



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7
The 7th STOU National Research Conference

ภาวะผู้นำกับการบริหารยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี
Leadership and Strategic Management of Sub-district Administrative Organization
in Suphanburi Province

เทพทัต พรสิริญาณ (Teptud Pornsiriyan)¹ เสน่ห์ จุ้ยโต (Saneh Juito)²

บทคัดย่อ

การศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาการดำเนินการบริหารยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี (2) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 1,154 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุพรรณบุรี ได้จำนวน 297 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน และผู้วิจัยจะนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ใช้กลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน่ ด้วยค่าสถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ (จำนวนคน) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนค่าสถิติอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) การดำเนินการบริหารยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการวิเคราะห์สถานการณ์ และด้านกำหนดยุทธศาสตร์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านดำเนินยุทธศาสตร์ และด้านประเมินยุทธศาสตร์ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบบงการอยู่ในระดับมากตามลำดับ 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับการบริหารยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี

คำสำคัญ ภาวะผู้นำ ดำเนินการบริหารยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช teptud.por@stou.ac.th

² รองศาสตราจารย์ ดร. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช dr_sjuito@hotmail.com



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

Abstract

The objectives of this study were to (1) study the implementation of strategy management of Sub-district Administrative Organization in Suphanburi Province (2) study the executive leadership of Sub-district Administrative Organization in Suphanburi Province (3) study the relation relationship between executive leadership and strategic management of Sub-district Administrative Organization in Suphanburi Province. This research is a survey research. The population was an employees of Sub-district Administrative Organization in Suphanburi Province for 1,154 people. The questionnaires were used to collect the data from 297 employees of Sub-district Administrative Organization in Suphanburi Province. The sampling was stratified random sampling. The data was analyzed by social sciences software with descriptive statistics as percentage, frequency (number of people), mean, standard deviation. For the inferential statistics were as correlation analysis. The research result revealed that (1) the majority implementation of strategy management of Sub-district Administrative Organization in Suphanburi Province was at the middle level when considering in each part was found that the overall of situation analysis and the strategic determining was at high level then the overall of strategic process and the strategic assessment was at middle level (2) the majority of the executive leadership of Sub-district Administrative Organization in Suphanburi Province was at high level when considering in each aspects were found the 4 aspects of executive leadership were as engaged leadership, supported leadership, success-oriented leadership and commanded leadership was at high level, respectively (3) the relationship between executive leadership and strategic management had a positive relation in relatively high level in Sub-district Administrative Organization in Suphanburi Province.

Keywords: Leadership, Strategic management, Sub-district Administrative Organization, Suphanburi Province



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

บทนำ

การบริหารองค์กรในปัจจุบัน จะต้องมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์การบริหารงาน กระบวนการทำงาน และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะทำให้องค์กรสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลรองรับต่อยุคสังคมโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่างๆ เช่น ด้านเทคโนโลยี การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไป รวมไปถึงผู้นำในองค์กร ที่จะต้องเป็นผู้นำที่มีบทบาทและมีความสำคัญอย่างมากต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้ เป็นไปตามเป้าหมายหรือยุทธศาสตร์ที่องค์กรได้กำหนดไว้ ดังนั้น การบริหารองค์กรไม่ว่าจะเป็นในส่วนของภาครัฐ หรือ ภาคเอกชนต่างๆ มีปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงาน คือ ปัจจัยทางด้านการบริหารงานตามงบประมาณ การบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสำเร็จ การบริหารงานแบบอาศัยความร่วมมือทุกภาคส่วน รวมไปถึงการบริหารงานที่พัฒนามาจากการวางแผนการบริหารยุทธศาสตร์ต่างๆ เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้ ล้วนมีปัจจัยที่สำคัญต่อการเกื้อหนุนให้เกิดประสิทธิภาพอันจะ นำไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะปัจจัยทางด้านภาวะผู้นำ เพราะผู้นำที่ดี จะมีส่วนทำให้เกิดการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถดำเนินการตามแผนงานของการบริหารยุทธศาสตร์ที่องค์กรต่างๆ กำหนดไว้ได้ (สุภัททา ปิณฑะแพทย์ 2559) รวมไปถึงปัจจุบันสังคมโลกาภิวัตน์ ที่หลายองค์กรได้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารงานจากรูปแบบเดิม ไปเป็นระบบการบริหารงานรูปแบบใหม่ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการทำงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น และมีการนำระบบการบริหารงานแบบลดต้นทุน ลดค่าใช้จ่าย และเพิ่มคุณภาพในการบริหารงานมาเป็นแนวทางในการบริหารงานขององค์กรทุกแห่ง จึงทำให้ผู้นำในองค์กร จะต้องมีการวางแผนงาน และคิดวิธีการทำงานที่เป็นระบบ มีมาตรฐาน และสามารถนำไปสู่การจัดทำเป็นแผนพัฒนา องค์กร และแผนการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น (กัมธกัญญ์ สุวรรณรัชภูมิ 2559 : 1-2)

