

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์การกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วน จังหวัดในประเทศไทย

Organization Management and Leadership of Chief Executive of the Provincial Administration in Thailand

ณรงค์ฤทธิ์ ปริสุทธิ์กุล^{1*}, วรณรัตน์ อัสวเดชาชาญยุทธ², พลศักดิ์ จิรไกรศิริ³

และสมเจตน์ พันธุ์โชษิต⁴

Narongrit Parisutkul^{1*}, Wannarus Aswadechacharnyut², Polsuk Jirakraisiri³

and Somjed Phantukosit⁴

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

¹ Student in Doctor of Public Administration Rajamangala University of Technology Rattanakosin

² อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ

² Lecturer in Rajamangala University of Technology Rattanakosin

³ รองศาสตราจารย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ Associate professor in Ramkhamhang University

⁴ อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยปทุมธานี

⁴ Lecturer in Patumtani University

* Corresponding author, E-mail: winpp10@hotmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารองค์การ ภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์
ระหว่างการบริหารองค์การกับภาวะผู้นำ และศึกษาตัวแบบการบริหารองค์การกับภาวะผู้นำ ของนายก
องค์การบริหารส่วนจังหวัดในประเทศไทย โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วย
แบบสอบถาม จำนวน 456 ชุด สอบถามไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดทั่วประเทศไทย 76 แห่ง ส่วนการ
วิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด
จำนวน 7 คน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับการปฏิบัติของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเกี่ยวกับการบริหาร
องค์การ และภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมากทุกด้าน (2) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์การกับภาวะผู้นำ
ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด พบว่ามีความสัมพันธ์กันประกอบด้วยการควบคุมบุคลากรของนายก
องค์การบริหารส่วนจังหวัด สัมพันธ์กับ ภาวะผู้นำในด้านการมีวิสัยทัศน์และการจูงใจ (3) ตัวแบบการบริหาร
องค์การกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดในประเทศไทย คือ นายกองค์การบริหารองค์การ

ส่วนจังหวัด จะต้องมีความวิสัยทัศน์ และความสามารถด้านการจูงใจ ซึ่งส่งผลให้สามารถบริหารองค์การในเรื่อง
ควบคุมทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การบริหารองค์การ ภาวะผู้นำ

Abstract

The Objectives of this research are (1) to study the organization management and leadership, (2) to define the relationship between organization management and leadership, and (3) to determine the model of organization management and the leadership of provincial administrators in 76 provinces throughout Thailand. In order to achieve the data set, this research had been applied through both quantitative and qualitative methods. For quantitative, the researcher had proposed the set of questionnaires to 456 samples in 76 provinces. For more precisely findings, the qualitative research by an interview was also used to extend the knowledge. By this, the samples were 7 chief executives of the provincial administrations.

The result revealed that (1) the organization management and the leadership of the Provincial Administrators were both at the high level, (2) the relationship between an organization management and the leadership of the provincial administrators had shown the correlation between each others in the field of controlling subordinates, which also linked to the vision and motivation of the leadership, and (3) the model of organization management and the leadership of the provincial administrators indicated that the chief executives must have the vision and the ability to motivate others which would affect to the ability to manage the organization particularly on human resources' controlling.

Keywords: Organization Management, Leaderships

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2540 จนถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 ส่งเสริมการกระจายอำนาจ (Decentralization) ไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และได้กำหนดรูปแบบการได้มาซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2546 ระบุว่า การเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารทุก 4 ปี จึงมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นบ่อยครั้ง ส่งผลให้ต้องมีนักการเมืองท้องถิ่นหน้าใหม่เข้ามาดำรงตำแหน่ง ส่งผลต่อการบริหารจัดการภายในท้องถิ่นเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารจะมีลักษณะในการบริหารงานตามบุคลิกภาพของตนเอง



