

วารสารรัชต์ภาคย์ ปีที่ 11 ฉบับที่ 24 กันยายน-ธันวาคม 2560

TCI กลุ่มที่ 2 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

Transformational Leadership Development of Administrators in the Local
Administrative Organizations for Entering Asean Economic Community

บัญชา แสงสุวรรณ¹ พลเอก ดร.เกษมชาติ นเรศเสณีย์² ดร.บุญเลิศ ไพรินทร์³

¹นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์ดุสิต^{2,3} มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

Abstract

The research aims to propose changes to the leadership of the local government executives to enter the ASEAN Economic Community. Using qualitative research carried out by in-depth interviews and analyzing the data. Analysis and inductive interpreting the findings showed. Suggestions to develop transformational leadership for the management of local governments to enter the ASEAN Economic Community. Includes the main four approaches are: (1) the development of language skills for leaders, corporate executives, local government (2) development executive with curiosity about the ASEAN Economic Community (3) executive development to treat. wisdom and the identity of local roots and Thailand (4) development as a human resources executive.

Keywords: Transformational leadership development, Corporate executives local government, ASEAN Economic Community.

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและวิเคราะห์ข้อมูลด้วย การวิเคราะห์แบบอุปมานและ การตีความผลการวิจัย พบว่า ข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประกอบด้วยแนวทางหลักที่สำคัญ 4 แนวทาง คือ (1) การพัฒนาทักษะทางด้านภาษาสำหรับผู้นำผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2) การพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้ใน



TCI กลุ่มที่ 2 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

เรื่องประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (3) การพัฒนาผู้บริหารให้รักษากฎมีปัญญาและรักแห่งความเป็นตัวตนของท้องถิ่นไทย และ (4) การพัฒนาผู้บริหารให้เป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คำสำคัญ: การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

บทนำ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและสมมุติฐานของสมาชิกในองค์กรสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลง วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ที่สำคัญภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตามแต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำและผู้เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กรดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่างๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์กร จากการวิจัยพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่าผู้นำจะมีการถ่ายโอนหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจที่สำคัญและจัดข้อจำกัดการทำงานที่ไม่จำเป็นออกไปผู้นำมีการดูแลสอนทักษะให้แก่ผู้ตามที่มีความจำเป็นต้องแก้ปัญหา ต้องการการริเริ่ม การกระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญการกระตุ้นการแข่งขันความคิดการตระหนักในข้อมูลที่เกี่ยวข้องของการส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นที่รวมทั้งส่งเสริมการแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์ในการบริหารความขัดแย้งต่างๆ ผู้นำจะทำการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและระบบการบริหารเพื่อนำเน้นและสร้างค่านิยมและวัตถุประสงค์หลักขององค์กร(โสภณ ภูเก้าล้วน, 2550)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงาน การ

อำนวยความสะดวกในการบริการประชาชน ตลอดจนการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างมาก ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานโดยการปฏิบัติงานใดๆ ภายในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จนั้นย่อมต้องการความร่วมมือจากทุกๆ ฝ่าย องค์กรที่ประสบผลสำเร็จ มีลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งแตกต่างกันไปจากองค์กรที่ประสบความสำเร็จ คือการมีผู้นำมีประสิทธิภาพ การบริหารใดๆจะเกิดประสิทธิภาพได้ ผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำกระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตน และการใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับทุกสภาพการณ์ได้ และการใช้ความรู้ความสามารถของตนเองให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ประหยัด หงษ์ทองคำ, 2540)

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในวันนี้จะต้องมีการปรับตัวเพื่อเตรียมความพร้อมสิ่งแรกก็คือ เข้าใจศึกษาให้ถ่องแท้ถึงโอกาสที่เกิดขึ้นมีอะไรบ้างอยู่ที่ว่าผู้นำจะฉกฉวยอย่างไรโอกาสแรก คือ เรื่องการขยายของตลาดเฉพาะอาเซียนอย่างเดียวก็เพิ่มประชากรผู้บริโภคเพิ่มจาก 64 ล้านคน อาจเป็น 500 ล้านคนก็มีผู้บริโภคเพิ่มขึ้นหลายพันล้านคนการปรับตัวที่สำคัญที่สุดก็คือเรื่องทัศนคติ คือ ประเทศไทยจะไม่เหมือนเดิมจะเป็นประเทศที่ต้องอยู่ร่วมกับประเทศอื่นๆ อีกรวม 10 ประเทศ (ไชยวัฒน์ คำชูและ นิชชาภัทร ชุ่มตรงจิตร, 2555)ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