ดังนั้น การที่จะทำให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพดังกล่าว สามารถทำได้โดยการนำหลักการของการบริหาร ยุทธศาสตร์เข้ามาใช้ในการบริหารองค์กร เนื่องจากยุทธศาสตร์ เป็นแนวทางในการปฏิบัติที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือ พนักงานโดยเริ่มตั้งแต่ผู้บริหาร หัวหน้างาน และผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถปฏิบัติงานตามแนวทางที่ยุทธศาสตร์ได้มีการกำหนด ไว้ ให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ขององค์กร และวัตถุประสงค์ในการดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบายที่ รัฐบาลได้มีการกำหนดไว้ไปยังหน่วยงานราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ 2559 : 1-7) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจะต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการบริหารงานที่เข้มแข็ง มีอิสระ มีการตอบสนองต่อ ความต้องการของบุคคลในชุมชน รวมไปถึงการบริหารงานจะต้องมีความคุ้มค่า เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างแท้จริง ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวนี้นักบริหารจะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ นโยบายสาธารณะ การบริหารโครงการ ภาวะผู้นำยุคใหม่ ตลอดจนการนำเอาหลักการบริหารองค์การสมัยใหม่เข้ามาใช้เพื่อให้มีสำคัญที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพของ ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น (เสนห์ จุฑาโต, 2556 : 4)

นอกจากนี้ หลักการพัฒนาระบบการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้เกิดความยั่งยืนได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาเป็นมิติต่างๆ จำนวน 8 มิติ คือ คุณภาพ สุขภาพสมบูรณ์ สิ่งแวดล้อมยั่งยืน สังคมอยู่เย็นเป็นสุข การเมืองการ ปกครองธรรมาภิบาล เศรษฐกิจพอเพียง โครงสร้างพื้นฐานพร้อมสรรพ และการสืบสายภูมิปัญญาวัฒนธรรมท้องถิ่นสู่สากล (เสนห์ จุฑาโต 2556 : 11) ซึ่งการที่จะทำให้เกิดกระบวนการบริหารดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีการจัดทำเป็น ยุทธศาสตร์ขึ้นมา โดยมีขั้นตอนของการบริหารยุทธศาสตร์ที่สำคัญอยู่ 4 ประการ คือ การวิเคราะห์สถานการณ์ การกำหนด ยุทธศาสตร์ การดำเนินยุทธศาสตร์ และการประเมินยุทธศาสตร์ เป็นต้น (เสนห์ จุฑาโต 2556 : 27) และยังมีปัจจัยอีกประการที่



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

สำคัญ คือ ภาวะผู้นำ ที่เป็นปัจจัยสำคัญเนื่องจากผู้นำจะเป็นบุคคลที่สามารถควบคุม โน้มน้าว ชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือพนักงานในองค์การสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการประสานความขัดแย้งต่างๆ ภายในหน่วยงาน และยังเป็นผู้คอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ รวมไปถึงการนำพาองค์การให้ไปสู่ความเป็นเลิศหรือตามเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ได้ (เสนห์ จัยโต 2552 : 6-9)

ปัจจุบันประเทศไทยได้มีองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสิ้นจำนวน 5,334 แห่ง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น 2560) และจังหวัดสุพรรณบุรี เป็นจังหวัดหนึ่งที่มีองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 86 แห่ง ขนาดเล็ก จำนวน 5 แห่ง ขนาดกลาง จำนวน 76 แห่ง ขนาดใหญ่ จำนวน 5 แห่ง ซึ่งการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลต่างๆ จะมีความแตกต่างกันตามบริบทของพื้นที่ ขนาดของขอบเขตความรับผิดชอบในองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายมา แต่มีปัญหาในการบริหารงานที่แตกต่างกัน ยกตัวอย่างเช่น องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะสังข์ อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี (2559 : 1-58) ที่ได้มีการกำหนดถึงปัญหาที่สำคัญของการบริหารงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบไปด้วย

1. ปัญหาที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงาน และผู้ที่มีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารยุทธศาสตร์ เพื่อนำไปสู่การวางแผนการบริหารยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพได้ โดยเฉพาะแผนพัฒนา เช่น แผนพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน ที่ขาดความร่วมมือ ร่วมใจในการแก้ไขปัญหา และการขาดการรับฟังความคิดเห็นต่างๆ ร่วมกัน เนื่องจากกลุ่มบุคคลที่มีส่วนร่วมในการวางแผนการบริหารยุทธศาสตร์นั้น จะมีความคิดเห็นที่ค่อนข้างแตกต่างกันในวิธีการแก้ไขปัญหา ซึ่งส่งผลทำให้ไม่สามารถดำเนินการตกลงกันได้ โดยกลุ่มหนึ่งมีความต้องการที่จะวางแผนโดยการนำปัญหาความยากจนมาใส่ในแผนการบริหารยุทธศาสตร์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ แต่ก็ได้รับการต่อต้านว่า การดำเนินการดังกล่าว จะต้องได้รับการศึกษาจากคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลก่อน ด้วยการวางแผน รวบรวมปัญหา วิเคราะห์ปัญหาถึงความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นก่อน เพื่อนำไปสู่การจัดทำเป็นโครงการที่มีกิจกรรมเหมาะสม และแก้ไขปัญหาความยากจนต่างๆ ด้วย ซึ่งจะใช้เวลาที่ค่อนข้างนาน และส่งผลทำให้แผนร่างยุทธศาสตร์ดังกล่าว ไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

