

บทคัดย่อ

168822

ชื่อภาคนิพนธ์ : ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี
ชื่อผู้เขียน : สมเกียรติ ทรัพย์สวนแดง
ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
ปีการศึกษา : 2548

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1)
เพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิธีการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลซึ่งได้แก่ เจ้าหน้าที่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี 1 แห่ง เทศบาล 2 แห่ง
(ตำบลท่าเสด็จ ตำบลสระแก้ว) และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ 1 แห่งจำนวน 104 ชุด
วิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้ค่า
t-test และ F-test

ผลการศึกษาปรากฏดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.50 มีอายุไม่เกิน 30 ปี ร้อยละ
41.35 สมรสแล้วและอยู่ด้วยกัน ร้อยละ 55.77 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 50.96
อาชีพรับราชการ ร้อยละ 68.27 รายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ร้อยละ 50.96 มีภูมิลำเนา
อยู่ในจังหวัดอื่น ร้อยละ 68.27 ระยะเวลาที่ครอบครัวพักอาศัยอยู่ในจังหวัดมากกว่า 40 ปีขึ้นไป
ร้อยละ 46.15 ตำแหน่งงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ ร้อย
ละ 92.23 ประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 46.15 ไม่ได้เป็นสมาชิกกลุ่มต่างๆ
ทางสังคมในท้องถิ่นหรือชุมชน ร้อยละ 65.38 การรับทราบข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารการ
ปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับสูง โดยสื่อโทรทัศน์สูงสุดค่าเฉลี่ย 3.58

168822

2. ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ย 3.06 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับมาก 3 ด้าน คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านกระตุนทางปัญญา มีค่าเท่ากันที่ค่าเฉลี่ย 3.16 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจที่ค่าเฉลี่ย 3.02 และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ย 2.90 อยู่ในระดับปานกลาง

3. ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า มีปัจจัยด้านเพศที่มีผลต่อการปฏิบัติงานฯ โดยเจ้าหน้าที่ชายจะมีความเห็นด้วยมากกว่าเจ้าหน้าที่หญิงต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้นำควรสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ร่วมงาน โดยการปรับพฤติกรรมของผู้นำในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจ เช่น การจัดกลุ่มในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
2. ผู้นำควรเป็นผู้ชี้ให้เห็นว่างานที่ทำนั้นเป็นงานท้าทาย เช่น โดยการมอบหมายงานง่ายบางอย่างยากมาก แต่กำหนดเวลาให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด และมอบรางวัลให้แก่ผู้ทำงานเสร็จตามเวลา
3. ผู้นำควรสร้างพฤติกรรมทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน เช่น การทำงานอย่างมีระบบ แต่ไม่ยึดระเบียบมากเกินไป ใช้การยืดหยุ่น และให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน
4. ผู้นำควรมีการแก้ปัญหาอย่างมีระบบและด้วยแนวทางใหม่ ๆ เช่น การสร้างระบบประเมิน โดยให้แต่ละกลุ่มมีการประเมินซึ่งกันและกัน เมื่อพบปัญหาควรให้แนวทางในการแก้ปัญหาโดยใช้กลุ่มประเมินเสนอแนวทางแก้ปัญหา
5. ผู้นำควรให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล โดยการแก้ปัญหาส่วนตัว เช่น ปัญหาในครอบครัว ให้คำปรึกษา และช่วยเหลือตามสมควร และควรเสนอตัวช่วยเหลือผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลเมื่อทำงานมีปัญหา เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมาย ผู้นำควรแสดงตัวให้เปรียบเสมือนพี่น้องหรือญาติ สร้างบรรยากาศเป็นกันเอง ควรไปเยี่ยมผู้ร่วมงานเมื่อป่วยไข้และถามถึงทุกข์สุขก็เป็นบางโอกาส

ABSTRACT

168822

Title of Research Paper : Officers' Opinion to Transformational Leaders of the Local Administrative Organization Administrators: A Case Study in Supanburi Province

Author : Mr. Somkreat Sarpsouantang

Degree : Master of Arts (Social Development)

Year : 2005

Three objectives for the study were (1) to examine the officers' opinion to transformation leaders of local administrative organization administrators and (2) to find out factors related to the officer's opinion to transformational leaders of local administrative organization administrators. Data were collected from 104 officers from 3 local administrative organization administrators, which were Supanburi provincial administrative organization, Tumbon Tasadet Municipal, Tambon Sakaew Municipal, and Tambon BanPo Administrative Organization. Percentage, mean, and standard deviation were used to describe the data. F-test and t-test were used for hypotheses testing.

Findings

1. The general information: Data shown 62.50% of samples were female, 41.35% have aged of 30 or less, 55.77% married and lived together, 50.96% earned bachelor degree, 68.27% has government service carrier, 50.96% earned income of 10,000 baht per month or less, 68.28% has domicile in other provinces, 46.15% lives in the area more than 40 years, 92.23% have implementation position in local administrative organization, 46.15% earned not more than 5 years experiences, 65.38% did not have any social positions in local or community. Information received about local administrative management in overall was high. Television was the highest, mean of 3.58.
2. Officers' opinion to transformational leaders of the local administrative organization administrators: Overall, the average opinion scores were agreed in high level ($\bar{X} = 3.06$). When the

168822

individual aspects were considered, the local administrative organization officers have the opinion to transformation leadership of the local administrative organizations in three aspects in a high level, which were ideally influence, and intellectual stimulate in the same averages ($\bar{X} = 3.16$) and influence build ($\bar{X} = 3.02$), and individuality in moderate ($\bar{X} = 2.90$).

3. Factors affecting the officers' opinion to transformational leaders of the local administrative organization administrators were sex, which male officer agreed to transformation leadership of the local administrative organization administrators more than female.

Recommendations

1. Leaders should encourage their colleague by adapting their behavior and influence their colleagues such as grouping the performance system.

2. Leaders should indicate that the administrator has a challenge job such as assign both difficult job and easy job under time limitation and give reward to their staffs who finish the job on time.

3. Leaders should construct an influence behavior such as having working system, but not too strict to regulations, flexible, and open an opportunity to their colleagues to discussion.

4. Leaders should conduct a problem solving system, as well as, using a new problem solving technique, such as conduct the evaluate system by group evaluate each other and should use group evaluate technique to solve problems.

5. Leader should use an individual such as solve their individual problems, family problem, giving suggestion, appropriate helping as well as helping the individual at work place when colleague has problem to bring to goal. Leader should perform as friend and relation, build a good atmosphere, visit colleague when they sick and talking about their joy and sorrow.