

การประเมินภาวะผู้นำของนายอำเภอในพื้นที่จังหวัดนราธิวาสในทัศนคติของปลัดอำเภอ เจ้าหน้าที่ปกครอง หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ กำนันและผู้ใหญ่บ้าน

Evaluation of Leadership of District Officers in Narathiwat Province According to the Attitude of Assistant District Chief Officers, Assistant Governing Officers, Chief of District Governments, Subdistrict Headmans and Village Headmans.

คำสำคัญ ภาวะผู้นำ, ทัศนคติ

Key words Leadership, Viewpoint

ดานิสตา ท้าวสมาน Danisa Taosamarn

สถานที่ทำงาน ที่ทำการปกครองจังหวัดนราธิวาส ศาลากลางจังหวัดนราธิวาส อำเภอเมืองนราธิวาส
จังหวัดนราธิวาส 96000, E-mail : puipuepuipue@gmail.com

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ Pornchai Likitthamaroj

สถานที่ทำงาน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตำบลคอหงส์ อำเภอหาดใหญ่
จังหวัดสงขลา 90112, E-mail : Pornchai.l@psu.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำของนายอำเภอในพื้นที่จังหวัดนราธิวาสในทัศนคติของ ปลัดอำเภอ เจ้าหน้าที่ปกครอง หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ กำนันและผู้ใหญ่บ้าน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ วิจัยในครั้งนี้ จำนวน 279 คน การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ใน การวิจัย คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ ที่ใช้ทดสอบ คือ การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำของนายอำเภอในพื้นที่จังหวัดนราธิวาสในทัศนคติของ ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) เจ้าหน้าที่ปกครอง หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ กำนันและ ผู้ใหญ่บ้าน ในทุกประเภทของภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่าง ตำแหน่งกับความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำของนายอำเภอในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส พบว่า ตำแหน่งที่แตกต่าง กัน มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของนายอำเภอในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส แตกต่างกัน

Abstract

The research studied about the Evaluation of Leadership of District Officers in Narathiwat Province according to the Attitude of Assistant District Chief Officers (Assistant Governing Officers), Chief of District Governments, Subdistrict Headmans and Village Headmans. The research instrument was questionnaire and the statistical analysis were frequency distribution, percentage, mean and standard deviation. The statistical test was One-Way ANOVA.

The result showed that the Leadership Level of District Officers in Narathiwat Province according to the Attitude of Assistant District Chief Officers (Assistant Governing Officers), Chief of District Governments, Subdistrict Headmans and Village Headmans was highest in all leadership categories. The further experiment on the difference between positions and Leadership of District Officers in Narathiwat Province found that those with position difference had different opinion level toward the Qualitative Integrated Leadership Level of District Chief in Narathiwat Province.

บทนำ

กรมการปกครองเป็นหน่วยงานหนึ่งซึ่งมีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่อยู่ในทุกพื้นที่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคซึ่งประกอบด้วยจังหวัดและอำเภอ มีภารกิจตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2559 ในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ การอำนวยความสะดวก การปกครองท้องที่ การอาสารักษาดินแดนและการทะเบียน เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัย ได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็ว และเกิดความสงบสุขในสังคมอย่างยั่งยืน ดังนั้น กรมการปกครองจึงเปรียบเสมือนหน่วยงานที่สำคัญที่เป็นกลไกในการผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทยและยุทธศาสตร์ต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่ให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างเป็นรูปธรรม

จังหวัดนราธิวาสในอดีตเป็นจังหวัดที่มีความเจริญทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง เทคโนโลยี การค้าการลงทุน และการท่องเที่ยวของชายแดนภาคใต้ แต่ในปัจจุบันนั้น สถานการณ์ความไม่สงบในชายแดนภาคใต้ ทำให้จังหวัดนราธิวาสประสบปัญหาในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ การศึกษา การเมือง ศาสนา และทางสังคม (กระทรวงมหาดไทย, 2562) ทั้งนี้ ในจังหวัดนราธิวาสมีอำเภอเป็นหน่วยงานในส่วนภูมิภาคระดับล่างสุดมีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจากภาครัฐและนโยบายรัฐบาล มีนายอำเภอเป็นผู้นำระดับท้องที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายภารกิจต่างๆ ทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนและการพัฒนาพื้นที่ในระดับอำเภอ ซึ่งต้องมีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ และมีผลงานซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน

จากความสำคัญและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการประเมินภาวะผู้นำของนายอำเภอในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส ในทัศนคติของปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) เจ้าหน้าที่ปกครอง หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ กำนันและผู้ใหญ่บ้าน เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำของนายอำเภอในจังหวัดนราธิวาส โดยจะนำไปใช้เป็นข้อเสนอแนะให้กับนายอำเภอในการเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำยุคใหม่ เพื่อการพัฒนาตนเองรองรับบริบทของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของนายอำเภอในพื้นที่จังหวัดนราธิวาส ในทัศนคติของปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) เจ้าหน้าที่ปกครอง หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ กำนันและผู้ใหญ่บ้าน

2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของนายอำเภอในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาในทัศนคติของ ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) เจ้าหน้าที่ปกครอง หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ กำนันและผู้ใหญ่บ้าน จำแนกตามตำแหน่ง