2. ปัญหาทางด้านภาวะผู้นำที่แตกต่างกันในการวางแผน และการจัดทำแผนการบริหารยุทธศาสตร์เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ มีภาวะผู้นำที่มีความแตกต่างกัน โดยผู้บริหารบางคน เป็นผู้นำแบบเน้นการมีส่วนร่วม เพราะคิดว่าการมีส่วนร่วมจะสามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาต่างๆ เพราะเป็นการยอมรับฟังความคิดเห็นร่วมกัน และมีความขัดแย้งกับภาวะผู้นำแบบเผด็จการที่ต้องการที่จะได้รับผลสัมฤทธิ์หรือประสิทธิผลในการดำเนินงานบริหารโดยไม่เน้นถึงวิธีการ หรือการได้มา จึงทำให้เกิดความขัดแย้งดังกล่าว และส่งผลทำให้การวางแผนการบริหารยุทธศาสตร์ ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำกับการบริหารยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี โดยเฉพาะการศึกษาภาวะผู้นำแบบบงการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และแบบมุ่งเน้นความสำเร็จกับยุทธศาสตร์การบริหารงานขององค์การบริหาร ได้แก่ การวิเคราะห์สถานการณ์ การกำหนดยุทธศาสตร์ การดำเนินยุทธศาสตร์ และการประเมินยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุพรรณบุรี นำไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาต่อยอดต่อไปในอนาคต



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7 The 7th STOU National Research Conference

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการดำเนินการบริหารยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารยุทธศาสตร์

แนวคิดการบริหารยุทธศาสตร์ตามการศึกษาของสเนห์ จัตุ (2556 : 27-29) ได้มีการนำเสนอเกี่ยวกับการบริหารยุทธศาสตร์ที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น จำเป็นจะต้องมีการบริหาร 4 ขั้นตอน คือ (1) การวิเคราะห์สถานการณ์ (2) การกำหนดยุทธศาสตร์ (3) การดำเนินยุทธศาสตร์ (4) การประเมินยุทธศาสตร์ มาเป็นกระบวนการในการวิเคราะห์ และดำเนินการตามแผนการบริหารยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดขึ้น โดยมีรายละเอียดต่างๆ ที่สำคัญดังต่อไปนี้

1.1 การวิเคราะห์สถานการณ์ เป็นเครื่องมือที่สำคัญของการวิเคราะห์การบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์ โดยใช้หลักการ SWOT Analysis เข้ามามีส่วนร่วม ด้วยการวิเคราะห์ถึง (1) จุดแข็งที่เป็นปัจจัยภายในองค์กรที่มีความเข้มแข็งเหนือกว่าคู่แข่ง (2) จุดอ่อน ที่เป็นจุดอ่อนที่สำคัญในองค์กร ได้แก่ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และความรู้ต่างๆ เป็นต้น (3) โอกาส ที่เป็นปัจจัยที่จะทำให้องค์กรสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ และ (4) อุปสรรค ที่เป็นภัยคุกคามที่จะทำให้้องค์การประสบปัญหาได้ เช่น จากสภาพทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

1.2 การกำหนดยุทธศาสตร์ เป็นเครื่องมือในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ โดยองค์กรจะต้องมีการกำหนดยุทธศาสตร์ ออกเป็น 3 ระดับ คือ (1) ระดับองค์กร ที่เป็นยุทธศาสตร์มุ่งเน้นการเติบโต และทำให้องค์การมีเสถียรภาพ (2) ระดับธุรกิจที่เป็นการลงทุนในการทำงาน และสร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น และ (3) ระดับหน้าที่ตามยุทธศาสตร์ในหน่วยงานที่มุ่งส่งเสริมการทำงานของแผนกต่างๆ ให้เป็นระบบ ตรงกับยุทธศาสตร์หลักที่กำหนดไว้ได้

1.3 การดำเนินยุทธศาสตร์ เป็นกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และทำให้เกิดการร่วมมือ ร่วมใจในการพัฒนา เพื่อส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น