ซึ่งบางครั้งอาจจะไม่สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นในสังคมไทยที่ นักการเมืองท้องถิ่นมักจะประสบปัญหาในด้านการบริหารองค์การ และภาวะผู้นำ โดย ลิขิต ชีระเวคิน กล่าวไว้ว่า “นักการเมืองท้องถิ่น ส่วนใหญ่จะมีลักษณะสุกเอา เผือกกิน เรียนงานจากการเริ่มเข้าทำงาน จึงตก อยู่ภายใต้อิทธิพลของข้าราชการประจำ ขณะเดียวกันความรู้เรื่องการปกครองบริหาร ปรัชญาทางการเมือง ความรู้ทางนิติศาสตร์ อาจจะถูกมองข้าม เพราะจุดมุ่งเน้นอยู่ที่การได้รับตำแหน่งอันเป็น ตำแหน่งอำนาจราชศักดิ์ ขณะเดียวกันก็ฉวยโอกาสใช้ตำแหน่งนั้นหาผลประโยชน์ส่วนตัว จาก ปรัชญาการณที่กล่าวมาแล้วนั้นทำให้เกิดภาวะที่น่าเป็นห่วงคือการขาดภาวะผู้นำทางการเมืองที่เข้าใจ ปัญหาอย่างแท้จริง และขาดความรู้ความสามารถในการบริหารองค์การ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ของยุคสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งโลกในยุคโลกาภิวัตน์” ลิขิต ชีระเวคิน (2555) และ ดำรงค์ วัฒนา, สุชาติ วัฒนา, และ สุริยะ วิริยะสวัสดิ์. (2544) ได้กล่าวถึงปัญหาการของระบบบริหารองค์การปกครองส่วน ท้องถิ่นที่เกี่ยวกับการบริหารองค์การและภาวะผู้นำได้แก่ 1) ปัญหาที่เกิดจากความขัดแย้งระหว่างฝ่าย สภาท้องถิ่นกับฝ่ายบริหารท้องถิ่น และระหว่างฝ่ายบริหารท้องถิ่นกับพนักงานประจำ 2) ปัญหาการ บริหารที่ทับซ้อนกันของพื้นที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะมีปัญหาทับซ้อนกับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ 3) ปัญหาในด้านประสิทธิภาพขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 4) ปัญหา มาตรฐานการบริการที่ไม่เท่าเทียมกัน และ 5) ปัญหาระบบข้อมูลทางการบริหารที่ยังไม่สอดคล้องและ ประสานในทิศทาง อาจกล่าวได้ว่าปัญหาการทำงานที่เกิดขึ้นขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารองค์การและภาวะผู้นำคือ (1) ปัญหาเกี่ยวกับการควบคุมกฎระเบียบ (2) ปัญหาการ บริหารงานบุคคล (3) ปัญหาความขัดแย้งของผู้ปกครองด้วยกันเองและปัญหาอื่น ๆ ที่ไม่ได้กล่าวถึงอีก จำนวนมาก

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์การกับ ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้รับไปพัฒนาการบริหารองค์การและ ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้มีประสิทธิภาพ สัมกับเป้าหมายสูงสุดของกฎหมาย รัฐธรรมนูญที่ต้องการให้มีการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารองค์การของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์การและภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด
4. เพื่อแสวงหาตัวแบบความสัมพันธ์ของการบริหารองค์การกับภาวะผู้นำของนายกองค์การ บริหารส่วนจังหวัด



วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์การกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีวิธีการดำเนินงานวิจัยทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้การเก็บแบบสอบถามจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวน 76 คนและผู้บริหารระดับผู้อำนวยการกอง จังหวัดละ 5 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เชิงปริมาณจำนวน 456 คน โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วนคือ

- 1) คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล
- 2) คำถามเกี่ยวกับการบริหารองค์การของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- 3) คำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวน 7 คน โดยมีจำนวนข้อสัมภาษณ์ 8 ข้อ ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารองค์การ 4 ข้อ และภาวะผู้นำ 4 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย โดยการทดสอบค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา(Content validity) จากค่าความสอดคล้องแต่ละข้อระหว่างวัตถุประสงค์ ตัวแปร ดัชนี ตัวชี้วัดของแบบสอบถามด้วยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน โดยได้ค่าความสอดคล้องของเนื้อหาเท่ากับ 0.80 - 1.00 2) ทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการทดสอบในกลุ่มเทศบาลเมืองและเทศบาลนคร จำนวน 30 ตัวอย่าง ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97 ซึ่งเป็นค่าที่สูงพอที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้ (ฤชชุตตา เทพยากุล 2552)

