



ความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา



ธัญจิรา ขำนิล¹, ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กรอบแนวคิดใช้แนวคิด ทฤษฎีของ Sergiovanni ประชากรได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 463 คน นำมาคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของเครซี่ และมอร์แกนได้ จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านค่าเฉลี่ยมากไปน้อย พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้านได้แก่ ด้านวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านเชิงสัญลักษณ์ ด้านเทคนิค และด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่าง กัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คำสำคัญ ความคิดเห็นของบุคลากร, ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, องค์การบริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กำหนดระบบเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร แบบ "จัดสรรปันส่วนผสม" โดยประยุกต์แนวคิดจากประเทศเยอรมนี เพื่อให้เกิดการกระจายตัวแทน ทางการเมืองอย่างครอบคลุมและลดความรุนแรงของการแข่งขันระหว่างพรรคการเมือง อันเป็นบทเรียน จากวิกฤตความขัดแย้งทางการเมืองที่ผ่านมา ทั้งนี้แตกต่างจากรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ที่ใช้ระบบ "วัน แบนวันไหว้" ซึ่งตัดสินผู้ชนะในเขตเลือกตั้งจากคะแนนสูงสุดเพียงอย่างเดียว แม้อาจชนะด้วยคะแนน เด็ดขาดก็ตาม

วัฒนธรรมทางการเมืองเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมทางการเมืองของประชาชน และส่งผลต่อ รูปแบบการพัฒนาการเมืองในแต่ละสังคม (กนิศกร วัฒนาจิต, 2545) สำหรับสังคมไทย นับแต่ การเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 วัฒนธรรมทางการเมืองยังมีลักษณะที่ผู้ถูกปกครอง ส่งผล ให้การมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับจำกัด และทำให้พัฒนาการประชาธิปไตยเป็นไปอย่างไม่ต่อเนื่อง ดังสะท้อนจากความขัดแย้งทางการเมือง การพัฒนาประชาธิปไตยจึงควรมุ่งสร้างความตระหนักและ การมีส่วนร่วมทางการเมืองผ่านบทบาทของสถาบันต่าง ๆ ในสังคม (สุรสิทธิ์ อุตบุรี, 2542) ในบริบทของถิ่น บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) มีบทบาทสำคัญทั้งในฐานะผู้ปฏิบัตินโยบายของรัฐและ เป็นสื่อกลางทางการเมืองระหว่างรัฐกับประชาชน รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 ยังเน้นการเสริมสร้าง วัฒนธรรมทางการเมืองและขยายสิทธิการมีส่วนร่วมของประชาชนทั้งในระดับชาติและท้องถิ่น จึงทำให้ บุคลากร อบจ. มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนประชาธิปไตยในระดับพื้นที่ ขณะเดียวกัน ภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การบริหาร โดยเฉพาะภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่สามารถกำหนดทิศทาง ประสานความขัดแย้ง สร้างแรงจูงใจ และนำพาร่องการผ่านสถานการณ์วิกฤต ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (การ์ด อับันตนาวิ, 2553) สำหรับองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัดมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นภายใต้บริบทการกระ ฉายอำนาจ ดังนั้น การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในองค์การบริหารส่วน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จึงมีความสำคัญเพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการและเสริมสร้าง ประสิทธิภาพการนำองค์กรในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในองค์การบริหารส่วน จังหวัด พระนครศรีอยุธยา
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 463 คน (องค์การบริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา 2568) และกลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวนทั้งสิ้น 210 คน โดยขนาดของกลุ่ม ตัวอย่างได้มาจากการเทียบสัดส่วนของ เครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 607-610)

สรุป และอภิปรายผลการวิจัย

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านวัฒนธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านเชิง สัญลักษณ์ ด้านเทคนิค และด้านการศึกษา ผลดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของธนศิรา แสนจริง (2555) ที่พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และทุก ด้านควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในด้านเทคนิค อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารมีความ รู้ความสามารถด้านการวางแผน การประสานงาน การบริหารเวลา และการจัดตารางงานอย่างมี ประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษานี้ของธนศิรา แสนจริง (2555) ที่พบว่าภาวะผู้นำ ด้านเทคนิคอยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมี ความสามารถในการสื่อสารชัดเจน ปรับตัวทางสังคมได้ดี เปิดใจกว้าง และใช้นโยบายเสมอภาค สอดคล้องกับผลการศึกษานี้ของธนศิรา แสนจริง (2555) ที่พบว่าภาวะผู้นำด้าน มนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ในด้านการศึกษา อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารไม่เรียนรู้ ส่ง เสริมการพัฒนาบุคลากร นำความรู้มาปรับใช้ และถ่ายทอดความรู้สู่ผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้อง กับการศึกษาของธนศิรา แสนจริง (2555) ที่พบว่าภาวะผู้นำด้านการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด มากที่สุด สำหรับด้านเชิงสัญลักษณ์ อยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถ สังเกตและเข้าใจผู้อื่น กล้าแสดงความคิดเห็น และสื่อสารได้ชัดเจน สอดคล้องกับผลการศึกษานี้ ของธนศิรา แสนจริง (2555) ที่พบว่าภาวะผู้นำด้านวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก และทุก ด้านควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สำหรับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตาม สมมติฐานที่กำหนดไว้ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานและรายได้ แตกต่างกันได้ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

เอกสารอ้างอิง

กนิศกร วัฒนาจิต. (2545). "วัฒนธรรมทางการเมืองของผู้นำท้องถิ่นในเขตเมืองและเขต ชนบทในเชียงใหม่"
วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
สุรสิทธิ์ อุตบุรี. (2541). วัฒนธรรมทางการเมืองของชนชั้นกลางในเขตอำเภอเมือง จังหวัด เชียงราย. การค้นคว้าอิสระ. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
ธนศิรา แสนจริง. (2555). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหา บัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
การ์ด อับันตนาวิ. (2553). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี : พิมพ์ มนตร์.
Bolman, L. G., & Deal, T. E. (2017). Reframing organizations: Artistry, choice, and leadership (6th ed.). Jossey-Bass.
Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. Psychometrika, 16(3), 297-334.
Katz, R. L. (1955). Skills of an effective administrator. Harvard Business Review. Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
Likert, R. (1961). New patterns of management. McGraw-Hill.
Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership (4th ed.). Jossey-Bass.
Senge, P. M. (1990). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization. Doubleday/Currency.