1.4 การประเมินยุทธศาสตร์ เป็นกระบวนการที่องค์กรจะต้องใช้รูปแบบการดำเนินการด้วยเทคนิค Balance Scorecard หรือ BSC ใน 4 ด้าน คือ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการบริหารธุรกิจภายใน และการเรียนรู้พัฒนา เพื่อให้เกิดการบริหารงานตามยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่กำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีการกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ การวิเคราะห์สถานการณ์ การกำหนดยุทธศาสตร์ การดำเนินยุทธศาสตร์ และการประเมินยุทธศาสตร์ เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

2. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นกับมนุษย์ในสังคมทุกยุคสมัย ตั้งแต่โบราณจนถึงปัจจุบัน ซึ่งภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่จะทำให้้องค์การแต่ละแห่ง สามารถเจริญรุ่งเรืองได้ เพราะผู้นำจะเป็นบุคคลที่มีการโน้มน้าวการทำงาน มีการมอบหมายงาน และชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานเกิดการปฏิบัติงานตามแผนงานขององค์การที่กำหนดไว้



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

หากผู้มาเป็นบุคคลที่มีความรู้ มีความสามารถ จะทำให้องค์การไปสู่ความเป็นเลิศได้ (เสนห์ จุ้ยโต 2552 : 1) ซึ่งผู้ที่จะต้องมีส่วนประกอบที่สำคัญ ประกอบไปด้วย

- เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถต่างๆ มีประสบการณ์ในการทำงาน มีการใช้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานได้อย่างเต็มที่ (เสนห์ จุ้ยโต 2552 : 6)

- เป็นบุคคลที่ช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆ ภายในหน่วยงานได้ เพราะหน่วยงานมีผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานอยู่อย่างหลากหลาย จึงทำให้เกิดความขัดแย้งและเกิดความแตกสามัคคีได้ ผู้นำที่ดีจะต้องมีการประสานหรือบรรเทาความขัดแย้งต่างๆ ให้ลดลงโดยใช้วิธีการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการประณิประนอมหรือการประสานประโยชน์เป็นหลัก (เสนห์ จุ้ยโต 2552 : 6)

- เป็นผู้ที่สามารถโน้มน้าวชักจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานทุ่มเทความรู้ ความสามารถต่างๆ ให้กับองค์กรได้ โดยผู้นำจะต้องมีการใช้เทคนิควิธีการต่างๆ เช่น การรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม การใช้ภาวะผู้นำที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานเกิดการยอมรับรวมไปถึงการสร้างเชื่อมั่น สร้างความศรัทธาในการทำงาน มีการใช้หลักการจูงใจ หลักการสร้างควมพึงพอใจเพื่อเป็นกระตุ้นหรือชักจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานมีความทุ่มเทในการทำงาน เป็นต้น (เสนห์ จุ้ยโต 2552 : 7)

- เป็นผู้ที่เป็นหลักยึดให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานเมื่อเกิดการเผชิญปัญหาสถานการณ์คับขันต่างๆ โดยผู้นำจะต้องมีความเข้มแข็ง มีการให้กำลังใจในการทำงาน มีการสร้างความพร้อมเพรียงในการทำงานเพื่อทำให้เกิดรู้สึกว่าคุณไม่ได้ทิ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานรับผลหรือรับมือกับปัญหาต่างๆ เพียงอย่างเดียว (เสนห์ จุ้ยโต 2552 : 8)

- เป็นผู้ที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ และความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ โดยผู้นำจะต้องมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง พร้อมต่อการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีการใช้วิธีการบริหารงานแบบบูรณาการเพื่อทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานที่เป็นเลิศ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน (เสนห์ จุ้ยโต 2552 : 8)

ดังรายละเอียดที่สำคัญต่อไป

1. ภาวะผู้นำแบบบังการที่ยึดงานเป็นหลัก ตามจากการศึกษาของสงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543: 286-287, อ้างถึงในศิวพร โปทยานนท์ 2554 : 23-26) โดยภาวะผู้นำแบบนี้ ผู้บริหารจะเป็นผู้ที่มีความเคร่งครัด มีการกำหนดกฎระเบียบต่างๆ ด้วยตนเอง มีการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ และมีการตรวจสอบความถูกต้องของแผนงานอย่างเป็นระบบ เพื่อทำให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงานสูงสุด และเป็นไปตามที่ตนเองกำหนดเป้าหมายไว้

2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ตามการศึกษาของอาคม วัดโสง (2547 : 30) ที่ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำในลักษณะนี้เป็นผู้นำที่จะพยายามสนับสนุนกระบวนการต่างๆ ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานในการทำงานทุกด้าน เพื่อทำให้เกิดความสำเร็จในการทำงานสูงสุด

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ตามการศึกษาของอาคม วัดโสง (2547 : 30) พบว่า ผู้นำในรูปแบบนี้ จะมีส่วนร่วมในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานในทุกเรื่อง โดยเริ่มจากการวางแผนการทำงานร่วมกัน การแบ่งงานกันทำ การกำหนดขอบเขต บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดแผนการแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดปัญหา เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้น



