บทคัดย่อ

182064

ชื่อภาคนิพนธ์ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนราธิวาส

ชื่อผู้เขียน : นายจีรศักดิ์ ศรีสุมล

ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

ปีการศึกษา : 2549

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายองค์การบริหารส่วนตำบล 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 296 ตัวอย่าง รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson' s Product moment Correlation)

ผลการศึกษา จากการศึกษา พบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวม ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการอย่างกระตือรือร้นภายใต้เงื่อนไขยกเว้น ด้านการแลกเปลี่ยนโดยให้รางวัลและด้านการจัดการอย่างเฉื่อยชาภายใต้เงื่อนไขยกเว้น

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับปานกลาง

4. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน ระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการจัดเก็บภาษี ระดับประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมอาชีพ และด้านสิ่งแวดล้อม

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลปรากฏว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาผู้ตาม การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยให้รางวัล และผู้นำการจัดการแบบกระตือรือร้นภายใต้เงื่อนไขยกเว้น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้นำการจัดการแบบเฉื่อยชาภายใต้เงื่อนไขยกเว้น และผู้นำแบบปล่อยเสรี ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการส่งเสริมสนับสนุน และจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำให้กับนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างสม่ำเสมอ

2. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการกรอบนโยบายในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมด้านภาวะผู้นำให้กับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในด้านการใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาผู้ตาม การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยให้รางวัล และผู้นำการจัดการแบบกระตือรือร้นภายใต้เงื่อนไขยก ให้มากที่สุดเพื่อให้เกิดการพัฒนาตลอดจนให้ภาวะผู้นำแบบเฉื่อยชาภายใต้เงื่อนไขยกเว้นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลลดลงและหมดไป

3. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีนโยบายในการสำรวจ ประเมินผลในด้านภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความตื่นตัวให้กับนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในการบริหารงานขององค์กร

182064

The three objectives of the study were 1) to investigate the change leadership of the chairmen of the tambon administrative organizations, 2) to evaluate the effectiveness of the tambon administrative organizations, and 3) to identify the relationship between the change leadership and the effectiveness of the tambon administrative organizations. A questionnaire was employed to collect the data from 296 people. SPSS for Windows was used to process the data. The statistics for data analysis were mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation.

The findings were summarized below.

1. The change leadership of the chairmen of the tambon administrative organizations was found to be moderate. The three components of change leadership that were found to be at a high level were using influence ideologically, stimulating intellect, and building inspiration. The other component, considering individual difference, was found to be at a moderate level.

2. The exchange leadership of the chairmen of the tambon administrative organizations was moderate. All the three components which were found to be moderate were enthusiastic management under exemption conditions, exchange by giving an award, and inert management under exemption conditions.

3. The laissez-faire leadership of the chairmen of the tambon administrative organizations was moderate.

4. The effectiveness of the tambon administrative organizations was high. The two components that were found to be highly effective were budget management and tax collection, while the other two components that were moderately effective were occupational promotion and the environment.

5. Regarding the relationship between leadership and the effectiveness of the tambon administrative organizations , it was found that change leadership, i.e., using influence ideologically, building inspiration, stipulating intellect of the followers, and exchange leadership , i.e., giving an award and enthusiastic management under exemption conditions, had a positive relationship with the organization effectiveness. In contrast, inert management under exemption conditions and laissez-faire leadership had no relationship with the organization effectiveness.

Operational implications

1. The Local Administration Promotion Department and related agencies should hold a training course to develop the chairmen of the tambon administrative organizations.

2. The Local Administration Promotion Department and related agencies should set a policy on developing leadership of the chairmen of the tambon administrative organizations, especially using influence ideologically, building inspiration, stimulating intellect of the followers, considering individual difference, exchange leadership by giving a reward, and enthusiastic management under exemption conditions. In contrast, inert management under exemption conditions of the chairmen should be reduced or eliminated.

3. The Local Administration Promotion Department and related agencies should constantly make a survey and an evaluation of the leadership of the chairmen of the tambon administrative organizations to make them active in management of their organizations.