

ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

Opinions of Staff toward Leadership of Administrators of Local Administrative Organizations in Sena District, Phranakhon Si Ayutthaya Province

รุ่งนภา วงศ์สุวรรณ

สาขารัฐประศาสนศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Email : r_wongsuwon@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาและ2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบด้วยค่าสถิติที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยการทดสอบด้วยค่าสถิติเอฟ และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยการทดสอบด้วยวิธี แอลเอสดี โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการศึกษาพบว่า 1) ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและ 2) บุคลากรที่มีเพศและตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาไม่แตกต่างกัน และบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This research aimed to 1) study opinions of staff toward the leadership of administrators of local administrative organizations in Sena district, Phranakhon Si Ayutthaya province, and 2) compare opinions classified by personal factors of staff toward the leadership of administrators of local administrative organizations in Sena district, Phranakhon Si Ayutthaya province. The samples were 234 staff of local administrative organizations in Sena district, Phranakhon Si Ayutthaya province. The research instrument was a questionnaire. The statistical analysis was performed in terms of percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, F-test and LSD. The statistical significance was set at .05. The findings revealed as follows: 1) The opinions of staff toward the leadership of administrators of local administrative organizations in Sena

district, Phranakhon Si Ayutthaya province were at a high level by ranking from the highest to the lowest level as follows: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. 2) The opinions toward the leadership of administrators of staff who had different genders and job positions were not different. The opinions toward the leadership of administrators of staff who had different ages, education backgrounds and periods of implementation were different.

Keywords: Leadership, Administrators of Local Administrative Organizations

1. บทนำ

ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยทุกประเภทมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง แก้ไขในสาระสำคัญต่าง ๆ หลายด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นผลมาจากบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ซึ่งถือเป็นกฎหมายที่สำคัญสำหรับการดำเนินการภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ.2540 มีบทบัญญัติที่ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการปกครองแก่ท้องถิ่น เพื่อให้การปฏิรูปของประชาชน โดยในหมวด 5 ว่าด้วยนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ มาตรา 78 บัญญัติว่า “รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศรวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อม ให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น”

จากบทบัญญัติมาตราต่าง ๆ ของรัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ.2540 สามารถสรุปสาระสำคัญของความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับการปกครองท้องถิ่นดังนี้ ความเป็นอิสระของท้องถิ่น ได้แก่ 1) ความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการปกครองท้องถิ่นของตน ความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล และความอิสระด้านการเงินการคลัง 2) โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องประกอบด้วยสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น หรือการกำหนดให้องค์กรปกครองท้องถิ่นแยกออกเป็นฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหาร โดยสมาชิกสภาท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้ง ส่วนคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นให้มาจากการเลือกตั้งของประชาชนหรือมาจากความเห็นชอบ

ของสภาท้องถิ่นก็ได้ มีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี 3) อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การบริหารจัดการด้านสาธารณสุขและสาธารณสุขการต่าง ๆ การทำนุบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น การส่งเสริมและรักษาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น 4) รายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินกิจการต่าง ๆ ของท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รัฐธรรมนูญจึงบัญญัติให้มีการจัดสรรสัดส่วนภาษีและอากรระหว่างรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน 5) การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้มีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งประกอบผู้แทนของหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง ผู้แทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิทำหน้าที่ในการให้ความเห็นชอบการบริหารงานบุคคลในกรณีต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองท้องถิ่น ได้แก่ การให้สิทธิแก่ผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น และมีสิทธิในการเข้าชื่อเสนอข้อบัญญัติท้องถิ่น 7) การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การปกครองประเทศเป็นไปอย่างเป็นระบบและถูกต้อง ส่วนกลางยังคงมีอำนาจในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่จะต้องทำเท่าที่จำเป็นตามที่กฎหมายบัญญัติและต้องเป็นไปเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือเป็นประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม โดยจะกระทบถึงสาระสำคัญแห่งหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือนอกเหนือจากที่กฎหมายบัญญัติไว้ไม่ได้ [1]

ผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นการที่ผู้นำได้เรียนรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของการบริหารจึงเป็นสิ่งจำเป็นยิ่ง เพราะจะช่วยให้เป็นแนวทาง รวมทั้งความรู้ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ [2]

ในการบริหารราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนในพื้นที่นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะเป็นผู้บริหารและเป็นผู้นำในองค์กร จำต้องมีภาวะผู้นำในการบริหารงานที่มีความเป็นธรรม เพื่อให้ได้รับความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ หากนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดภาวะเป็นผู้นำก็จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานทำให้ผลงานไม่มีประสิทธิภาพ