TCI กลุ่มที่ 2 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ไม่ใช่แค่ผู้นำของอำเภอหรือตำบลในประเทศไทยอีกต่อไป จะต้องเป็นผู้นำในชุมชนเดียว คือ ชุมชนอาเซียนรักษาภูมิปัญญาและรากเหง้าหรือความเป็นตัวตนของท้องถิ่นไทยแต่ที่สำคัญที่สุดถึงเราจะเป็นชุมชนอาเซียนแต่เราก็ต้องคงไว้ที่ภูมิปัญญาและรากเหง้าความเป็นตัวตนของท้องถิ่นไทยของแต่ละท้องถิ่นซึ่งในอนาคตก็จะมีมูลค่าเพิ่มขึ้น หากมีบริหารจัดการที่ดี ต้องพัฒนา “คนไทย” ให้ “สื่อสาร” ภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียนได้ถึงเวลาแล้วที่ท้องถิ่นต้องพร้อมมากขึ้นในเรื่องภาษาทั้งภาษาอังกฤษและภาษาอาเซียนและยิ่งไปกว่านั้นภาษาคอมพิวเตอร์ที่จะคุยแลกเปลี่ยนกับชาวอาเซียนด้วยกันต้องสนับสนุนให้โรงเรียนภายใต้การดูแลของ อบจ. เทศบาลและอบต. สนใจการพัฒนาภาษาต่างประเทศ ทั้งอังกฤษ และ ภาษาอื่นๆ เพื่อสร้างทุนมนุษย์ของประเทศไทยให้มีความสามารถเรื่องภาษาให้ได้โดยเร็วที่สุดการปรับตัวที่สำคัญอีกเรื่องหนึ่ง คือ ความใฝ่รู้ ความใฝ่รู้ คือ สร้างให้ท้องถิ่นเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เปิดเวทีให้ชาวบ้านได้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนกันไม่ใช่ผู้นำสั่งการให้ทำตามสั่งอย่างเดียวผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นก็ต้องมีความใฝ่รู้ด้วยและต้องมีเจ้าหน้าที่ดูแลกิจกรรมที่เกี่ยวกับ “อาเซียน” เป็นพิเศษอย่างเช่นรู้เขา รู้เรา ติดตามสถานการณ์เหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับอาเซียนการพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์หรือทุนมนุษย์ ในการอยู่รอดและแข่งขันได้ในวันนี้สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การพัฒนาคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์หรือทุนมนุษย์ของข้าราชการท้องถิ่นรวมทั้งประชาชน เกษตรกรและธุรกิจในระดับชุมชน หรือ หลากๆ คนอาจเรียกว่ารากหญ้า ซึ่งจะเป็นแนวทางที่ช่วยให้ผู้นำท้องถิ่นอยู่รอดและก้าวไปข้างหน้าอย่างยั่งยืนต้องบริหารความ

เสี่ยงให้เป็นโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (จีระ หงส์ลดารมภ์, 2556)

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นปัจจุบันเป็นยุคกระแสโลกาภิวัตน์เป็นกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะผู้นำองค์กร ภาวะผู้นำเป็นศิลปะหรือกระบวนการหรือความสามารถในการชักนำ จูงใจ มีอิทธิพล หรือโน้มน้าวให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มคนในองค์กรยอมรับการสั่งการและดำเนินการ หรือปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ในสิ่งที่ผู้นำต้องการหรือประสงค์ ในขณะที่การพัฒนาเป็นการเปลี่ยนแปลงจากเดิมที่มีผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้า เกิดประโยชน์ที่ดี โดยเริ่มจากสิ่งที่มีอยู่เดิมดั่งนั้นเพื่อความสอดคล้องในยุคดังกล่าวและการปฏิบัติงานของผู้ตามให้เกิดความพยายามที่จะปฏิบัติงานเกินเป้าหมายที่กำหนด ต้องเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อ แรงจูงใจ และความเชื่อมั่นของผู้ตามให้มีวุฒิภาวะอยู่ในระดับสูงซึ่งการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนจะช่วยส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเป็นแนวทางการบริหารสำหรับผู้บริหารองค์กรอื่นๆ ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมของผู้บริหารองค์กร



TCI กลุ่มที่ 2 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของการพัฒนารูปแบบและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกันอย่างน่าสนใจดังนี้

พจนานุกรม Contemporary English ของ Longman (1987 อ้างถึงใน วิไล ตั้งจิตสมคิด และคนอื่นๆ, 2544) อธิบายสรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของจริงหรือสิ่งที่นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง หรือแบบของผลิตภัณฑ์ต่างๆ

