



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

The Relationships between Demographic Characteristics, Professional Characteristics, Social Characteristics and Self- Leadership of the Officers of Sub-District Administrative Organization of Muang Udon-Thani District, Udon-Thani Province ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากร คุณลักษณะด้าน อาชีพ คุณลักษณะด้านสังคม และภาวะผู้นำตนเองของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลอำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

ปัญญารัตน์ ปานทอง¹

ABSTRACT

The objectives of this research were to find out the antecedent factors on demographic, professional, social characteristics related with self-leadership: and the leadership levels related with the officers of sub-district Administrative Organization of Muang Udon-Thani Province, Udon-Thani Province.

The population in this research was eighty-nine officers of sub-district Administrative Organization statistical tools using for gathering data was questionnaire. The result of the research revealed that (1) the majority of respondents were male, ages among 41-50 years old, graduated in master degree, married, periods of work among 11-15 years and average salary among Baht 20,001- Baht 30,000 the leadership levels in overall was in moderate level.

The results in each aspect were in constructive thinking strategy, behavior strategy,

and nature reward strategies respectively. The hypothesis test revealed that. The period of work was related with behavior strategy in moderate level, the officers who had worked for eleven to fifteen years had worked with behavior strategy in higher moderate level and the period of work was related with constructive thinking strategy in moderate level, the officers who had worked for eleven to fifteen years had worked with constructive thinking strategy in higher moderate level, and besides were not related.

Keyword: Self-Leadership, Demographic Characteristics, Professional Characteristics, Social Characteristics, Udon-Thani

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ศึกษาปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากร คุณลักษณะด้านอาชีพ และคุณลักษณะด้านสังคมที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี พร้อมกับวิเคราะห์ระดับ

¹ดร.ปัญญารัตน์ ปานทอง คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยทองสุข
โทรศัพท์ 0905738761, e-mail : panyaratana@hotmail.com



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

ภาวะผู้นำของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลฯ ที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากร คุณลักษณะด้านอาชีพ และคุณลักษณะด้านสังคม

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 89 คน ใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชายอายุระหว่าง 41-50 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาโท ส่วนใหญ่สมรส มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 11-15 ปี และมีรายได้ 20,001-30,000 บาท ภาวะผู้นำตนเองฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยลำดับที่ 1 คือ ด้านยุทธศาสตร์ความคิดสร้างสรรค์ อันดับที่ 2 คือ ด้านยุทธศาสตร์เชิงพฤติกรรม และอันดับสุดท้ายคือ ด้านยุทธศาสตร์การให้รางวัลโดยธรรมชาติ ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากร คุณลักษณะด้านอาชีพ และคุณลักษณะด้านสังคมกับภาวะผู้นำตนเองฯ พบว่า ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำตนเองด้านยุทธศาสตร์เชิงพฤติกรรม มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง (0.517) เช่น ดำรงตำแหน่งระหว่าง 11-15 ปีขึ้นไป มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำตนเองด้านยุทธศาสตร์เชิงพฤติกรรมในระดับปานกลาง (0.509) และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำตนเองด้านยุทธศาสตร์ความคิดสร้างสรรค์ มีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง (0.512) ผู้ดำรงตำแหน่งระหว่าง 11-15 ปีขึ้นไป มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำตนเองด้านยุทธศาสตร์ความคิดสร้างสรรค์ ในระดับปานกลาง (0.504) เป็นต้น

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำตนเอง, คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากร, คุณลักษณะด้านอาชีพ, คุณลักษณะด้านสังคม, อุดรธานี

บทนำ

ปัจจุบันแม้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลจะได้รับการพัฒนาในการปรับโครงสร้าง การพัฒนาบุคลากร การจัดสรรงบประมาณให้ได้สัดส่วนกับการบริหารตามภารกิจเพิ่มมากขึ้น แต่ในการปฏิบัติของบุคลากรที่เป็นกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตามความคาดหวังของประชาชน (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559) เนื่องจากการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องทำงานเชื่อมโยงกับภาคราชการ ภาคเอกชนและภาคประชาชน ที่มีความต้องการหลากหลาย (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559) และการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่มีความแตกต่างด้านอำนาจหน้าที่การใช้ทรัพยากรและองค์ความรู้ที่ต้องอาศัยการบูรณาการและการประยุกต์ตามศักยภาพในพื้นที่ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559)

ดังเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ที่ให้ความสำคัญในการบริหารจัดการแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ไปสู่การปฏิบัติสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาทั้งในระดับพื้นที่ ท้องถิ่น และชุมชน ทั้งด้านการจัดทำนโยบาย การกำหนดประเด็นพัฒนาเชื่อมโยงระหว่างนโยบายรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดิน แผนพัฒนาพื้นที่ ทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และพัฒนาท้องถิ่น และสร้างความเชื่อมโยงระหว่างแผนดังกล่าว (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559) การมีส่วนร่วมกับภาคประชาสังคม และพัฒนาศักยภาพเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรภาครัฐและบุคลากรองค์การส่วนปกครองท้องถิ่นให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (แผนพัฒนา



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559) รวมทั้งบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่และใกล้ชิดกับประชาชน จะต้องมีการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาระดับพื้นที่อย่างเข้มแข็งและให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด เพราะเป็นเป้าหมายของแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559)

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบูรณาการนโยบายไปปฏิบัติให้เหมาะสมกับพื้นที่ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2556) ท้องถิ่นและชุมชนต้องอาศัยการทำงานที่มีความพร้อมในการปฏิบัติงานทั้งการมีศักยภาพของตนเองและความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2556) นอกจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีองค์ความรู้และสมรรถนะในการปฏิบัติงานแล้วจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำตนเองในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2555) จึงจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลได้มากยิ่งขึ้น (Neck C.P. & Houghton, J.D. 2006) ดังนั้นภาวะผู้นำตนเองของบุคลากรเป็นแนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากร คุณลักษณะด้านอาชีพ คุณลักษณะด้านสังคม และภาวะผู้นำตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ทั้งนี้เพราะเป็นองค์กรที่ให้บริการประชาชนอย่างใกล้ชิดเป็นอำเภอที่มีประชากรมากที่สุดและมีตำบลถึง 21 ตำบล และจังหวัดอุดรธานีเป็นจังหวัดใหญ่ในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือและเป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ของประเทศไทย (สำนักงานจังหวัดอุดรธานี, 2556) จะต้องทำการประเมินจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งระดับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองคลังและผู้อำนวยการกองช่างและหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามโครงสร้างและอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยทำการแจกแบบสอบถามเป็นการประเมินจากบุคลากรหลายฝ่ายข้อค้นพบที่สำคัญจะเป็นประโยชน์ต่อกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ในการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลด้านการสร้างภาวะผู้นำตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการยกระดับการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากร คุณลักษณะด้านอาชีพ และคุณลักษณะด้านสังคมที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
2. เพื่อวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากร คุณลักษณะด้านอาชีพและคุณลักษณะด้านสังคม



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

กรอบแนวคิดและสมมติฐานของการวิจัย

อนึ่ง จากการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยนี้จึงมีแนวคิดในการวิจัย ตามกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้





วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

วิธีการศึกษา

ประชากรในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้ใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยแบบสัมภาษณ์ที่ประกอบด้วยปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่างและหัวหน้าส่วนราชการที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จำนวน 89 คนโดยผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาโท ส่วนใหญ่สมรส มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 11-15 ปี และมีรายได้ 20,001 – 30,000 บาท ภาวะผู้นำตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับที่หนึ่งคือ ด้านยุทธศาสตร์ความคิดสร้างสรรค์ อันดับที่สองคือ ด้านยุทธศาสตร์เชิงพฤติกรรมและอันดับสุดท้ายคือ ด้านยุทธศาสตร์การให้รางวัลโดยธรรมชาติตามลำดับ และมีรายละเอียดของผลการศึกษาในแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านยุทธศาสตร์เชิงพฤติกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับที่หนึ่งคือด้านการสังเกตตนเอง อันดับที่สองคือ ด้านการให้รางวัลตนเอง อันดับสามคือ ด้านการตั้งเป้าหมายตนเอง และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการปฏิบัติตนเอง ตามลำดับ
2. ด้านยุทธศาสตร์การให้รางวัลโดยธรรมชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับที่หนึ่งคือ ด้านการปฏิบัติงานด้วยความสนุก อันดับที่สองคือ ด้านการมีความรู้สึกว่ามีความสามารถ อันดับสามคือ ด้านการปฏิบัติงานด้วยความพอใจ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการมีความรู้สึกในการควบคุมตนเองตามลำดับ
3. ด้านยุทธศาสตร์ความคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน

พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับที่หนึ่งคือ ด้านการพูดเชิงสร้างสรรค์กับตนเอง อันดับที่สองคือ ด้านการปรับปรุงระบบความเชื่อ อันดับสามคือ ด้านการวิเคราะห์ตนเอง และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการมีจินตนาการส่งผลลัพธ์ความสำเร็จ ตามลำดับ.

ถัดมา คือ ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากร คุณลักษณะด้านอาชีพ และคุณลักษณะด้านสังคมกับภาวะผู้นำตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงสรุปได้ว่า ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่แตกต่างกัน จะมีภาวะผู้นำตนเองด้านยุทธศาสตร์เชิงพฤติกรรม และ ด้านยุทธศาสตร์ความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างกันเป็นต้น

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากการสัมภาษณ์ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าสาเหตุที่ภาวะผู้นำตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพราะลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มุ่งต่อความสำเร็จของงานมากกว่าการทำงานมุ่งพัฒนาคนที่ต้องใช้ระยะเวลาเป็นกระบวนการในการทำงานร่วมกับกลุ่มบุคคลและประชาชนที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้ภาวะผู้นำตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาได้ไม่เต็มที่

แต่เมื่อจำแนกเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ว่าด้านยุทธศาสตร์เชิงพฤติกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทราบว่า สาเหตุที่ภาวะผู้นำตนเอง ด้านยุทธศาสตร์เชิงพฤติกรรมภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเป็นเพราะการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการทำงานตาม



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

ภาระหน้าที่รับผิดชอบที่มีภาวะเป็ยบควบคุมการปฏิบัติงาน เน้นความถูกต้องตามกฎระเบียบกฎหมายเป็นหลัก ส่วนยุทธศาสตร์เชิงพฤติกรรมหรือการบริหารจัดการตนเองได้นำมาใช้ในอัตราส่วนปานกลางจึงทำให้ยุทธศาสตร์เชิงพฤติกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านยุทธศาสตร์การให้รางวัลโดยธรรมชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล อธิบายสาเหตุที่ภาวะผู้นำตนเอง ด้านยุทธศาสตร์การให้รางวัลโดยธรรมชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเป็นเพราะการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการทำงานในพื้นที่ชุมชนชนบทที่มีวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น และการดำรงชีวิตตามธรรมชาติเป็นพื้นฐาน จึงทำให้ภาวะผู้นำตนเองด้านยุทธศาสตร์การให้รางวัลโดยธรรมชาติอยู่ในระดับปานกลางและในด้านยุทธศาสตร์ความคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ทัศนะว่า สาเหตุที่ภาวะผู้นำตนเอง ด้านยุทธศาสตร์ความคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นเพราะการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานที่ทำงานตามภารกิจที่ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมอบหมายในเชิงนโยบาย ที่หน่วยงานท้องถิ่นจะต้องนำนโยบายไปปฏิบัติจึงทำให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีภาวะผู้นำตนเองด้านยุทธศาสตร์ความคิดสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

อนึ่ง ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากร คุณลักษณะด้านอาชีพ และคุณลักษณะด้านสังคมกับภาวะผู้นำตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงมีประเด็นที่น่าสนใจที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ว่า เพศของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่แตกต่างกันจะมีภาวะผู้นำตนเองด้านยุทธศาสตร์เชิงพฤติกรรม ด้านยุทธศาสตร์การให้