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการทดสอบค่าความเชื่อมั่นแล้วเสร็จ จึงได้ทำการเก็บข้อมูลจริง โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การหาค่าคุณลักษณะทั่วไปของประชากร ผู้วิจัยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ การวิเคราะห์วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ผู้วิจัยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลล(Canonical correlation) และเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เส้นทาง (Path analysis) ด้วยการวิเคราะห์การถดถอย (Regression analysis)

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดการบริหารองค์การ

1.1 แนวคิดการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ ให้ความสำคัญกับการบริหารองค์การว่าจะต้องประกอบไปด้วย การจัดระเบียบงาน การฝึกอบรม การแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้าน การจูงใจด้วยการให้ผลตอบแทนเป็นรายชิ้น โดยแนวคิดนี้ได้มาจากการทดลองในรูปแบบวิทยาศาสตร์ถือเป็นจุดเริ่มต้นของการบริหารงานที่มีหลักการชัดเจนถูกต้องตามหลักวิชาการ และต้องมีการกำหนดระยะเวลาในการทำงานอย่างชัดเจน ตั้งแต่เริ่มต้นการทำงานอีกด้วย (Frederick W. Taylor1911, Henry Gantt, 1919, ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550)



1.2 แนวคิดเชิงการจัดการ ให้ความสำคัญมุ่งเน้นในเรื่อง การวางแผน การจัดองค์การ การจัดสรรคนเข้าทำงาน การสั่งการ และการประสานงาน ซึ่งเรียกได้ว่าเป็นกระบวนการบริหาร เป็นแนวคิดที่เน้นการวิเคราะห์ถึงองค์ประกอบพื้นฐานของการบริหาร นักวิชาการท่านแรกที่ศึกษาการบริหารองค์การในเชิงการจัดการคือ Fayol ได้วิเคราะห์ถึงองค์ประกอบพื้นฐานของการบริหารองค์การว่า จะต้องประกอบไปด้วย 5 ประการ ได้แก่ POCCC การบริหารองค์การในเชิงการจัดการนี้ได้รับการยอมรับมากขึ้นเมื่อถูกนำไปใช้ในการจัดหน่วยงานภายในท่าเรือชาว โดย LyndallUrwick, LuterGulick ซึ่งได้พัฒนาหลักการบริหารจัดการองค์การเชิงการจัดการขึ้นมาเพิ่มเติม โดยยังคงแนวความคิดเดิมของฟาโย มาเป็นหลัก POSDCORB (Henri Fayol, 1949, LyndallUrwick, LuterGulick, 1943) การบริหารในรูปแบบนี้ได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้ในกิจการบริหารในภาครัฐและภาคเอกชนในปัจจุบันจนถึงในปัจจุบัน

1.3 แนวคิดระบบราชการ (Bureaucracy) แนวคิดระบบราชการ มุ่งเน้นการบริหารองค์การในด้านการแบ่งงานกันทำ การกำหนดสายการบังคับบัญชา และการเป็นทางการ ซึ่งแนวคิดระบบราชการเป็นแนวคิดที่ใช้ในการบริหารองค์การขนาดใหญ่ เช่น องค์การธุรกิจ ทหาร รัฐบาล และองค์การอื่น ๆ จะมีความแตกต่างจากการบริหารงานในรูปแบบครอบครัว หรือองค์การขนาดเล็กโดย Max Weber ได้กำหนดทฤษฎีระบบราชการขึ้นมาเพื่อมีเป้าหมายที่จะบริหารองค์การเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพเพราะองค์การขนาดใหญ่จะบริหารเหมือนกับองค์การขนาดเล็กไม่ได้ (Max Weber, 1947, ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550)

1.4 แนวคิดการบริหารแบบพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral sciences approach) แนวคิดนี้เป็นผลมาจากการศึกษาวิจัยที่โรงงาน Hawthorne ของบริษัท Western Electric โดยผลการทดลองนั้นพบว่า การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน การเปลี่ยนแปลงช่วงเวลาการพักผ่อน ระยะเวลาในการทำงานที่สั้นลง และรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนรวมทั้งการจูงใจ ไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านผลผลิต Douglas McGregor ได้แบ่งพัฒนาทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่งถือเป็นวิธีการในการบริหารองค์การโดยการสังเกตว่าบุคลากรในองค์การจัดอยู่ในทฤษฎีใด เพื่อเป็นทางเลือกในการควบคุม สั่งการ จูงใจ ให้รางวัลหรือลงโทษนักวิชาการที่มีความเห็นไปในทิศทางของการบริหารองค์การเชิงพฤติกรรมศาสตร์ได้แก่ Elton Mayo(1949) Edwin B. Flippo(1970) James D.Mooney (1939) Chester Barnard (1938) William J Mclarnry (1964) Herbert G.Hicks and C.RayGullett (1972) และ Fremont E.Kast and Rosenzweig (1979)

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการอีกกลุ่มหนึ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับการตัดสินใจของผู้บริหาร โดยกล่าวว่าการบริหารองค์การจะต้องมีการตัดสินใจที่ถูกต้อง (Peter F. Drucker, 1954, March and Simon, 1958, สมพงษ์ เกษมสิน, 2523, Herbert Hick, 1976)

1.5 แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการบริหารที่มีเป้าหมายอยู่ที่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ ตามที่ได้วางแผนไว้ โดยในยุคนี้จะมีการปรับเปลี่ยนการบริหารองค์การภาครัฐให้ใกล้เคียงกับองค์การภาคเอกชน ซึ่งนักวิชาการที่มีความเห็นว่าการบริหารองค์การตามวัตถุประสงค์คือ

Finkin (1988) กล่าวว่าการบริหารองค์การคือการพิจารณาแผนและวัตถุประสงค์ขององค์การและดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยมีนักวิชาการที่เห็นสอดคล้องกับFinkinคือ Stephen P. Robbins (2007) Certo (2000) ธงชัย สันติวงศ์ (2538)

2. แนวคิดภาวะผู้นำ

2.1 ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ในยุคผู้นำเชิงคุณลักษณะ ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะของผู้นำ โดยทางกายภาพที่เห็นได้ชัดเจน ซึ่งประกอบไปด้วยตัวแปรเกี่ยวกับภาวะผู้นำในด้าน กายภาพ สติปัญญาบุคลิกภาพ และความรับผิดชอบ ตามทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (the great man theory) ของอริสโตเติล (Stogdill 1948)

2.2 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ การมุ่งความสำเร็จของงาน การจูงใจ การตัดสินใจ และการมีบาร์มี โดยเชื่อว่าภาวะผู้นำไม่จำเป็นที่จะต้องติดตัวมาแต่กำเนิดตามที่ได้เคยมีความเชื่อมาในยุคภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ แต่ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของตัวผู้นำเองว่าจะมีภาวะผู้นำ (Likert 1967,)

2.3 ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ เชื่อว่าผู้นำไม่ควรที่จะปฏิบัติตนตามทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งตามแนวคิดเก่า แต่เชื่อว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลในสถานการณ์หนึ่ง ก็อาจจะไม่เหมาะสมกับสถานการณ์อื่นได้เช่นกัน เช่น ในภาวะวิกฤติเราอาจจะต้องการผู้นำที่แข็งแกร่ง แต่ในสถานการณ์ที่ต่างออกไปเราก็อาจต้องการผู้นำรูปแบบอื่น ๆ เช่น เซอร์วินสตัน เชอร์ชิลล์ (Sir Winston Churchill) ที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในสมรภูมิมิรบ แต่กลับไม่เป็นที่ต้องการของประชาชนชาวอังกฤษในสนามเลือกตั้ง (John van Maurik,2549 Milton 1981, Hersey and Blanchard 1982, Michell,Larson,Jr ,1987 ดินปรัชญ พุทธิ 2536, เสริมศักดิ์ วิชาลภรณ์,2536, พระธรรมปิฎก ป.อ. ปยุตโต,2540)