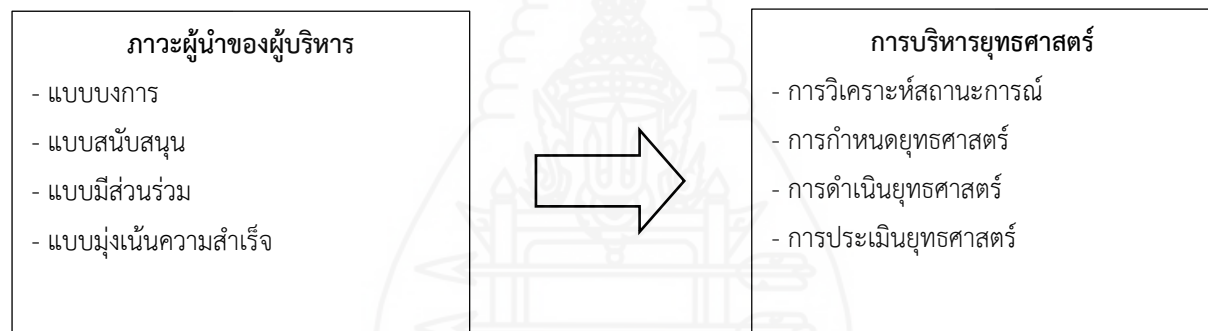
การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ ตามการศึกษาของเฮาส์ และอีเวนส์ (House and Evens, 1974 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540 : 66- 72) จะพบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ ผู้บริหารจะมีการกำหนดเป้าหมายของการทำงานเอาไว้ และมีการกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการทำงาน ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานจะต้องมีการทำให้ประสบความสำเร็จตามที่เป้าหมายกำหนดไว้ และหากไม่สำเร็จ ก็อาจจะได้รับผลกระทบในการทำงานโอกาสต่อไป เป็นต้น

ดังนั้น ภาวะผู้นำ เป็นแนวคิดหนึ่งที่ได้รับการยอมรับ และมีการให้ความสำคัญกับการบริหารงานขององค์กรทุกแห่ง เนื่องจากภาวะผู้นำจะเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารองค์การได้มีการแสดงออกมา เพื่อนำไปสู่การควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถดำเนินการตามที่ผู้บริหารกำหนดไว้ได้ และแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ผู้วิจัยจะสามารถนำเสนอภาวะผู้นำแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ คือ (1) ภาวะผู้นำแบบบงการ (2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ

กรอบแนวคิดการวิจัย



นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี หมายถึง การศึกษาถึงความคิดเห็นที่ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรีของผู้บริหารได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล และผู้ที่เกี่ยวข้องในสายงานการบริหาร ต่อภาวะผู้นำที่จะพยากรณ์ว่า ภาวะผู้นำทั้ง 4 รูปแบบ คือ ภาวะผู้นำแบบบงการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ เป็นภาวะผู้นำที่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานมีความต้องการ และสามารถนำไปสู่กระบวนการบริหารยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารยุทธศาสตร์ หมายถึง กระบวนการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี ที่จะต้องปฏิบัติตามแผนการบริหารยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้ โดยการแบ่งปัจจัยต่างๆ ออกเป็น 4 ปัจจัย คือ การวิเคราะห์สถานการณ์ การกำหนดยุทธศาสตร์ การดำเนินยุทธศาสตร์ และการประเมินยุทธศาสตร์ เป็นต้น



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ได้บังคับบัญชาหรือพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 1,154 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ได้บังคับบัญชาหรือพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 297 คน ซึ่งผู้วิจัยจะใช้วิธีการคำนวณขนาดของกลุ่มประชากรตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ ร้อยละ 5 หรือมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ 3 ส่วน คือ (1) ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามปลายปิด ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (2) ส่วนที่ 2 ข้อมูลภาวะผู้นำ เป็นแบบสอบถามปลายปิด และใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating Scale) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบบงการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ (3) ส่วนที่ 3 ข้อมูลการบริหารด้านยุทธศาสตร์ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating Scale) ประกอบด้วย การวิเคราะห์สถานการณ์ การกำหนดยุทธศาสตร์ การดำเนินยุทธศาสตร์ และการประเมินยุทธศาสตร์

3. การตรวจสอบเครื่องมือ

3.1 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ร่างข้อคำถามและผ่านจากอาจารย์ที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้ว ไปทำการหาความเที่ยงตรง (Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ คือ (1) ดร. สุเทพ เชาวลิต (2) ดร. ชินรัตน์ สมสืบ และ (3) ดร. วัฒนา ล่วงลิ้ม ปรากฏว่า แบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้น ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มีการประเมินว่า ข้อคำถามดังกล่าว มีความเที่ยงตรงของเนื้อหา และมีค่าความเที่ยงตรง (Validity) เท่ากับ 1.00