ดังนั้น นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำ ในด้านบุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ คุณธรรมจริยธรรม และทักษะความรู้ในการบริหารงานและนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการปรับเปลี่ยนการบริหารหรือการพัฒนาภาวะผู้นำของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้เสนอต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาในการพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน

4 วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 561 คน กลุ่มตัวอย่างที่นำมาวิจัยครั้งนี้ จำนวน 234 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยสูตรของทาโร ยามาเน่

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 28 ข้อ โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ด้าน แบบสอบถามจัดทำแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีการแปลความหมาย 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ แอลเอสดี (LSD)

5. ผลการวิจัย

5.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26- 35 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งหน้าที่เป็นข้าราชการ และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 5 - 10 ปี

5.2 ข้อมูลด้านความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวม

ภาวะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.73	0.81	มาก
2.ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.71	0.78	มาก
3.ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.65	0.77	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.62	0.84	มาก
รวม	4.35	0.40	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระดับความคิดเห็น		
	(\bar{X})	(S.D.)	แปลผล
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการปฏิบัติงาน	3.96	0.78	มาก
2. ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน	3.78	0.82	มาก
3. ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน	3.74	0.92	มาก
4. ผู้บริหารเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	3.66	0.99	มาก
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์	3.62	1.01	มาก
6. ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้	3.65	0.98	มาก
7. ผู้บริหารเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม และแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน	3.68	0.99	มาก
รวม	3.73	0.81	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระดับความคิดเห็น		
	(\bar{X})	(S.D.)	แปลผล
1. ผู้บริหารมีความสามารถในกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	3.71	0.83	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล	3.71	0.90	มาก
3. ผู้บริหารพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นกันเอง	3.90	0.87	มาก
4. ผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าผลประโยชน์ส่วนรวมต้องมาก่อนเสมอ	3.58	1.03	มาก
5. ผู้บริหารแสดงความชื่นชมกับผู้ที่ปฏิบัติงานดีเสมอ	3.65	0.92	มาก
6. ผู้บริหารสร้างความเสมอภาคในการทำงานเป็นทีม และมอบหมายงานตามความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.59	0.93	มาก
7. ผู้บริหารเชื่อมั่นในความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะทำงานให้สำเร็จได้	3.79	0.82	มาก
รวม	3.71	0.78	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระดับความคิดเห็น		
	(\bar{x})	(S.D.)	แปลผล
1. ผู้บริหารสนับสนุนให้ใช้ข้อมูลหลักฐานในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงาน	3.68	0.90	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองปัญหาในหลายแง่มุม	3.65	0.84	มาก
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดแก้ปัญหาร่วมกัน	3.66	0.95	มาก
4. ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหา	3.55	0.95	มาก
5. ผู้บริหารให้อิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	3.79	0.86	มาก
6. ผู้บริหารเสนอแนะวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.65	0.86	มาก
7. ผู้บริหารกระตุ้นความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.68	0.88	มาก
รวม	3.65	0.77	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระดับความคิดเห็น		
	(\bar{x})	(S.D.)	แปลผล
1. ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงความสามารถที่เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.60	0.93	มาก
2. ผู้บริหารให้ออกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ตามความต้องการ	3.60	0.94	มาก

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (ต่อ)

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระดับความคิดเห็น		
	(\bar{x})	(S.D.)	แปลผล
3. ผู้บริหารให้ความสนใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติใดๆ	3.49	1.09	ปานกลาง
4. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองปัญหาในหลายแง่มุม	3.66	0.85	มาก
5. ผู้บริหารให้เกียรติกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	3.68	0.93	มาก
6. ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีและคิดในแง่บวกกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน	3.62	0.96	มาก
7. ผู้บริหารแสดงความห่วงใยต่อสภาพความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงาน	3.67	0.95	มาก
รวม	4.65	0.48	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.3 ข้อมูลด้านการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

5.3.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.3.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

5.3.4 บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.3.5 บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. อภิปรายผล

ผลการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

6.1 บุคลากรมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยคือ ด้านการใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลอาจเป็นเพราะผู้บริหารเห็นความสำคัญต่อการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงของสังคม และการอยู่ร่วมกันของบุคลากรในองค์กร เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานร่วมกัน และสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประนอม แมนมาศวิหค [3] ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนตำบลอำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้าน 4 ด้าน คือ ด้านการใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้าน

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ต่างมีระดับความสำคัญระดับปานถึงกลางสูง