โดยสรุปแล้ว รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบ และความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ รวมถึงสิ่งที่แสดง หรืออธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ ให้เข้าใจง่ายขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง

คีพ (Keeves, 1988) ได้อธิบายหลักการอย่างกว้างๆ ในการสร้างรูปแบบว่า รูปแบบใช้เป็นแนวทางในการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นจากการใช้รูปแบบได้ และควรเป็นเครื่องมือในการสร้างนวัตกรรมใหม่ และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ โดยแบ่งรูปแบบเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1) รูปแบบเชิงเทียบเคียง (Analogue Model) ลักษณะเป็นรูปแบบเชิงกายภาพส่วนใหญ่ในด้านวิทยาศาสตร์เช่น รูปแบบของการพัฒนาของอะตอม เป็นต้น สร้างขึ้นโดยใช้หลักการเทียบเคียงโครงสร้างของรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายคลึงกันและทำให้รูปแบบสอดคล้องกับข้อมูล หรือความรู้ที่มีอยู่ในขณะนั้นด้วยรูปแบบที่สร้างขึ้นต้องมีองค์ประกอบชัดเจนเพื่อให้สามารถ

นำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง

2) รูปแบบเชิงข้อความ (Semantic Model) ลักษณะสำคัญของรูปแบบนี้ คือ การแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบภายในรูปแบบในรูปแบบของข้อความ รูปแบบเชิงข้อความใช้หลักการเทียบเคียงแนวคิดปรากฏการณ์และใช้ข้อความในการอธิบายจึงทำให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น

3) รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) รูปแบบนี้เป็นการแสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปรโดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ปัจจุบันมีแนวโน้มว่าจะนำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้นโดยเฉพาะในการวัดผลทางการศึกษารูปแบบลักษณะนี้สามารถนำไปสู่การสร้างทฤษฎีเพราะสามารถนำไปทดสอบสมมติฐานได้รูปแบบทางคณิตศาสตร์นี้ส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ

4) รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) รูปแบบนี้เริ่มมาจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทางไปศึกษาเรื่องเกี่ยวกับพันธุศาสตร์ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้ทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้แนวคิดที่สำคัญของรูปแบบนี้คือต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎี หรืองานวิจัยที่มีมาแล้วรูปแบบจะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรงแต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุเชิงผลระหว่างตัวแปรจากนั้นมีการเก็บรวบรวมข้อมูลในสภาพที่เป็นจริงเพื่อทดสอบรูปแบบ

สรุปได้ว่า การพัฒนารูปแบบไม่มีข้อกำหนดที่ตายตัวแน่นอนแต่โดยทั่วไปจะเริ่มต้นจากการศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่จะสร้างรูปแบบให้ชัดเจน จากนั้นจึงค้นหาสมมติฐานและหลักการของรูปแบบต่อไป



TCI กลุ่มที่ 2 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ความหมายของภาวะผู้นำ

ชัยยนต์ เสรีเรืองยุทธ (2548) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการในการผลักดันในกิจกรรมหรือภารกิจของกลุ่มดำเนินไปสู่เป้าหมายของกลุ่มที่ตั้งไว้โดยที่ผู้นำต้องเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและต่อความพึงพอใจของสมาชิกในกลุ่ม

วิเชียร วิทญ์อุตม (2550) ให้ทัศนะว่าภาวะผู้นำหมายถึงบุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องให้เป็นผู้นำและต้องเป็นผู้มีความสามารถอันเกิดจกตัวของเขาเองจนเป็นที่ยอมรับหรือยกย่องของกลุ่มให้เป็นผู้นำและนำทีมไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึงการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่กำหนดไว้หรือหมายถึงรูปแบบของอิทธิพลระหว่างบุคคล

ส่วนนักวิชาการต่างประเทศให้ทัศนะไว้โดยสอดคล้องกันโดยโบวี และคนอื่นๆ (Bovee et al., 1993) กล่าวว่าภาวะผู้นำหมายถึงความสามารถในการที่จะกระตุ้นและใช้อิทธิพลผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การกระบวนการภาวะผู้นำประกอบด้วย3ขั้นตอนคือขั้นใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้กลุ่มทำงานหรือมีการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การกระตุ้นสมาชิกขององค์การให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมายและขั้นส่งอิทธิพลต่อพลวัตหรือความเปลี่ยนแปลงของกลุ่มและต่อวัฒนธรรมขององค์การ