3.2 ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่ผ่านกระบวนการประเมินค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน แล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงแล้วจำนวน 30 คน ผลปรากฏว่า มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ภาพรวมของข้อคำถาม เท่ากับ 0.947 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ จะพบว่า ทุกข้อคำถามจะมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟามากกว่า 0.900 ขึ้นไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย (1) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้กลุ่มตัวอย่างจริง ผู้วิจัยจะเก็บในวันที่ 20 กันยายน พ.ศ. 2559 โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 297 ชุด และได้แบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 297 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 (2) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เอกสารทางวิชาการ ตลอดจนแผนการบริหารยุทธศาสตร์การบริหารงานต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะใช้สถิติต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อทำการหาความสัมพันธ์ของตัวแปรในการวิจัย คือ ภาวะผู้นำแบบบงการ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ การวิเคราะห์สถานการณ์ การกำหนดยุทธศาสตร์ การดำเนินยุทธศาสตร์ และการประเมินยุทธศาสตร์



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ภาวะผู้นำแบบบังการในภาพรวมระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) โดยเฉพาะปัจจัยทางด้านผู้บริหาร มีความต้องการที่จะให้ทำงานสำเร็จเพียงอย่างเดียว โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกนึกคิดของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.72$) และผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.65$) ส่วนภาวะผู้นำแบบสนับสนุนในภาพรวมระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) โดยเฉพาะการที่ผู้บริหารมีการรับฟังปัญหาและสนับสนุนแนวทางการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ($\bar{X} = 3.74$) และผู้บริหารมีความช่วยเหลือการทำงานที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถทำได้ ($\bar{X} = 3.74$) ส่วนภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในภาพรวมระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) โดยเฉพาะการที่ผู้บริหารมีการรับฟังความคิดเห็นเพื่อหาทางออกร่วมกัน ($\bar{X} = 3.76$) และผู้บริหารจะเปิดโอกาสให้บุคคลรอบข้างมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงาน ($\bar{X} = 3.76$) และภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จในภาพรวมระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) โดยเฉพาะการที่ผู้บริหารมักจะมอบหมายงานให้ทำ โดยไม่บอกถึงวิธีการทำงาน ($\bar{X} = 3.68$) และผู้บริหารมีการกำหนดขอบเขตและผลลัพธ์ของการทำงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.67$) เป็นต้น

2. ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับภาพรวมการบริหารยุทธศาสตร์ในทางบวก มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง นอกจากนี้ การวิเคราะห์เป็นรายด้านตามสมมติฐาน แสดงให้เห็นว่า (1) ภาวะผู้นำแบบบังการกับภาพรวมการบริหารยุทธศาสตร์ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=.476^*$) (2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนกับภาพรวมการบริหารยุทธศาสตร์ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=.584^*$) (3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับภาพรวมการบริหารยุทธศาสตร์ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=.594^*$) (4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จกับภาพรวมการบริหารยุทธศาสตร์ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=.605^*$)

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

1. ภาวะผู้นำแบบบังการ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี จะมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติงานและการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรีในลักษณะภาวะผู้นำแบบบังการ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีหลายครั้งที่ผู้บริหารต้องการที่จะทำงานด้วยตนเอง มีการมุ่งเน้นของงานที่มาก ทำให้ไม่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานในหลายอย่าง เช่น การไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำเสนอความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ หรือการที่ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็น มุ่งแต่ผลงานของตนเองเพียงคนเดียว และผู้บริหารเหล่านี้ จะยึดกฎข้อบังคับที่จะทำให้ตนเองสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามที่กฎหมาย ดังนั้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรจะต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น การกำหนดระเบียบและกฎเกณฑ์ต่างๆ ในการทำงาน จะต้องมีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับบริบทในแต่ละสถานการณ์ รวมไปถึงควรจะมีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการทำงาน และคำนึงถึงความรู้สึกนึกคิดของเพื่อนร่วมงานให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี มีความคิดเห็นว่าการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี มีภาวะผู้นำแบบสนับสนุนอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหาร



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

หลายจำนวนหนึ่ง จะมีการสนับสนุนการทำงานต่างๆ ในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะการรับฟังปัญหาต่างๆ เพื่อหาทางออกหรือแนวทางการแก้ไขร่วมกัน มีความเอาใจใส่กับงาน และมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรจะต้องมีการเอาใจใส่ในการทำงานโดยไม่เน้นที่สนับสนุนเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องมีการใช้อำนาจในทางที่ควรเมื่อเห็นว่าการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อาจจะก่อให้เกิดปัญหาได้ และในการสนับสนุนจะต้องเป็นไปตามพื้นฐานของความเป็นจริง มีขอบเขตของการสนับสนุน อย่างชัดเจน และจะต้องมีการกำหนดภาระงานให้เหมาะสมกับเนื้อหาของงาน และสภาพของการวางอัตรากำลังคนในการบริหารงานตามแผนการบริหารยุทธศาสตร์