รางวัลโดยธรรมชาติและด้านยุทธศาสตร์ความคิดสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากเพศไม่มีอิทธิพลเพียงพอโดยลำพัง ต้องอาศัยปัจจัยอื่นมาสนับสนุนร่วมด้วยและทุกคนเสมอภาคกันในการทำงาน อย่างไรก็ตาม เมื่อเน้นที่ปัจจัยด้านอายุของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีความแตกต่างกันพบว่าจะมีภาวะผู้นำตนเองด้านยุทธศาสตร์เชิงพฤติกรรม ด้านยุทธศาสตร์การให้รางวัลโดยธรรมชาติ และด้านยุทธศาสตร์ความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากอายุไม่มีอิทธิพลเพียงพอโดยลำพัง ต้องอาศัยปัจจัยอื่นมาสนับสนุนร่วมด้วยและที่สำคัญคือ ทุกคนมีความเสมอภาคในทุกด้านตามที่รัฐธรรมนูญกำหนดไว้ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540) ถัดมา คือ การศึกษาของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกันมีภาวะผู้นำตนเองด้านยุทธศาสตร์เชิงพฤติกรรม ด้านยุทธศาสตร์การให้รางวัลโดยธรรมชาติและด้านยุทธศาสตร์ความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากการศึกษาไม่มีอิทธิพลเพียงพอโดยลำพัง ต้องอาศัยปัจจัยอื่นมาสนับสนุนร่วมด้วย

สถานภาพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกันมีภาวะผู้นำตนเองด้านยุทธศาสตร์เชิงพฤติกรรม ด้านยุทธศาสตร์การให้รางวัลโดยธรรมชาติและด้านยุทธศาสตร์ความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานภาพการสมรสไม่มีอิทธิพลเพียงพอโดยลำพัง ต้องอาศัยปัจจัยอื่นมาสนับสนุนร่วมด้วย

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันมีภาวะผู้นำตนเองด้านยุทธศาสตร์เชิงพฤติกรรมและด้านยุทธศาสตร์ความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้น ด้านการให้รางวัลโดยธรรมชาติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งนานย่อมทำให้เข้าถึง เข้าใจ และพัฒนาตนเองได้มากกว่าบุคคลที่มี



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งน้อยกว่า ส่วนการให้รางวัลโดยธรรมชาติอาจทำให้ความมั่นใจในตนเองสูง จึงทำให้ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งไม่มีผลต่อภาวะผู้นำตนเอง ด้านยุทธศาสตร์การให้รางวัลโดยธรรมชาติ

รายได้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกันมีภาวะผู้นำตนเองด้านยุทธศาสตร์เชิงพฤติกรรม ด้านยุทธศาสตร์การให้รางวัลโดยธรรมชาติและด้านยุทธศาสตร์ความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรายได้ไม่มีอิทธิพลเพียงพอโดยลำพัง ต้องอาศัยปัจจัยอื่นมาสนับสนุนร่วมด้วย

ความเป็นคนชอบสังคมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกันมีภาวะผู้นำตนเองด้านยุทธศาสตร์เชิงพฤติกรรม ด้านยุทธศาสตร์การให้รางวัลโดยธรรมชาติและด้านยุทธศาสตร์ความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความเป็นคนชอบสังคมไม่มีอิทธิพลเพียงพอโดยลำพัง ต้องอาศัยปัจจัยอื่นมาสนับสนุนร่วมด้วย

ความเป็นคนซื่อตรงต่อหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกันมีภาวะผู้นำตนเองด้านยุทธศาสตร์เชิงพฤติกรรม ด้านยุทธศาสตร์การให้รางวัลโดยธรรมชาติและด้านยุทธศาสตร์ความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความเป็นคนซื่อตรงต่อหน้าที่ไม่มีอิทธิพลเพียงพอโดยลำพัง ต้องอาศัยปัจจัยอื่นมาสนับสนุนร่วมด้วย

ความเป็นคนรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกันมีภาวะผู้นำตนเองด้านยุทธศาสตร์เชิงพฤติกรรม ด้านยุทธศาสตร์การให้รางวัลโดยธรรมชาติและด้านยุทธศาสตร์ความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความเป็นคนรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรไม่มีอิทธิพลเพียงพอโดยลำพัง ต้องอาศัยปัจจัยอื่นมาสนับสนุนร่วมด้วย

ความเป็นคนมีความมั่นคงในอารมณ์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกันมีภาวะผู้นำตนเองด้านยุทธศาสตร์เชิงพฤติกรรม ด้านยุทธศาสตร์การให้รางวัลโดยธรรมชาติและด้านยุทธศาสตร์ความคิดสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความเป็นคนมีความมั่นคงในอารมณ์ของบุคลากรไม่มีอิทธิพลเพียงพอโดยลำพัง ต้องอาศัยปัจจัยอื่นมาสนับสนุนร่วมด้วย