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อคนหรือผู้ร่วมงานโดยผู้นำจะพยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการยอมรับอิทธิพลและโน้มน้าวทางใจเพื่อจะ使人ปฏิบัติตามทั้งนี้ศักยภาพของผู้นำนั้นมีผลต่อผู้ร่วมงานในด้านความเชื่อมั่น ความนับถือ กำลังใจและความอบอุ่นในการร่วมงานดังนั้นผู้นำจึงเป็นพลัง

ให้เกิดการร่วมมือร่วมใจไปสู่การเปลี่ยนแปลงประสานให้ความสะดวกเป็นผู้ติดต่อดูแลให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดได้

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ คือ ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 15 ท่าน ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด, เทศบาล, องค์การบริหารส่วนตำบล โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sample)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาของการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยทำการบันทึกการสัมภาษณ์ (Interviewing) และการสังเกต (Observation) โดยผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ (Non-Official) ผ่านแบบสัมภาษณ์ด้วยตัวเองกับกลุ่มตัวอย่าง

2) แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นโดยในการสร้างแบบสัมภาษณ์



TCI กลุ่มที่ 2 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ผู้วิจัยได้คำนึงถึงความเที่ยงตรงตามเนื้อหาความ
เที่ยงตรงตามมโนทัศน์ ความเที่ยงตรงตามสภาพ
ความหมายของการวัด และประสิทธิภาพของ
เครื่องมือเป็นสำคัญและได้นำมาให้อาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบ
เครื่องมือได้ตรวจสอบข้อคำถามในแต่ละข้อและได้
นำไปแก้ไขตามคำแนะนำก่อนที่จะนำไปสัมภาษณ์
โดยการ

นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นมาตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดย
ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อ
พิจารณาความสอดคล้อง และครอบคลุมของแบบ
สัมภาษณ์กับนิยามปฏิบัติการรวมทั้งพิจารณา
ตรวจสอบเครื่องมือ หลังจากนั้นนำมาปรับแก้ข้อ
คำถามตามข้อเสนอแนะ ของผู้เชี่ยวชาญแล้ว
คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป พบว่า ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.8 ถึง 1.0

วิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนน
รายข้อคะแนนรวม (Item Total Correlation) ของแบบ
สัมภาษณ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ได้จากการ
ทดลอง (Try Out) มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนแต่ละข้อโดยใช้สูตร
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson
Product Moment Correlation) คัดเลือกข้อคำถามที่มี
ค่าตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.75 ถึง
0.98

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวม
ข้อมูล (Methodological Triangulation) คือ การใช้วิธี
เก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ กันเพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่อง
เดียวกัน เช่น ใช้วิธีการสังเกตควบคู่กับการซักถาม

พร้อมกันนั้นก็ศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสาร
ประกอบด้วย

2) การวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic
Induction) สำหรับวิธีการวิเคราะห์สรุปอุปนัย ในการ
วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพนั้น สามารถนำมาใช้ได้ 3
ลักษณะ ได้แก่ การวิเคราะห์สรุปข้อมูลจากบันทึก
ภาคสนามที่เป็นส่วนบันทึกละเอียดหรือบันทึก
พรรณนา การวิเคราะห์สรุปข้อมูลที่ได้จากการ
วิเคราะห์จำแนกหรือจัดกลุ่มและการวิเคราะห์ข้อมูล
ที่ทำการวิเคราะห์ส่วนประกอบแล้ว

3) ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการ
สัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) นั้นผู้วิจัยได้
นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth
Interview) นั้นมาใช้ในกระบวนการ วิเคราะห์
และประมวลผลข้อมูลโดยดำเนินการรวมกับ
กระบวนการรวบรวมข้อมูลจากการศึกษา ค้นคว้า
ข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) โดย
กระบวนการและวิธีการวิเคราะห์อันจะได้ดำเนินการ
กระบวนการตามแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ อันได้แก่
การวิเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาประเด็นหลัก (Major
Themes) หรือแบบแผนหลัก (Major Pattern) ที่พบใน
ข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ทั้งหมดจากนั้นจึงนำ
ประเด็นหลัก (Major Themes) มาพิจารณาแบ่งแยก
ออกเป็นประเด็นย่อย (Sub-Themes) และหัวข้อย่อย
(Categories) อันเป็นกระบวนการวิเคราะห์โดยการ
เริ่มต้นจากการวิเคราะห์ภาพรวมไปสู่การวิเคราะห์
ประเด็นย่อยของกระบวนการวิเคราะห์ตามแนวทางการ
วิจัยเชิงคุณภาพ