2.4 ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ผู้นำจะมีภาวะผู้นำได้ก็ต่อเมื่อมีการบูรณาการในเรื่องของยอมรับการตรวจสอบจากหน่วยงานในองค์การ และหน่วยงานภายนอก มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เปิดกว้างในการทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยทำ และเปิดกว้างต่อองค์การอื่น ๆ ภายนอกเพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงาน มีคุณธรรม และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม (Ulrich 1999, Greasley and Stoker,2008, Hartog and Koopman, 2001) นอกจากนั้น รังสรรค์ ประเสริฐศรี(2544) กล่าวว่าผู้นำจะต้องมีการคิดนอกกรอบ และมีทัศนคติที่เปิดกว้างสำหรับทุกความคิดเห็นที่แตกต่าง

ผลการวิจัย

ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาข้อที่ 1 เพื่อศึกษาการบริหารองค์การของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดในประเทศไทย การศึกษารั้งนี้ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การควบคุม และการประสานงาน ปรากฏผลค่าสถิติ มีผลการศึกษาดังรายละเอียดคือนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีระดับการปฏิบัติในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารองค์การอยู่ในระดับมาก ทั้งหมด สอดคล้องกับกับรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549) Max Weber(1941) Peter F.Drucker (1954) และ Henry Fayol(1949) ที่กล่าวว่า

การบริหารเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดกฎระเบียบ สายการบังคับบัญชา วางแผน ประสานงาน และควบคุม และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัทธ์ เวศม์วิบูลย์ (2551) และสีบวงศ์ กาพวงค์ (2544) ที่พบว่าปัจจัยทางการบริหารองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การราชการอยู่ในเกณฑ์สูง

ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาข้อที่ 2 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดในประเทศไทย การศึกษานี้ประกอบด้วย การมุ่งความสัมพันธ์ การจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ และการมีปารมปรากฏผลค่าระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำในระดับมาก ทั้งหมด โดยองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีระดับการปฏิบัติมากที่สุดคือด้าน การมุ่งความสัมพันธ์ สอดคล้องกับ ศิริพงษ์ ศรีชัยมณเฑียร (2551) รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544) ดิน ปรัชญพฤทธิ (2536) Hamphill and Coon (1957) และ Likret (1967)

ตามวัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์การกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดในประเทศไทย เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 – 5 โดยการวิเคราะห์ทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรต้นกับชุดตัวแปรตามตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยวิธีสหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation Analysis) ผลการศึกษา พบว่าภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดในประเทศไทยในด้าน การจูงใจที่มีการปฏิบัติในระดับสูง และการมีวิสัยทัศน์ที่มีการปฏิบัติในระดับสูง มีความสัมพันธ์และส่งเสริมต่อการบริหารงานในด้านการควบคุม ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สถิติสำหรับทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์การกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดในประเทศไทย

	ชุดที่ 1	ชุดที่ 2	ชุดที่ 3	ชุดที่ 4
Vitiate number				
Canonical correlation	0.796	0.352	0.146	0.138
Eigen values	0.633	0.124	0.021	0.019
Wilk's lambda	0.308	0.840	0.960	0.981
F-value (chi square)	31.246	6.964	3.600	6.798
Significance ($p <$)	0.000	0.000	0.006	0.010
ความแปรปรวนที่สกัดได้ (Variance extracted) (%)				
IV ภาวะผู้นำ	83.97	5.918	6.073	4.042
DV การบริหารองค์การ	46.96	1.441	0.149	0.138
ความทับซ้อน (Redundancy) (%)				
IV ภาวะผู้นำ	53.19	0.735	0.129	0.077
DV การบริหารองค์การ	74.13	11.609	6.969	7.287