6.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

6.2.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสร้างความเสมอภาคในการทำงานเป็นทีมและมอบหมายงานตามความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงาน และต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญ ส่งผลให้บุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม ที่มีเพศต่างกันจึงไม่มีผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของคณิงนิตย์ ปักเขตนาง [4] ได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามเพศ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านพบว่าทุกด้าน ไม่แตกต่างกันที่สถิติระดับ .05 และของสุจิตราวรรณนิตย์ [5] ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ บุคลากรจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และสถานะบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างกันและไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกัน

6.2.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้านการ

คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอายุน้อยเป็นผู้ที่เข้ามาทำงานในหน่วยงานได้ไม่นาน ผู้บริหารแสดงความห่วงใยต่อสภาพความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงาน ซึ่งอาจมาจากต่างพื้นที่ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ และบุคลากรที่มีอายุมากอาจเป็นคนพื้นที่ซึ่งอาจมีความคุ้นเคยกับผู้บริหารมานานแล้ว จึงทำให้ผู้บริหารไม่ค่อยได้ให้ความห่วงใยในสภาพความเป็นอยู่มากนัก เพราะเป็นคนในพื้นที่ที่มีความคุ้นเคยกันมาก่อน จึงทำให้บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ คณินนิตย์ ปักเขตนาง [4] ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านพบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติระดับ .05 และของ สุจิตรา วรรณนิตย์ [5] ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างกัน

6.2.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของคณินนิตย์ ปักเขตนาง [4] ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านพบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติระดับ .05 และของ สุจิตรา วรรณนิตย์ [5] ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ บุคลากรจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และสถานะบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายก

องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงซึ่งอาจดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการทำงานมากกว่า จึงมีความเชื่อมั่นในการตัดสินใจของผู้บริหาร การมีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการปฏิบัติงาน และการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน และบุคลากรที่มีการศึกษาระดับต้นอาจปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างทั่วไป ทำให้ไม่ได้ทำงานร่วมกับผู้บริหารอย่างใกล้ชิด ซึ่งไม่ค่อยได้แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาของหน่วยงานจึงมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน

6.2.4 บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติใด ๆ ให้อิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน และมีเจตคติที่ดีและคิดในแง่บวกกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน จึงทำให้บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกัน

6.2.5 บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปียังมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ทำให้การแก้ไขปัญหาหรือเหตุการณ์เฉพาะหน้ายังขาดความรอบคอบและต้องศึกษาเรียนรู้การปฏิบัติงานและการพัฒนาตนเอง และบุคลากรที่ปฏิบัติงานมานานจึงมีประสบการณ์ในการ

ทำงานมากกว่าบุคลากรที่เริ่มปฏิบัติงาน จึงทำให้ผู้บริหารเกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจบางคนอาจได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในการบริหารงานการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจอยู่หลายด้าน ซึ่งแต่ละภารกิจหน้าที่อาจมีความเชื่อมโยงประสานบูรณาการร่วมกัน จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องสร้างความรักสามัคคี สร้างพลังกลุ่มการทำงาน ด้วยใจ ด้วยความรัก เกิดความสุขใจร่วมกันทำงาน ซึ่งมากกว่าการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเป็นสำคัญ

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

7.1.1 ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับในองค์กร มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต เป็นผู้ที่มีศีลธรรมจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมรสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์

7.1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างเกี่ยวกับการคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนร่วม และประพฤติในทางที่ถูกต้องให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม กระตุ้นให้ผู้ตามมีชีวิตและชีวิตรมีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

7.1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีทางแบบใหม่ ๆ และเป็นการพัฒนาความสามารถของผู้ตาม ในการที่จะตระหนักและเข้าใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

7.1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรให้ความสนใจแก่ผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกัน โดยปราศจากอคติใด ๆ ผู้บริหารให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และเปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถ

พิเศษอย่างเต็มที่ ต้องให้คำแนะนำและสนับสนุน และช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่ได้รับมอบ

7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 ควรมีการศึกษาในเชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะประเด็นเรื่อง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในเขตพื้นที่อำเภอในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกัน

7.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

8. เอกสารอ้างอิง

- [1] บุญอริ ยีหะยะ, “การปกครองท้องถิ่นไทย” กรุงเทพมหานคร, โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.
- [2] เสาวนิต เสดานานนท์, “ภาวะผู้นำ (Leadership)”, นครราชสีมา, โปรแกรมวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครราชสีมา, 2542, หน้า. 38.
- [3] ประนอม แมนมาศวิหค, “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์การจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 2553.
- [4] คณินนิตย์ ปักเขตนาง, “ภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอดุสิตระพีพาน จังหวัดร้อยเอ็ด”, การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2553.
- [5] สุจิตรา วรรณนิตย์, “ภาวะผู้นำขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนองสูงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์”, การศึกษาอิสระ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2556.