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี มีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารจะมีการรับฟังความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ เพื่อหาทางออกร่วมกัน มีการเปิดโอกาสให้บุคคลรอบข้าง ตรวจสอบการทำงานของตนเองได้ มีการจัดประชุมเพื่อนำเสนอข้อมูลข่าวสารต่างๆ อย่างเป็นระบบ เป็นไปตามมาตรการทางกฎหมาย และมีการให้ความช่วยเหลือทางด้านการทำงาน ตลอดจนมีการให้กำลังใจในการทำงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรจะต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความถูกต้อง และมีส่วนร่วมในการทำงานเริ่มตั้งแต่การวิเคราะห์สถานการณ์ การกำหนดยุทธศาสตร์ การดำเนินยุทธศาสตร์ และการประเมินยุทธศาสตร์ เพื่อให้ผู้นำสามารถทราบความเป็นมาเป็นไปของเนื้อหาในแผนการบริหารยุทธศาสตร์ต่างๆ อย่างชัดเจน เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาแผนการบริหารยุทธศาสตร์ที่มีความพึงพอใจต่อไปในอนาคตได้

4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี มีภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีผู้บริหารบางท่านจะไม่สนใจในวิธีการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงาน แต่จะมุ่งเน้นที่ความสำเร็จมากกว่า โดยไม่สนใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานจะมีวิธีการหรือปัญหาในการทำงานอย่างไร ขอแค่ให้งานเป็นไปตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรจะต้องมีการมอบหมายงานที่ทำโดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงที่มาของวิธีการทำงาน เพื่อให้ผู้นำได้ทราบว่าผลลัพธ์หรือความสำเร็จของงานที่มอบหมายให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาไปปฏิบัตินั้น มีกระบวนการหรือที่มาอย่างไร ซึ่งจะส่งผลทำให้ในอนาคตผู้นำสามารถนำวิธีการดังกล่าวไปใช้ในการสนับสนุนให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้งานที่มอบหมายมีความถูกต้อง และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. การวิเคราะห์สถานการณ์ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับการบริหารยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี เนื่องจากภาวะผู้นำรูปแบบต่างๆ จะมีลักษณะของการบริหารงานที่แตกต่างกัน ซึ่งในการกำหนดยุทธศาสตร์นั้น ผู้นำแต่ละประเภทจะมีการจัดทำแผนการบริหารยุทธศาสตร์ด้วยวิธีการที่ต่างกัน เช่น การรับฟังความคิดเห็นของภาวะผู้นำแบบบงการกับภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ซึ่งภาวะผู้นำแบบบงการ จะไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานที่อยู่ใต้บังคับบัญชา และแตกต่างกับผู้บริหารที่มีลักษณะภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ ที่จะมีการรับฟังความคิดเห็นในทุกภาคส่วน ไม่จำกัดว่า เป็นความคิดเห็นเฉพาะของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานที่อยู่ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น ดังนั้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรจะต้องมีการนำเอาหลักการวิเคราะห์ SWOT Analysis จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

และสิ่งคุกคาม ตลอดจนหลักวิเคราะห์ PEST Analysis ประกอบด้วย การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี รวมไปถึงแนวทางการบริหารยุทธศาสตร์ขององค์กรคู่แข่งมาทำการพิจารณาสถานการณ์หรือจุดยืนขององค์กรตนเอง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีครบถ้วน รอบด้าน และสามารถนำข้อมูลนั้นเป็นตัวกำหนดยุทธศาสตร์ในขั้นตอนต่อไป

6. การกำหนดยุทธศาสตร์ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ จะมองว่า การกำหนดยุทธศาสตร์ จะต้องนำเอาข้อมูลต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกขององค์กร เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการกำหนดยุทธศาสตร์ และจะต้องศึกษาถึงสภาพทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม เทคโนโลยี ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมในท้องถิ่นร่วมด้วย หลังจากนั้นจะนำมาทำการคัดแยกออกเป็นจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคต่างๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อนำไปสู่การจัดทำเป็นแผนการกำหนดยุทธศาสตร์ที่จะได้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมต่อการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบล ควรจะต้องมีการวิเคราะห์ข้อมูลถึงความถูกต้องที่ได้รับมา และมีการจัดระดับความสำคัญของข้อมูลว่าข้อมูลใดเป็นข้อมูลที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก และรองลงมา เพื่อให้การกำหนดยุทธศาสตร์เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ และสามารถปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

