

ชื่อเรื่อง ภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน
จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้ศึกษา คณินันต์ ปีกเขตานัง

ปริญญา ปร.ม.

อาจารย์ที่ปรึกษา ผศ. ดร. สมเกียรติ เกียรติเจริญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2553

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 124 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และแบบอย่างง่าย (Simple random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบสมมติฐานใช้เปรียบเทียบ t -test โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า

1. ภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 7 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการบริหารแบบวางแผนเชิงรับ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และการบริหารแบบวางแผนเชิงรุก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านพบว่าทุกด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านพบว่าทุกด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติระดับ .05

4. ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมานจังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้ ควรกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานให้สอดคล้องตามแผนที่กำหนดไว้ ควรแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทันเวลา ควรแก้ปัญหาขององค์กรอย่างรวดเร็ว ควรกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ควรหาวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการศึกษาสูงขึ้น ควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค ควรทำความเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ควรยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ควรกำหนดเกณฑ์การให้รางวัลที่เป็นธรรมที่เสมอภาค ควรมีรางวัลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกปี ควรมีการประเมินการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทุก 6 เดือน ควรมีการประชุมระดมสมองในการทำงาน ควรรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา และไม่ควรถ้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา

TITLE: Leadership of Sub – district Chief Officer in Jaturaphakpiman District, Roi – et Province as the Opinion of the Personnel of the Sub–district Administration Organization

AUTHOR : Kanungnit Phakketanang

Degree : M.P.A

ADVISOR: Asst. Prof. Dr. Somkiet Kietjareon

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2010

ABSTRACT

The purposes of this study were to study and to compare the leadership of the sub – district chief officer in Jaturaphakpiman District, Roi – et Province regarding the opinions of the personnel of the sub–district administration organization, including their suggestions. This was classified by gender and educational level. The samples were 124 personnel of the sub – district administration organization in Jaturaphakpiman District, Roi – et province selected through stratified random sampling and simple random sampling technique. The instrument used in the study was a five rating scale questionnaire. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, and *t* – test with the statistic significance at .05 level.

The results of the study were as follows;

1. The overall of the leadership of the su – district chief officer in Jaturaphakpiman District, Roi – et Province based on the opinions of the personnel of the sub – district chief officer was rated at moderately level. Considering each aspect, the ratings from high to low were: idealized influence, laissez-fair leadership, inspiration building, situational reward system, individualized consideration, intellectual stimulation and onward leadership respectively.

2. The comparison of the leadership of the sub – district chief officer in Jaturaphakpiman District, Roi – et Province based on the opinion of the personnel of the sub – district administration organization as classified by gender was not significantly different.

3. The comparison of the leadership of sub – district administration chief officer in Jaturaphakpiman District, Roi – et Province based on the opinion of the personnel of the sub – district administration organization as classified by educational level also was not significantly different.

4. The suggestions for the leadership of the sub - district chief officer in Jaturaphakpiman District, Roi – et Province were as follows: the objectives of the work should be harmonized the plan, the subordinate conflict should be solved in timely, the problems in the organization should be solved immediately, the subordinates should be stimulated to work regularly, the subordinates should be encouraged to work. There should be new working techniques introduced to subordinates, the subordinates should be supported for higher education, the subordinates should be treated equally, the individual subordinates' problems should be understood, there should be recognition for success of work performance by the subordinates, the reward criteria should be fixed and presented annually, the subordinates should be evaluated every six months, brain storming sessions among the personnel should be held and the individual productivity of the subordinates should not be interfered with.