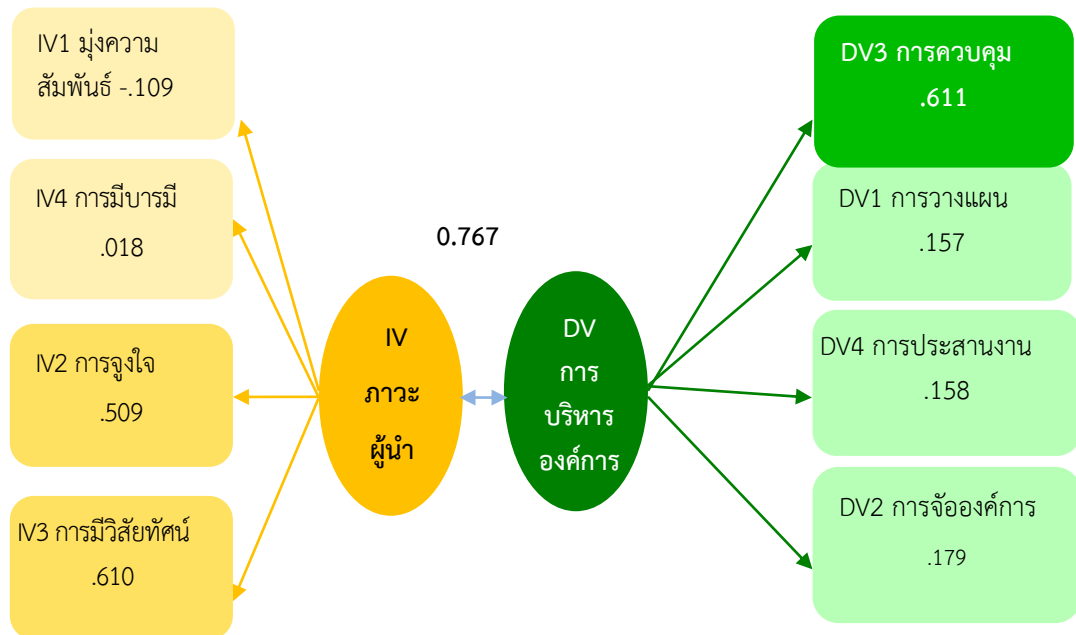
จากตารางที่ 1 อธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำกับการบริหารองค์การของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงทั้ง 4 ชุด เพราะค่า Significance น้อยกว่า 0.05 (พลศักดิ์ จิรไกรศิริ, 2556) ทำการพิจารณาค่าความทับซ้อนที่สูงที่สุดคือชุดที่ 1 เท่านั้น เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical correlation) ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่ามีค่าความสัมพันธ์สูงในทางบวก พิจารณาค่า Eigen values มีค่า 63.30 เมื่อพิจารณาค่าความแปรปรวนพบว่าภาวะผู้นำมีความแปรปรวน 83.97 และการบริหารองค์การมีค่า 46.96

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอลแบบคะแนนมาตรฐานและแบบเชิงโครงสร้างของการบริหารองค์การกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดในประเทศไทย

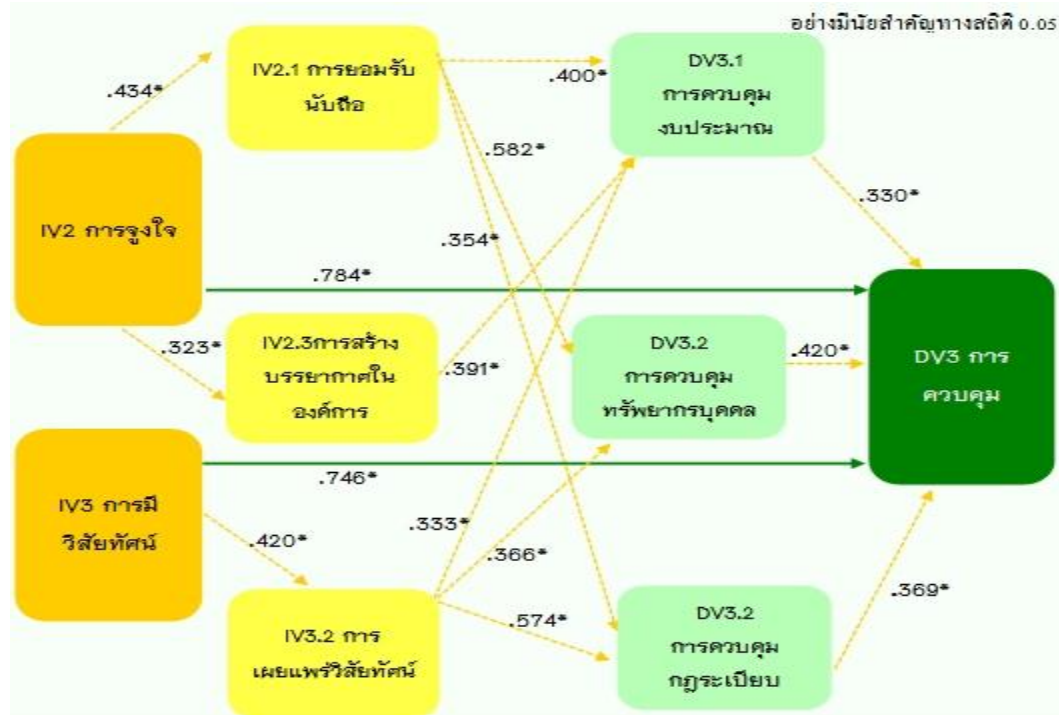
ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล	
	แบบคะแนนมาตรฐาน	แบบเชิงโครงสร้าง
ตัวแปรต้น (IV):ภาวะผู้นำ		
IV1. การมุ่งความสัมพันธ์	-.109	.822
IV2. การจงใจ	.509	.954
IV3. การมีวิสัยทัศน์	.610	.972
IV4. การมีบารมี	.018	.868
ตัวแปรตาม (DV): บริหารองค์การ		
DV1 การวางแผน	.157	.764
DV2 การจัดองค์การ	.179	.843
DV3 การควบคุม	.611	.973
DV4 การประสานงาน	.158	.851