ความเป็นคนเปิดรับประสบการณ์ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกันมีภาวะผู้นำตนเองด้านยุทธศาสตร์เชิงพฤติกรรม ด้านยุทธศาสตร์การให้รางวัลโดยธรรมชาติและด้านยุทธศาสตร์ความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความเป็นคนเปิดรับประสบการณ์ไม่มีอิทธิพลเพียงพอโดยลำพัง ต้องอาศัยปัจจัยอื่นมาสนับสนุนร่วมด้วย

จากผลการวิเคราะห์ข้างต้น เป็นผลมาจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้มีบทบัญญัติ มาตรา 282 รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น มาตรา 283 ท้องถิ่นใดมีลักษณะที่จะปกครองตนเองได้ย่อมมีสิทธิได้รับการจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ตามกฎหมายบัญญัติ การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็นตามที่กฎหมายบัญญัติ แต่ต้องเป็นไปเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม สะท้อนให้เห็นถึงการมีสิทธิ ความเสมอภาค แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมาย

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยในภาพรวมอภิปรายผลได้ใน 3 ด้านดังนี้

คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกันมี ภาวะผู้นำตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านประชากรของบุคลากรไม่มี



อิทธิพลเพียงพอโดยลำพัง ต้องอาศัยปัจจัยอื่นมาสนับสนุนร่วมด้วย

คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอาชีพของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกันไป ภาวะผู้นำตนเองไม่แตกต่างกัน เนื่องมาจากระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและรายได้ไม่มีอิทธิพลเพียงพอโดยลำพัง ต้องอาศัยปัจจัยอื่นมาสนับสนุนร่วมด้วย ยกเว้นระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่มีความสัมพันธ์กับ ภาวะผู้นำตนเองด้านยุทธศาสตร์เชิงพฤติกรรม และด้านยุทธศาสตร์ความคิดสร้างสรรค์ โดยส่วนมากเป็นบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง 11-15 ปีขึ้นไป เพราะระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่นานขึ้น มีการปฏิสัมพันธ์กับชุมชนอย่างใกล้ชิด ส่งผลให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน จึงส่งผลต่อความสัมพันธ์ด้านยุทธศาสตร์เชิงพฤติกรรม ประกอบกับ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่นานขึ้น ทำให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีการสะสมประสบการณ์จากการปฏิบัติงานตลอดจนการแก้ไขปัญหาต่างๆ จึงส่งผลต่อความสัมพันธ์ด้านยุทธศาสตร์ความคิดสร้างสรรค์

คุณลักษณะด้านสังคมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกันไป ภาวะผู้นำตนเองไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณลักษณะด้านสังคมไม่มีอิทธิพลเพียงพอโดยลำพัง ต้องอาศัยปัจจัยอื่นมาสนับสนุนร่วมด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

กระทรวงมหาดไทยและกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลในการบริหารการพัฒนา ด้านการพัฒนาชุมชนและชนบทโดยใช้วิธีตามแนวคิด ทฤษฎี การพัฒนาคน การเรียนรู้ทางสังคม การรับรู้ทางสังคมเกี่ยวกับกฎระเบียบตนเองและทฤษฎีภาวะ

ผู้นำตนเองที่ให้ความสำคัญด้านยุทธศาสตร์เชิงพฤติกรรม ด้านยุทธศาสตร์การให้รางวัลโดยธรรมชาติ และด้านยุทธศาสตร์ความคิดสร้างสรรค์และในการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นหน่วยงานพัฒนาชุมชนและใช้วิธีการพัฒนาชุมชนทั้งใน ด้านทฤษฎี การปฏิบัติ การทำงานร่วมกับกลุ่มจะทำให้เกิดการเรียนรู้และควรให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม ที่จัดกิจกรรมในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ควรเปิดโอกาสให้ทุกกระทรวง ทบวง กรม ดังกล่าว สามารถกำหนดนโยบาย กำหนดแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลโดยมีเป้าหมายให้ชุมชนรวมกลุ่มเป็นองค์กรทำหน้าที่กำหนดแนวคิด เป้าหมายและมีการวิเคราะห์ศักยภาพตนเองรวมทั้งแก้ไขปัญหา ส่วนราชการในส่วนกลางและภูมิภาคเป็นผู้ให้การสนับสนุนในด้านวิชาการงบประมาณช่วยเหลือในกรณีที่เกิดขีดความสามารถขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ต้องการขอความช่วยเหลือ

