งนอกจากการพัฒนาศักยภาพแล้วยังเป็นโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้เพื่อใช้ในการปรับปรุงภารกิจขององค์การให้ทันต่อสถานการณ์

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านบุคลิกภาพ รองลงมาคือด้านคุณลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านคุณลักษณะทางการบริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัฒน์ วโนทยาน (2556 : 107) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์อยู่ในระดับปานกลางทุกแบบ ไม่ว่าจะภาวะผู้นำแบบงการ แบบให้การสนับสนุน แบบให้มีส่วนร่วม และแบบมุ่งความสำเร็จ

จากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะวุฒิการศึกษาของผู้บริหารส่วนใหญ่อยู่ในระดับมัธยมศึกษา ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานภาครัฐโดยเฉพาะหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งส่งผลต่อบุคลิกภาพ คุณลักษณะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์ คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน และคุณลักษณะทางการบริหาร ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและจำเป็นต้องปฏิรูปเพื่อการพัฒนา ซึ่งต้องสามารถแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม ลักษณะการขัดกันแห่งผลประโยชน์และการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้ตามและพัฒนาตนเองให้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ด้วย Bass & Avolio (1994) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการกระตุ้นให้ผู้ตามปฏิบัติมากกว่าจะให้ผู้ตามทำตาม ในเรื่องการยกระดับความสำนึกของผู้ตามให้ตระหนักถึงความสำคัญ และคุณค่าของเป้าหมาย ที่ต้องยึดและปฏิบัติตาม

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรรณรงค์ส่งเสริม และพัฒนาภาวะผู้นำแก่ผู้บริหารและบุคลากรในประเด็นหัวข้อเรื่องคุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์ รู้รักสามัคคี และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรพัฒนาทักษะความรู้เกี่ยวกับระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงานและคุณลักษณะทางการบริหารโดยคำนึงถึงผลประโยชน์และความพึงพอใจสูงสุดของประชาชนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษณี มงคลพิทักษ์สุข (2550) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกับประสิทธิผลขององค์การในประเทศไทย พบว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพในการโน้มน้าวใจให้ผู้บริหารและพนักงาน ให้ปฏิบัติงานเพื่อผลสำเร็จของงาน ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถพัฒนาภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพแต่ละมิติเพิ่มขึ้นได้อีก พร้อมกับลดมิติการจัดการภายใต้เงื่อนไขเชิงรับและการไร้การนำเพื่อประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้ค่านิยมการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล อันคำนึงถึงผลประโยชน์และความพึงพอใจสูงสุดของประชาชนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ โดยการสร้างอิทธิพลทางอุดมการณ์แก่ผู้ตามเพื่อสร้างพลังการยอมรับในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้นายก



องค์การบริหารส่วนตำบล ยังต้องสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายของพันธกิจ ให้ผู้ตามเข้าใจตรงกันต่อจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยทำให้วิสัยทัศน์เข้าใจง่ายชัดเจนและอยู่บนพื้นฐานความเป็นไปได้ เพื่อให้เกิดอิทธิพลต่อค่านิยม ความคาดหวัง อุดมคติของพนักงานส่วนตำบล ที่สอดคล้องกันระหว่างค่านิยมขององค์การกับแนวนโยบายหรือทิศทางการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นนั้นๆ บทพิสูจน์สำคัญของภาวะผู้นำคือความสามารถรับผิดชอบต่อการกระทำของตนที่ส่งผลต่อองค์การ สามารถนำพาองค์การให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ควรพัฒนาภาวะผู้นำในด้านคุณลักษณะทางการบริหาร โดยควรมีการอบรมสัมมนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำกับการตัดสินใจ ภาวะผู้นำและการจูงใจ เพื่อสามารถนำไปพัฒนาศักยภาพตนเองและพัฒนาศักยภาพการบริหารองค์การอย่างต่อเนื่อง

1.2 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ควรพัฒนาภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน โดยพัฒนาภาวะผู้นำในการติดต่อสื่อสารด้วยหลักความโปร่งใสในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การนำทีมงาน ระบบคุณธรรม และธรรมาภิบาล

1.3 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ควรพัฒนาทักษะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ศึกษาระเบียบกฎหมายที่มีการปรับปรุงแก้ไข เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้เพื่อปรับปรุงภารกิจขององค์การให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

1.4 กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแล ควรรณรงค์ส่งเสริม และพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเด็นคุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์ รู้รักสามัคคีสร้างความปรองดอง การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการขัดกันแห่งผลประโยชน์

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

2.2 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ จังหวัดสกลนคร

2.3 ควรมีการศึกษาอิทธิพลของหลักธรรมาภิบาลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ จังหวัดสกลนคร

เอกสารอ้างอิง

กรมการปกครอง. (2540). การจัดแผนพัฒนาตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง. โกวิทย์ พวงงาม. (2552). การปกครองท้องถิ่นไทย : หลักการมิติใหม่ในอนาคต. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : เรือนแก้วการพิมพ์. วิเชียร วิทย์อุดม. (2553). ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ธนธัชการพิมพ์. สุพัฒน์ วโนทยาน. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์.

วารสารการจัดการสมัยใหม่. ปีที่ 11 ฉบับที่ 1 : หน้า 107

อุษณี มงคลพิทักษ์สุข. (2550). ภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกับประสิทธิผลขององค์การ. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

Bass & Avolio (1994). Improving organizational effectiveness through Transformational leadership. California : Sage.

