

การศึกษาเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่น 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีภาวะผู้นำของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่น และ 3) เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้เสนอเป็นแนวทางในการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้คือ กรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จากองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 7 แห่ง รวม 150 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ คือ t -test และ F -test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยมีค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำในด้านการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีภาวะผู้นำแต่ละด้านเรียงตามลำดับดังนี้ 1) ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา 2) ด้านวิสัยทัศน์ในการพัฒนา 3) ด้านความสามารถในการประสานงาน 4) ด้านความสามารถในการสื่อสาร และ 5) ด้านความสามารถในการจูงใจให้เกิดการยอมรับ เชื่อถือ และศรัทธา

ปัจจัยที่มีผลต่อการมีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ รายได้ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ลักษณะบุคลิกภาพ และการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ ส่วนปัจจัยด้านอายุ อาชีพ รายได้ของครัวเรือนต่อเดือน การเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม การได้รับโอกาสในการทำงาน และความรู้ ความเข้าใจในเรื่องบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการมีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล

ปัญหา และอุปสรรค สำคัญเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ การบริหารจัดการที่ไม่โปร่งใส ขาดการประชาสัมพันธ์ ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน การขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องกฎ ระเบียบและข้อกฎหมายของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนปัญหาจากการที่ประชาชนไม่เข้าใจถึงบทบาทและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และการไม่ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุงการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล คือ

1) ด้านการเสริมสร้างบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ ควรจะมีแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยการส่งเสริมให้สมาชิกเข้ารับการอบรมและหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เป็นผู้มีความรอบรู้ทันต่อโลกและเหตุการณ์ สร้างบารมีให้เป็นที่รักและเคารพ ด้วยลักษณะจรรยาแห่งการเป็นผู้นำด้วยการมี พรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ยอมรับ และให้ความสำคัญกับความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ แล้วนำมาประยุกต์ใช้กับงานในหน้าที่และชีวิตประจำวัน รวมทั้งหมั่นศึกษายุทธวิธีในการนำเสนอ และถ่ายทอดแนวความคิดจากสื่อต่าง ๆ เพิ่มขึ้น

2) การปรับปรุงประสิทธิภาพ ปรับเปลี่ยนแนวทางการประกอบอาชีพให้มีอาชีพเสริมทางด้านการค้า โดยใช้เทคนิคการขายตรง เทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มพูนทักษะและความสามารถซึ่งอาจช่วยส่งผลให้มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น และควรสนับสนุนให้กรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลได้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจในเรื่องของบทบาทและหน้าที่ของผู้นำตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้เกิดกระบวนการถ่ายทอดทางวัฒนธรรมเพื่อสืบทอดและปลูกฝังแนวความคิดลักษณะผู้นำ

3) ด้านการบริหาร ควรปรับปรุงระบบการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความโปร่งใสรวมทั้งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีวิสัยทัศน์ทันต่อสถานการณ์

4) ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ควรสนับสนุน และกระตุ้นให้ประชาชนเกิดความร่วมมือและสนใจเข้าร่วมการตรวจสอบการดำเนินงานเพื่อความโปร่งใสและเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา แสดงความคิดเห็น

5) ด้านการประชาสัมพันธ์ ควรมีการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ประชาชนได้ทราบให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง

The survey was made for the following objectives: 1) to ascertain the leadership of the Tambon Administrative Organization Committee Members in local development 2) to identify the factors affecting the committee members leadership in local development, and 3) to use the research results as a guideline in improving the work efficiency of the Tambon Administrative Organizations.

The data were collected from 150 members of seven Tambon Administrative Organizations in Song Phinong District, Suphanburi Province. A questionnaire was used to gather the data. T - test and F - test or One - way Analysis of Variance (One - way ANOVA) were employed to test the hypotheses and percentage, mean and standard deviation were used to describe the data.

It was found that the leadership level of the Tambon Administrative Organization Committee Members being at a rather high level. The leadership in each aspects could be ranked from the highest Mean (\bar{X}) to the lowest as follows: 1) ability to solve the problems, 2) vision in development 3) ability to coordinate 4) ability to communicate, and 5) ability to impress people to get acceptance, respect and faith.

The factors significantly affecting their leadership in local development were income, marital status, education, position, number of years in the position, personality

traits, and receiving training to develop the potential, respectively. On the contrary, the factors found to have no impact on their leadership in local development were age, occupation, monthly household income, membership of a social group, getting an opportunity to work and knowledge and understanding about the role and responsibility of the Tambon Administrative Organization.

The important problems faced by the Tambon Administrative Organizations were untransparent management and administration, lack of public relations, lack of people's participation, lack of knowledge and understanding about rules and regulations on the part of the members of the Tambon Administrative Organization, people's not understanding the role and responsibility of the Tambon Administrative Organization, and not giving cooperation to the offices of the Tambon Administrative Organization.

To improve the work efficiency of the Tambon Administrative Organizations, the following were recommended:

1) Personality development. The Tambon Administrative Organization should have development plan by sending the committee members to attend some training courses and encouraging them to acquire new knowledge all the time by following news from different mass media, so that they can update their knowledge about the changing world and situation, they should build prestige to gain love and respect from others by strictly observing the leadership ethics, or the four principles of virtuous existence, i.e., kindness, mercy, good wishes towards others and impartiality. They should exercise power properly at the right time. Also, they should pay close attention to modern sciences and technologies, to be able to apply these technologies in their daily life and their works. Besides, they must study presentation strategies to be able to transfer knowledge from different media.

2) Occupational adjustment. They should adjust their ways of earning a living by being engaged in a secondary occupation, by using the direct sale technique and new technologies in order to upgrade the Tambon Administrative Organization Committee Members' knowledge and skills to increase their leadership. The Committee

Members should be trained to understand the leadership's role and responsibility in accordance with good governance so that they could transfer the leadership skills to their successors.

3) Administration. The management and administrative system of the Tambon Administrative Organization must be improved and the potential of the personnel should be developed to have a far-sighted vision that can catch up with the changing situation.

4) People's participation. People should be urged to participate in the activities of the Tambon Administrative Organization and to inspect its operation. They should also be encouraged to present problems and opinions. There should be, for example, complaint boxes in different government offices and communities to let people file complaints.

5) Public relations. The Tambon Administrative Organization should publicize their activities and the operational results continuously and consistently.