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

กระทรวงมหาดไทยโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ควรส่งเสริมสนับสนุนให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีแผนยุทธศาสตร์แผนปฏิบัติการที่สามารถทำงานร่วมกับส่วนกลางภูมิภาครัฐวิสาหกิจ เอกชน และชุมชน ที่ควรให้มีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรระดับนโยบาย ระดับผู้บริหาร และระดับผู้ปฏิบัติการ สัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรส่วนกลาง ภูมิภาค และมีนโยบายให้หน่วยงานองค์การของภาครัฐเข้าร่วมสนับสนุนและพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ในกิจกรรมการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาของหน่วยงานในพื้นที่ เช่น ตำบลหมู่บ้านที่อยู่ในเขตพื้นที่โครงการ การไฟฟ้า โครงการป่าไม้อุทยานควรให้ตำบลหมู่บ้านได้มีกิจกรรมร่วมด้วยในการพัฒนาในพื้นที่ตนเองซึ่งสามารถจัดทำได้โดยการบูรณาการแผนงานโครงการในการปฏิบัติงานร่วมกันขณะเดียวกันควรให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้นำเสนอปัญหาการแก้ไขปัญหา ร่วมกับองค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

สถาบันการศึกษา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการ แก้ไขปัญหาให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการ พัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

3.ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

จากผลการศึกษาเห็นควรให้กระทรวงมหาดไทย และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นพัฒนาการ สร้างภาวะผู้นำตนเองให้กับบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลทั้งระดับ ผู้บริหารด้านนโยบาย ได้แก่ นักการเมืองท้องถิ่น ระดับผู้บริหารองค์การ ได้แก่ ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ ผู้ปฏิบัติงาน ให้มีภาวะผู้นำตนเองทั้งด้านการมี ยุทธศาสตร์เชิงพฤติกรรม ได้แก่ การตั้งเป้าหมาย ตนเอง การสังเกตตนเอง การให้รางวัลตนเอง และการ ปฏิบัติตนเอง ด้านการมียุทธศาสตร์การให้รางวัลโดย ธรรมชาติ ได้แก่ การปฏิบัติงานด้วยความพอใจ การ ปฏิบัติงานด้วยความสนุก การมีความรู้สึกในการมี ความสามารถตนเอง และการควบคุมตนเอง ด้าน ยุทธศาสตร์ความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ การมี จินตนาการในผลลัพธ์ความสำเร็จ การพูดเชิง สร้างสรรค์กับตนเอง การปรับปรุงระบบความเชื่อและ การวิเคราะห์ตนเอง ภาวะผู้นำตนเองของบุคลากรเป็น แนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานองค์การ บริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลมาก ยิ่งขึ้น

4.ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

กระทรวงมหาดไทย โดยกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่นควรส่งเสริมให้มีการวิจัยร่วมกับ สถาบันการศึกษาในประเด็นปัญหาการบริหารและ กิจกรรมการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความรู้และ นำไปสู่การศึกษาในสถาบันการศึกษาเพื่อทำการวิจัย และเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นให้มีรูปแบบการบริหารงานในการแก้ไข ปัญหาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และควรมีคู่มือการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรองค์การ บริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการ

บริหารการพัฒนา และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความ สามารถในการพัฒนาอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ (2554). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555- 2559**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี (2555) **สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555- 2559** กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง
- Manz, C.C.& Neck, C.P. (1999). **Mastering Self- Leadership Empowering Yourself for Personal Excellence** Third Edition Peason Prentice Hall.
- Manz,C.C.(1992). **Mastering Self-Leadership Empowering Yourself for Personal Excellence**. Prentice-Hall,Inc.

Translated in Thai References

- National Economic and Social Development Board (2011). **The Eleventh National Economic and Social development Plan 2012-2016**. Bangkok
- National Economic and Social Development Board Office of the Prime Minister (2012) **Summary of the Eleventh National Economic and Social Development Plan 2012-2016**. Bangkok



วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารวิชาการอยู่ในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1

Author :

Panyarattana Panthong

Dean of Graduate School, Thongsook College

Tel. 0905738761, e-mail :

panyaratana@hotmail.com