จากตารางที่ 2 สามารถอธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ แบบคะแนนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.610 และการจงใจมีค่าเท่ากับ 0.509 ในส่วนการประสานงานพบว่ามีค่าความสัมพันธ์แบบคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.611 ซึ่งแปลว่า ภาวะผู้นำด้านการจงใจ และการมีวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์กับการบริหารองค์การในด้านการควบคุม สามารถอธิบายเป็นตัวแทนได้ตามตัวแบบที่ 1 ดังนี้

**ตัวแบบที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์การกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดในประเทศไทย**



ตามวัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อสร้างตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์การกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดในประเทศไทย โดยการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ผลการศึกษาพบว่านายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีภาวะผู้นำในรูปแบบ การมีวิสัยทัศน์ และการจูงใจ มีอิทธิพลทางตรงต่อการบริหารองค์การ และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการควบคุมในด้านการควบคุมทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

ตัวแบบที่ 2 ตัวแบบการบริหารองค์การกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดในประเทศไทย


สรุปผลการพิสูจน์ตัวแบบเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์การกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดในประเทศไทย พบว่าภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดในประเทศไทยมีภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ คือ พบว่านายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการเรียนรู้ตลอดเวลา มีความคิดนอกกรอบ สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ มีการนำเสนอวิสัยทัศน์สู่ระดับการปฏิบัติและเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติตน ในด้านภาวะผู้นำการจูงใจ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจูงใจบุคลากรในการทำงานด้วยการให้การยอมรับนับถือ ด้วยการให้บำเหน็จความชอบ มอบหมายงานที่ท้าทาย และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้วยการสนับสนุนเรื่องการศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ และการเข้ารับการศึกษาอบรม และมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ให้อิสระในการทำงานได้อย่างเต็มที่ มีความเท่าเทียมกันในการทำงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างทั่วถึง ซึ่งภาวะผู้นำทั้ง 2 ด้านมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดในด้านการควบคุม ซึ่งเกี่ยวข้องกับการควบคุมทรัพยากรบุคคล ด้วยการบรรจุสรรหา และแต่งตั้งคนตามความรู้ความสามารถ มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีการประกาศเกียรติคุณ

จากผลการวิเคราะห์ตัวแบบผู้วิจัยจึงเสนอตัวแบบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์การกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดดังต่อไปนี้



สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารองค์การกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดในประเทศไทย พบว่า การบริหารองค์การ และภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดในประเทศไทย อยู่ในระดับมากนั้น หากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องการให้การบริหารองค์การ และภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีการพัฒนาที่มากขึ้นเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ จะต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงในเรื่องดังต่อไปนี้

1. นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดควรพัฒนาตนเองในด้าน การบริหารองค์การด้านการควบคุม และควรพัฒนาภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ และการจูงใจ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าตัวแปร ทั้ง 3 ตัวมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อการบริหารองค์การส่วนจังหวัดในระดับสูง
2. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นควรมีการจัดอบรม เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารองค์การ และภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดในประเทศไทยสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในเรื่องการมีวิสัยทัศน์ และการจูงใจเพราะมีความสัมพันธ์กับการบริหารองค์การในด้านการควบคุมทรัพยากรบุคคล