4) สร้างข้อสรุปที่ได้จากข้อมูลที่วิเคราะห์
และสังเคราะห์โดยเป็นการสร้างข้อสรุปของข้อมูล
ที่ได้จากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึกของ
ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่วิเคราะห์และ



TCI กลุ่มที่ 2 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

สังเคราะห์ไว้ แล้วนำมาสรุปเนื้อหาออกมาเป็นประเด็นและจำแนกข้อมูลไว้เป็นประเภท

5) สร้างข้อสรุปจากข้อมูลที่จำแนกประเภทแล้วเป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์และสร้างข้อสรุปไว้แล้วในขั้นตอนที่หนึ่งมาทำการวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมโยงของข้อมูลแต่ละประเภทเข้าด้วยกันโดยเป็นการวิเคราะห์ความเหมือนหรือมีลักษณะร่วมกันของข้อมูลหรือความเกี่ยวพันกันของข้อมูลชุดต่างๆ แล้วเขียนบรรยายเป็นประโยคเพื่อให้เห็นความสัมพันธ์กันของข้อมูล

6) สร้างข้อสรุปจากข้อมูลที่ได้เปรียบเทียบหรือวิเคราะห์ส่วนประกอบแล้วเป็นการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่สองทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ในระดับละเอียดลงไปอีกโดยทำการวิเคราะห์แยกแยะข้อมูลออกให้เห็นคุณลักษณะต่างๆ หรือส่วนประกอบต่างๆ ของข้อมูลจากนั้นจึงนำข้อมูลที่วิเคราะห์แยกแยะแล้วมาสังเคราะห์ข้อมูลรวมเข้ากันเป็นข้อมูลชุดใหม่

ผลการวิจัย

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่คิดว่า

1) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

การพัฒนางานหรือความสำเร็จขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นผู้บริหารมีการสร้างกระบวนการทัศน์ ค่านิยม วัฒนธรรม โดยการปลูกฝังคุณธรรม สร้างจิตสำนึก ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานโดยการให้ความรู้และการพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2) ด้านความเป็นเอกัตถะบุคคล

ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการให้ความรู้และทักษะการปฏิบัติงานตลอดจนการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยการพัฒนาบุคลากรจะต้องดำเนินการทุกระยะตั้งแต่ก่อนการรับเข้าทำงานและระหว่างการทำงาน กระบวนการพัฒนาความรู้และทักษะให้แก่บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมควรมีการติดตามผลการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดและมีการนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีการติดตามผลการปฏิบัติงานและรายละเอียดของการปฏิบัติงานจนผลการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญทั้งต่อผู้ใต้บังคับบัญชาผู้บริหาร และองค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้รู้ว่าคุณใต้บังคับบัญชาแต่ละคนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรอยู่ในระดับใดมีจุดเด่นหรือจุดด้อยอะไรบ้างเพื่อองค์กรจะได้หาทางปรับปรุงหรือจัดสรรบุคคลให้เหมาะสมกับความสามารถซึ่งจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4) ด้านการสร้างบารมี

ผู้บริหารที่มีคุณธรรมนั้นควรมีลักษณะที่มีความรู้และเป็นผู้มองการณ์ไกลสามารถวางแผนงานให้เหมาะกับงาน รู้จักงาน รู้จักตนเอง และผู้อื่น ใช้ได้กับบุคคลต่างๆ ในทุกสถานภาพ ผู้บริหารระดับสูง



TCI กลุ่มที่ 2 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ต้องมีสติปัญญา มีความเชี่ยวชาญ แม่นยำ มั่นคงต่อ งานที่ตนบริหารอยู่ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสามารถผูกใจ คนได้ทั้งผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จการบริหารงานจน บรรลุเป้าหมายสูงสุดนั้นจะต้องมีคุณธรรมประจำตัว ด้วย ผู้บริหารต้องมีความรอบรู้รอบรู้ถึงงานในหน้าที่ ตลอดจนถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องของนักบริหารต้องเริ่มต้น บริหารตนเอง บริหารคน และบริหารงานให้เป็นตัวเอง เป็นคนอ่านมาก ฟังมาก เกาะติดกับสถานการณ์ รอบด้านเมื่อได้ข้อมูลสิ่งใดมาต้องรู้จักวิเคราะห์ว่าสิ่ง ที่ได้ยินได้รู้มานั้นมีความถูกต้องแค่ไหนต้องมีใจที่ หนักแน่นไม่เอนเอียง ไม่มีอคติ คือตัวเองต้องเป็นคน ที่มีความยุติธรรมประจำใจ

5) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์

ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องนำแนวคิดใหม่ๆ มา ใช้ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้ เหมาะสมกับโลกยุคไอทีและการเข้าสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน วิสัยทัศน์ของผู้บริหารเป็น คุณสมบัติของผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพใน อนาคตขององค์กรที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่าง ชัดเจนโดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของ องค์กรมีความเป็นไปได้และสามารถมองเห็นวิธีการ ปฏิบัติที่จะนำองค์กรให้บรรลุความต้องการนั้น วิสัยทัศน์เป็นภาพ อันชัดเจนที่สะท้อนให้เห็น เป้าหมาย ค่านิยม ปรัชญา และความเชื่อที่บุคลากร ขององค์กรร่วมกันยึดถือวิสัยทัศน์ที่แท้จริงต้องเป็น วิสัยทัศน์ร่วมที่บุคลากรช่วยกันผลักดันสานฝันอัน เป็นผลจากความสามารถคิดอ่านผสานเข้ากับ ประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมของบุคลากร และเป็นผลจากความสามารถในการเก่งคิด เก่งคน และเก่งงานของผู้บริหาร วิสัยทัศน์จะเกิดได้ก็ต่อเมื่อ มีเป้าหมายที่ชัดเจน

6) ด้านการมีคุณธรรม

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้อง สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับประชาชนกำหนด แนวทางพัฒนาท้องถิ่นและการบริหารงานเพื่อ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สามารถรองรับ กับผลกระทบที่เกิดขึ้นกับการเข้ามาของประชาคม เศรษฐกิจอาเซียนต้องพยายามศึกษาผลกระทบที่จะ เกิดขึ้นในชุมชนและตั้งงบประมาณรองรับในด้านการ ส่งเสริมอาชีพทั้งอาชีพหลักและอาชีพเสริมโดยเปิด วิสัยทัศน์ในกระบวนการผลิตแบบใหม่เพื่อยกระดับ กระบวนการผลิตให้เป็นมาตรฐานสากล การยอมรับ การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในการเข้าสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียนผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องยอมรับความ เปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นโดยการสร้างองค์ความรู้ ให้กับหน่วยงานการรับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

7) ด้านการมีอิทธิพลบารมีเชิงสร้างสรรค์

มีการจัดส่งบุคลากรเข้าอบรมในการ จัดเตรียมแผนยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้มีการบรรจุโครงการ กิจกรรมแผนงานในด้าน ต่างๆ ให้รองรับกับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน เช่น โครงการพัฒนาศักยภาพศูนย์ ICT ชุมชน โครงการ Internet ประจำตำบล โครงการ พัฒนาศักยภาพศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร โครงการลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ เพิ่มศักยภาพ ของบุคลากร ให้การศึกษาฝึกทักษะปรับทัศนคติให้มี วิสัยทัศน์กว้างไกลให้มองแบบเศรษฐกิจมหภาค แทนที่จะมองแคบแบบจุลภาคจะเห็นประโยชน์ จากการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

8) ด้านความฉลาดทางอารมณ์

ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจรู้จักความรู้สึก ของตนเองทุกขณะจิต รู้จักอารมณ์และความคิดที่ เกิดจากอารมณ์ของตนเองสามารถแก้ไขปรับปรุง



TCI กลุ่มที่ 2 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

อารมณ์ก็จะสามารถติดต่อประสานงานและสั่งการได้อย่างประสบผลสำเร็จ มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองให้เป็นไปอย่างราบรื่นและเหมาะสมจัดการอารมณ์ให้มีเหตุผลสั่งการว่าอะไรควรทำอะไร ไม่ควรทำ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับอันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจความรู้สึกนึกคิดและอารมณ์ของตนเองได้ในแต่ละสถานการณ์ มีความเชื่อมั่นรู้จุดเด่นจุดด้อยหรือข้อบกพร่องของตนเองยอมรับข้อผิดพลาดและหาทางแก้ไขรวมทั้งเปลี่ยนนิสัยของตนเองได้

9) ด้านทักษะทางการสื่อสาร

ภาษาอังกฤษถือว่าสำคัญมากเมื่อประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนแต่จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นผู้บริหารส่วนใหญ่มีทักษะทางด้านภาษาที่ดีเป็นจำนวนน้อยและไม่มีความกล้าที่จะสื่อสารกับชาวต่างชาติ เกิดความกลัว เพราะไม่สามารถพูดหรือสื่อสารได้ ดังนั้นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเสนอความคิดเห็นที่จะให้ผู้บริหารมีการพัฒนาทักษะทางด้านภาษาสื่อสารดังนี้ มีการจัดฝึกอบรมภาษาอังกฤษในช่วงระยะเวลาสั้นประมาณ 1 สัปดาห์เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม ฝึกการฟัง การพูด การอ่าน อย่างสม่ำเสมอเพราะการฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอจะทำให้เกิดการพัฒนาที่ดี