7. การดำเนินยุทธศาสตร์ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ จะมองว่าการดำเนินยุทธศาสตร์ จะต้องให้ความสำคัญกับการจัดทำโครงการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง โดยโครงการจะมอบหมายให้กับฝ่ายต่างๆ ในองค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อดำเนินการ และมีการจัดท้าวสด อุปกรณ์ในการทำงานต่างๆ เพื่อให้โครงการสามารถสำเร็จตามที่ยุทธศาสตร์มีการตั้งเป้าหมายไว้ได้ ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบล ควรจะต้องมีการศึกษาถึงความเป็นไปได้ที่จะนำเอาแผนการบริหารยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้มาสู่การปฏิบัติ และจะต้องพิจารณาองค์ประกอบต่างๆ ในหลายด้านไม่ว่าจะเป็นด้านวัสดุ อุปกรณ์ ด้านงบประมาณ ด้านอัตรากำลังคน ตลอดจนปัจจัยอื่นๆ ที่จะทำให้เกิดการทำให้ผู้บังคับบัญชาสามารถดำเนินยุทธศาสตร์ได้อย่างถูกต้องกับแผนการบริหารยุทธศาสตร์ที่วางไว้

8. การประเมินยุทธศาสตร์ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ จะมองว่าการประเมินยุทธศาสตร์ เป็นการศึกษาและวิเคราะห์แผนการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยใช้หลักการในการประเมินยุทธศาสตร์ในรูปแบบต่างๆ เข้ามาใช้ในการประเมิน เช่น การใช้หลัก Balanced Scorecard เข้ามาทำการตรวจสอบ หรือการกำหนดตัวชี้วัดในการทำงาน เพื่อทำให้เกิดความง่ายและสะดวกในการตรวจสอบ และนำผลข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง และพัฒนายุทธศาสตร์ในฉบับต่อไป ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบล ควรจะต้องมีการนำเอาหลักการประเมินหรือแนวคิดการประเมินในรูปแบบต่างๆ เข้ามาใช้ เช่น หลัก Balanced Scorecard, หลัก PDCA, หลักการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ในภาคราชการ เป็นต้น รวมไปถึงการกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสม และการประเมินถึงผลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง และพัฒนายุทธศาสตร์ในอนาคตให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดต่อไปเมื่อนำไปสู่การปฏิบัติจริง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไป ควรจะต้องมีการใช้วิธีการเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ผู้ได้บังคับบัญชาหรือพนักงานในองค์กรหรือผู้บริหาร เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก และมีความถูกต้องมากที่สุด



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7 The 7th STOU National Research Conference

2. การวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาถึงยุทธศาสตร์การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวนอย่างน้อย 1 องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อนำมาเป็นต้นแบบในการวิเคราะห์ถึงยุทธศาสตร์การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเชิงลึก ด้วยการนำเอาหลักวิเคราะห์ PEST Analysis ประกอบด้วย การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และ เทคโนโลยี เข้ามาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อวางแผนการบริหารยุทธศาสตร์ให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และสิ่งคุกคาม เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนการบริหารยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม มีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และออกแบบ องค์การเพื่อบริหารโครงการทำให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินยุทธศาสตร์ และมีการติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ ล้มเหลว เพื่อนำไปสู่การแก้ไขการบริหารตามยุทธศาสตร์ที่เป็นระบบ และมีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กัณฑ์กณัฐ สุวรรณรัชภูมิ. (2559). ภาวะผู้นำกลยุทธ์ : รูปแบบของผู้นำยุคใหม่. หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). ภาวะผู้นำ พิมพ์ครั้งที่ 2 ชลบุรี: ภาควิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญญารัตน์ เรียนกะศิลป์. (2556). ผลสัมฤทธิ์ในการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี. มหาบัณฑิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร. สาขาวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปรีชา สุวรรณภูมิ. (2552). รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่างกลุ่มที่ 1 ประเทศไทย. หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาองค์การ. มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.
- รักชาติ จรทะผา. (2556). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์. ศิษศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- ศิวพร โปรมานนท์. (2554). พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสร้างสรรค์ในงานของบุคลากร: กรณีศึกษาขององค์กรธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552. การศึกษาตามหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี. (2559). วิสัยทัศน์ พันธกิจ. [online]
http://www.suphanburilocal.go.th/default.php?modules=fckeditor&fck_id=9&view_id=60&orderby=1
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2559). แนวคิดภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงของสหประชาชาติ. [online]
suthep.crru.ac.th/leader28.doc.
- สุรพล สุขะพรหม. (2557). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เสน่ห์ จัยโต. (2552). วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่. โครงการส่งเสริมการแต่งตำรา. สำนักวิชาการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ISBN 978-611-505-035-2.
- เสน่ห์ จัยโต. (2556). องค์การทริบเบิลเอช: ตัวแบบใหม่การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ. โครงการส่งเสริมการแต่งตำรา. สำนักวิชาการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. สำนักพิมพ์ไม่ระบุ.



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 7

The 7th STOU National Research Conference

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะสังข์ (2559) แผนพัฒนา 3 ปี พ.ศ. 2557-2559. องค์การบริหารส่วนตำบลดอนมะสังข์
จังหวัดสุพรรณบุรี.

อาคม วัดโง่ง. (2547). หน้าที้นำในการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. ภาควิชาบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์.
มหาวิทยาลัยทักษิณ