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาเรื่องเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดในครั้งต่อไป จำเป็นที่จะต้องมีการเก็บข้อมูลจากผู้ที่ต้องประสานงานกับนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพิ่มเติมนอกจากบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดเช่น นายกเทศบาล หรือนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในท้องถิ่นที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด
2. ในการวิจัยครั้งต่อไปหากมีการศึกษาเปรียบเทียบเป็นภูมิภาค จะทำให้ทราบถึงรูปแบบของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดในแต่ละภูมิภาคที่ประชาชนต้องการ จะทำให้ผู้ที่ต้องการเป็นนักการเมืองท้องถิ่นทราบถึงแนวทางในการบริหารงาน และสามารถสร้างภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนได้
3. ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจนำผลที่ได้จากการวิจัยฉบับนี้ไปพัฒนารูปแบบที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้นำไปทดสอบกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงรูปแบบความสัมพันธ์ภาวะผู้นำกับการบริหารองค์การขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ

เอกสารอ้างอิง

ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2536) ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธงชัย สันติวงษ์ (2537) พฤติกรรมองค์การ การศึกษาพฤติกรรมองค์การเชิงบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2)

กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิชจำกัด.

- พลศักดิ์ จิระไกรศิริ (2556) ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ เทคนิคแผนที่น่าทางการวิจัย คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544) ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ :ธนรัชการพิมพ์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2549) การจัดการสมัยใหม่ กรุงเทพฯ ธรรมสาร
- ฤชุตตา เทพยากุล. (2552) คุณลักษณะนายกรัฐมนตรีนที่พึงประสงค์ในทัศนะของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ระดับปริญญาตรี. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่: สงขลา
- ลิขิต อีระเวคิน. (2555). ภาวะวิกฤตผู้นำและวิกฤตความเป็นประชาชน. หนังสือพิมพ์สยามรัฐ 9 สิงหาคม 2555
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.
- สุวพักตร์ เวศม์วิบูลย์. (2551). การพัฒนารูปแบบการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม
- สืบบงศ์ กาฬวงศ์ (2554) ตัวแบบสมรรถนะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- ดำรงค์ วัฒนา, สุชาติ วัฒนา, และ สุริยะ วิริยะสวัสดิ์. 2544. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาเบื้องต้นเรื่อง ระบบบริหารจัดการท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- ศิริพงษ์ ศรีชัยรมย์รัตน์ (2551). กฎหมายแรงงานภาคปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สมบัติสิทธิ์
- Certo,c.s. (2000). Modern Management. New Jersey: Prentice Hall.
- Finkin, Eugene F. (1988). Succesful Corporate Turnarounds. United States of America : Greenwood Press.
- Frederick W. Taylor. (1911). The Principles of Scientific Management, New York:Harper and Brotherws.
- Hemphill, J. K., & Coons, A. E. (1957). Development of the leader behavior description questionnaire. In R. M. Stogdill and A. E. Coons (Eds.), Leader behavior: Its description and measurement (pp. 6-38). Columbus, OH: Ohio Stage University,
- Henri Fayol. 1949. General and Industrial Management. London : Sir Issac Pitman & Sons Ltd.
- Henry L. Gantt. (1919). Organizing For Work. New York: Harcourt.
- Likert, R. (1967). The human organization: Its management and value. New York: McGraw-Hill.
- Lyndall Urwick and Luther Gulick. Values and Public Administration. Papers on the Science of Administration, 1943(3),pp.10-23.

Max Weber. 1947. The Theory of Social and Economic Organization, ed. Talcott Parsons,
trans. A. M. Handerson and Talcott Parsons. New York: Oxford University Press.

Peter F. Drucker (1954) The Practice Of Management New York: Harper and Row
Publishers,

Stephen P. Robbins. and Timothy A. Judge. (2007). Organizationl Behavior. (12th ed). New
Jersey:Pearson Education.

Stogdill R.M. Personal factors associated with leadership : A survey of the literature.
Journal of Psychology. 25. pp.35-71.