

บทคัดย่อ

168389

- ชื่อภาคนิพนธ์ : รูปแบบภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตามความต้องการ
ของผู้ดำรงตำแหน่งและผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล
ศึกษากรณี องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
- ชื่อผู้เขียน : นายศักดิ์ สมสุข
- ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
- ปีการศึกษา : 2548
-

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาถึงรูปแบบภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตามความต้องการของผู้เคยดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความต้องการโดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล และ 3) เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปปรับปรุงแก้ไขรูปแบบผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้เคยดำรงตำแหน่งสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างใน เขตอำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 130 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา โดยการหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมิตโดยการทดสอบค่า F – test

ผลการศึกษาพบว่า

ข้อมูลทั่วไปกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 65.38 เป็นเพศชาย ร้อยละ 51.54 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ร้อยละ 48.64 จบการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ร้อยละ 48.46 สมรสแล้ว ร้อยละ 71.64 มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท

ผลการวิเคราะห์ความต้องการภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.47 ระดับคะแนนอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือมีความต้องการภาวะผู้นำตามระเบียบหรือหัวหน้าหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 2.76 ระดับ

168389

คะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนภาวะผู้นำปล่อยเสรีไร้การนำ กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย 1.33 ระดับคะแนนอยู่ในระดับน้อย

การทดสอบสมมุติฐานที่ 1. พบว่าการดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลต่างกันทำให้มีความต้องการแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน โดยพบว่ากลุ่มพนักงานส่วนตำบลต้องการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงสุด ขณะที่กลุ่มผู้เคยดำรงตำแหน่งสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความต้องการน้อยที่สุด

การทดสอบสมมุติฐานที่ 2. พบว่าการดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลต่างกันทำให้มีความต้องการแบบภาวะผู้นำตามระเบียบของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน โดยพบว่ากลุ่มพนักงานส่วนตำบลต้องการมากที่สุด ขณะที่กลุ่มผู้เคยดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความต้องการน้อยที่สุด

การทดสอบสมมุติฐานที่ 3. พบว่าการดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลต่างกันทำให้มีความต้องการแบบภาวะผู้นำเสรี ไร้การนำ ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจัดทำหลักสูตรในการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ความรู้แก่ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จัดให้มีการทดสอบองค์ความรู้ทางระเบียบกฎหมายเป็นประจำรวมทั้งการออกการรับรองมาตรฐานในการทดสอบเพื่อที่จะต้องนำไปใช้ในการปฏิบัติงานและเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

2. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย และ คณะกรรมการมาตรฐานงานบริหารงานบุคคล ควรจะเสริมกระบวนการของการรับรู้โดยการสร้างองค์ความรู้ภาวะผู้นำให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ รวมทั้ง ปรับปรุงกฎหมายงานบริหารงานบุคคลให้เน้นการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรในท้องถิ่นให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น เช่น การให้ทุนในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การสร้างตัวชี้วัดทดสอบแบบภาวะผู้นำ ต่างๆ ทุกปี การประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรู้จักแบบภาวะผู้นำให้มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

168389

3. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลควรที่จะศึกษาวัฒนธรรมของชุมชนและแสวงหา องค์ความรู้
ใหม่ๆที่จะนำไปพัฒนาตนเองและชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบล และเปิดใจรับรู้รับฟัง
แนวความคิดของผู้ร่วมงานเพื่อที่นำเอาแนวความคิดเห็นต่างๆมาพัฒนาตนเอง ให้ทำงานร่วมกับชุมชน
ได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพราะเป็นบุคคลที่ชุมชนและผู้ร่วมงานคาดหวังที่จะนำพัฒนาท้องถิ่น

ABSTRACT

168389

Title of Research Paper : Leadership Style of the Permanent Secretary of the Tambon Administrative Organizations as Desired by the Present Permanent Secretary, the Former ones and the Staff of the Tambon Administrative Organizations : A Case Study of Muang District. Ubonratchathani Province.

Author : Mr.Sakda Somsuk

Degree : Master of Arts (Social Development)

Year : 2005

The three objectives of the study were (1) to investigate the leadership style of the permanent secretary of the tambon administrative organizations as desired by the present permanent secretary, those before him, and the permanent and temporary employees, (2) to compare their desire by classifying them in to groups based on their work position in the tambon administrative organizations, and (3) to use the research results to improve the leadership style of the permanent secretary of the tambon administrative organizations.

A questionnaire was employed to collect the data from 130 people who used to work for the tambon administrative organizations in Muang District. Ubonratchathani Province. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation and F-test

The findings were summed up as follows.

General characteristics of the respondents About 65.38% were male and about 51.54% were 31-40 years old. About 48.64 had a university degree and about 48.46 were married. About 71.64 had an income of lower than 10,000 baht a month.

The analysis showed that the respondents wanted the change leadership style of the permanent secretary of the tambon administrative organizations most ($\bar{X} = 3.47$), followed by leadership in conformity with the law ($\bar{X} = 2.76$), and laissez faire leadership ($\bar{X} = 1.33$).

When the first hypothesis was tested, it was found that those in different work positions had different degrees of desire for the change leadership. That is, the staff wanted the change leadership most while the members wanted it the least.

When the second hypothesis was test, it was also found that those in different work position had different degrees of desire for leadership in conformity with the low. That is, the staff wanted such a leadership style most while those who used to have a position in the tambon administrative organization wanted it the least.

When the third hypothesis was tested, no significant difference was found among those in different work positions when laissez-faire leadership was considered.

Recommendations

1. The Local Administration Promotion Department should hold a training course on leading change for the permanent secretaries of the tambon administrative organizations. The permanent secertaires's knowledge about related laws, rules and regulations should be tested and a certificate should be issued for those who have passed the test so that the staff would have confidence in them.

2. The Local Administration Promotion Department, the Ministry of Interior and the Personnel Administration Standard Committee should help the permanent secretary of the tambon administrative organizations to be a good change leader. They should revised the law related to personnel administration by focussing on the development of leading change in local leaders. For example, they may offer them scholarships to further their studies. Indicators for measuring leadership should be invented and change leadership of local leaders should be measured every year. People should also be informed of change

(5)

leadership style.

168389

3. The permanent secretary of the tambon administrative organization should study about community culture and acquire new knowledge to develop himself and the communities under the tambon administrative organization. He should also listen to the colleagues' opinions so that he could use the information to develop the communities better, as he was the one that people have the highest expectation from.