สรุปผล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกนายกององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการวิจัยพบว่าข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านการสร้างบารมี ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่ที่ตนเองได้รับผิดชอบ เคารพกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ขององค์กรและสังคม มีความสามารถในการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รัก เลื่อมใส ไว้วางใจและยอมรับในตัวผู้บริหาร และปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารมีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพให้บุคลากรในหน่วยงานได้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้ด้านภาษาต่างประเทศ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบสารสนเทศในหน่วยงาน เพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าของกระแสโลกเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

3. ด้านการมีคุณธรรม ผู้บริหารมีความโปร่งใสในการทำงานและสามารถตรวจสอบได้ มีการพิจารณาเรื่องของจริยธรรมและคุณธรรม ประกอบในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ใช้หลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานต่างๆ และเปิดใจยอมรับกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

4. ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ผู้บริหารสามารถกล่าวขอโทษผู้อื่นได้เมื่อกระทำผิด สามารถให้กำลังใจตนเองในการคิดและการกระทำอย่างสร้างสรรค์ ใช้สภาวะอารมณ์ที่ดีช่วยให้ตนเองมีความพยายามในการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค และสามารถให้กำลังใจตนเองในการคิดและการกระทำอย่างสร้างสรรค์

5. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสามารถสร้างความมั่นใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการ



TCI กลุ่มที่ 2 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพของผู้ได้บังคับบัญชา สนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาให้คิดวิธีแก้ปัญหาใหม่ๆ กับปัญหาที่เคยเกิดขึ้นมาแล้ว และเสนอแนะวิธีการปฏิบัติงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

6.ด้านการมีอิทธิพลบารมีเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบายและแนวทางในการขับเคลื่อนการเรียนรู้สู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างชัดเจนและสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ติดตามข้อมูลข่าวสารการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ และปรับทัศนคติและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรเพื่อเตรียมพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน แต่มีการสนับสนุนการเคลื่อนย้ายแรงงานได้อย่างเสรี

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัย สามารถนำอภิปรายผลได้ดังนี้

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยุคใหม่จะต้องเป็นผู้นำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับโลกยุคไอทีและการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนจะต้องยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยการสร้างองค์ความรู้ให้กับหน่วยงานการรับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทั่วไป เตรียมความพร้อมในด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ มีการจัดการศึกษาภาษา วัฒนธรรม และประเพณี เพราะ

การศึกษาเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาในด้านต่างๆ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีหน้าที่ในการจัดการและส่งเสริมการศึกษาให้แก่ประชาชนและชุมชนต้องพัฒนาประชาชนและชุมชนให้สามารถก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน รู้จักพัฒนาตนเองใน การที่จะช่วยให้ตนเองมีสุขภาพจิตสมบูรณ์ซึ่งจะช่วยให้สามารถผ่านพ้นปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ไปได้ และไม่เพียงแต่การพัฒนาตนเองเท่านั้นผู้บริหารยังต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน การพัฒนาสังคมควบคู่กันไปด้วยทั้งนี้เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตของตนภายใต้สังคมที่แวดล้อมได้ด้วยความสุข

สิ่งที่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องคำนึงถึงเป็นลำดับแรกของการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าเพื่อสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน คือ ทักษะทางการสื่อสาร พบว่า ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นผู้บริหารส่วนใหญ่มีทักษะทางด้านภาษาที่ดีเป็นจำนวนน้อยและไม่มีความกล้าที่จะสื่อสาร เกิดความกลัว เพราะไม่สามารถพูดหรือสื่อสารได้ ดังนั้นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องมีการพัฒนาทักษะทางการสื่อสาร ต้องมีความพร้อมในการสื่อสารภาษาอังกฤษในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีการเข้ารับการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ ทักษะในการใช้ภาษาที่สาม นอกเหนือจากภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร เช่น ภาษามลายู ภาษาอินโดนีเซีย ภาษาจีน ภาษาลาว ฯลฯ มากขึ้น ผู้นำจะต้องสื่อสารกับบุคคลได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานต้องอาศัยหลักการประชาสัมพันธ์ การ



TCI กลุ่มที่ 2 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

สื่อสารที่ดีช่วยสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงานส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนยอมรับองค์การ ผู้นำจำเป็นต้องมีบุคลิกภาพที่ดีในการใช้วาจา ศิลปะ พูดจาน่าเชื่อถือ พูดจูงใจบุคคลอื่นได้

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Allan L. Scherr & Michael C. Jensen (2007) ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบใหม่ของผู้บริหาร จากการศึกษาพบว่า ผู้นำประกอบไปด้วยคุณลักษณะที่สำคัญดังนี้ คือ มีวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานในอนาคต มีวิสัยทัศน์ในการสร้างระบบอำนวยความสะดวกใหม่ๆ มีวิสัยทัศน์ในการใช้นวัตกรรมใหม่ รู้จักสร้างระบบรองรับความเปลี่ยนแปลง และรู้จักเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ที่ตนเองกำหนดไว้เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจอันดีกับผู้อื่น และเป็นผู้ที่รู้จักวางแผนจัดการความเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นจากการดำเนินตามวิสัยทัศน์ที่ตนเองได้วางไว้ และที่สำคัญผู้นำจะต้องรู้จักวางแผนในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ที่ตนได้วางไว้ให้จงได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

เสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประกอบด้วย

1) การพัฒนาความรู้ความสามารถทางด้านภาษา ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาประเทศเพื่อนบ้านให้มากขึ้น

2) การพัฒนาผู้นำให้มีความใฝ่รู้ในเรื่องประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการกำหนดนโยบายและแนวทางในการขับเคลื่อนการเรียนรู้สู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนอย่างชัดเจน ติดตามข้อมูลข่าวสารการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ปรับทัศนคติและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรเพื่อเตรียมพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

3) การพัฒนาผู้นำให้รักษาภูมิปัญญาและรากเหง้าความเป็นตัวตนของท้องถิ่นไทย โดยผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปลูกจิตสำนึกให้คนในท้องถิ่นตระหนักถึงคุณค่าแก่นสาระและความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมตามประเพณีและวัฒนธรรมต่างๆ สร้างจิตสำนึกของความเป็นคนท้องถิ่นนั้นๆ ที่จะต้องร่วมกันอนุรักษ์ภูมิปัญญาที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น ควรริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงภูมิปัญญาให้เหมาะสมกับยุคสมัยและการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเกิดประโยชน์ในการดำเนิน

4) การพัฒนาผู้นำให้ เป็นนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการพัฒนาคูณภาพของข้าราชการท้องถิ่น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพให้บุคลากรในหน่วยงานได้เข้ารับการฝึกอบรมเรียนรู้ด้านภาษาต่างประเทศมีการกำหนดให้จัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีแผนงาน โครงการกิจกรรมเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผู้บริหารยุคใหม่จะต้องนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน



ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อาจมีผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จะทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

2) ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติมที่อาจส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแรงจูงใจในการทำงาน โดยนำตัวแปรอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการวิจัยครั้งนี้มาทำการศึกษาเพิ่มเติม เช่น ด้านสภาพการทำงาน ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น ซึ่งจะเพิ่มพูน ความรู้อันจะเป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนาการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

จิระ หงส์ดารมภ์. (2556). การเตรียมความพร้อมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน.

สืบค้นจาก <http://www.localpostnews.com>.

ไชยวัฒน์ คำชู และณิชาภัทร ชุ่มตรงจิตร. (2555). ประชาคมอาเซียนกับการปกครองส่วนท้องถิ่น.

กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

ชัยยนต์ เสรีเรืองยุทธ. (2548). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนระดับ

ประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยาลัยนวัตศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหาร

การศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ประหยัด หงษ์ทองคำ. (2526). การปกครองท้องถิ่นไทย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

วิไล ตั้งจิตสมคิด. (2544). การศึกษาและความเป็นครูไทย. กรุงเทพฯ: โอเดียนพริ้นติ้งเฮาส์

วิเชียร วิทยอุดม. (2550). ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

โสภณ ภูแก้วฉนวน. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. บันทึก Gotoknow.

สืบค้นจาก <http://www.gotoknow.org>.

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2552). ภาวะผู้นำ ในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหาร

การศึกษา หน่วยที่ 5-8. พิมพ์ครั้งที่ 9. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Allan L. Scherr & Michael C. Jensen. (2007). **A New Model of Leadership.** New York: The Research.

Harvard Business School.

Bovee, L. c., et al., (1993). **Management.** Mew York: McGraw-Hill.

Keeves P.J. (1988). **Educational research, methodology and measurement: An International**

handbook. Oxford: Pergamum Press