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) เจ้าหน้าที่ปกครอง หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ กำนันและผู้ใหญ่บ้าน ของจังหวัดนครราชสีมา จำนวนทั้งสิ้น 914 คน โดยมีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 279 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับตำแหน่ง ประกอบด้วย ตำแหน่ง ปลัดอำเภอ เจ้าหน้าที่ปกครอง หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ และกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ คือ ที่ทำการปกครองจังหวัดนครราชสีมา และที่ทำการปกครองอำเภอ ทั้ง 13 อำเภอ ของจังหวัดนครราชสีมา

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้จะทำการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนมิถุนายน – กันยายน 2562

สมมติฐาน

1. ระดับภาวะผู้นำของนายอำเภอในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ในทัศนคติของปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) เจ้าหน้าที่ปกครอง หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ กำนันและผู้ใหญ่บ้าน อยู่ในระดับมากที่สุด
2. ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายอำเภอในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ในทัศนคติของปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) เจ้าหน้าที่ปกครอง หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ กำนันและผู้ใหญ่บ้าน แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำของนายอำเภอในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ในทัศนคติของปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) เจ้าหน้าที่ปกครอง หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ กำนันและผู้ใหญ่บ้าน
2. ทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำของนายอำเภอในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาในทัศนคติของปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) เจ้าหน้าที่ปกครอง หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ กำนันและผู้ใหญ่บ้าน จำแนกตามตำแหน่ง

ทบทวนวรรณกรรม และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของภาวะผู้นำ

ประเวศ วะสี (2540) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำอาจมีได้ทั้งในผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้า และผู้ที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งหัวหน้า ผู้นำตามธรรมชาติในกระบวนการชุมชนจะมีหลายคน มีลักษณะภาวะผู้นำ คือ 1) ฉลาด 2) เป็นคนเห็นแก่ส่วนรวม 3) เป็นคนติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นรู้เรื่อง และ 4) เป็นที่ยอมรับของสมาชิก โดยอัตโนมัติ

ราตรี พัฒนรังสรรค์ (2544) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า สภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคล ที่มีอิทธิพลมากที่สุดในกลุ่ม และใช้อิทธิพลในการดำเนินภารกิจต่างๆ การสร้างกระบวนการเพื่อจูงใจให้ผู้อื่น

จากคำจำกัดความข้างต้นจะเห็นได้ว่า “ภาวะผู้นำ” เป็นกระบวนการ ไม่ใช่ตัวบุคคลที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติตามกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์การ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

วิวัฒนาการของภาวะผู้นำ (The Evolution of Leadership)

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548) กล่าวว่า การศึกษาเรื่องของภาวะผู้นำ ได้มีนักคิดนักทฤษฎีได้ศึกษาค้นคว้า ทั้งในอดีตที่เริ่มตั้งแต่ช่วงกลางทศวรรษ 1980 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันเป็นการค้นหาค้นคว้าประกอบหรือปัจจัยที่ทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาค้นคว้าสามารถระบุคุณลักษณะ พฤติกรรม หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้แบบของความเป็นผู้นำแบบหนึ่ง มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงกว่าภาวะผู้นำอีกแบบหนึ่ง นับเป็นเวลาที่ต้องเฝ้าระวังยาวนาน ที่มนุษย์เห็นความสำคัญของผู้นำ และได้เริ่มทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำมาตั้งแต่สงครามโลกครั้งที่ 1 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำตั้งแต่ยุคแรกเริ่มจนถึงปัจจุบันสามารถแบ่งได้เป็น 4 ยุค ดังนี้

1. ยุคแรก กลุ่มทฤษฎีลักษณะผู้นำ (ค.ศ. 1950-1960)

ทฤษฎีลักษณะผู้นำ (Leadership Traits) เริ่มขึ้นระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 1 เมื่อนักจิตวิทยาในกองทัพบกสหรัฐอเมริกา ได้ทำการศึกษาหาวิธีคัดเลือกนายทหาร การศึกษาดังกล่าวได้จุดประกายให้เกิดความกระตือรือร้น สนใจในการทำวิจัยทางวิทยาศาสตร์อย่างจริงจัง ภายหลังจากสงคราม นักวิจัยจึงได้เริ่มศึกษาเพื่อระบุลักษณะที่สำคัญ ๆ ของบุคคลซึ่งใช้แยกแยะระหว่างบุคคลที่มีความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Effective Leaders) ออกจากบุคคลที่ไม่ใช่ผู้นำ

2. ยุคที่ 2 กลุ่มทฤษฎีพฤติกรรมของผู้นำ (ค.ศ. 1960-1970)

นักวิชาการที่เห็นด้วยกับในแนวคิดนี้ มีความเชื่อว่า ความสำเร็จของผู้นำในการปฏิบัติงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสิ่งที่เขาทำมากกว่า กล่าวคือ เชื่อว่า ความสำเร็จของผู้นำ มาจากสิ่งที่เขาทำมากกว่า ลักษณะที่เขาเป็น และเชื่อว่า ลักษณะเด่นเป็นสิ่งที่ติดตัวมา เปลี่ยนแปลงได้ยากในทางตรงกันข้ามเป็นไปได้ง่ายกว่าที่เราจะเรียนรู้พฤติกรรมที่ทำให้ผู้นำเหล่านั้นประสบความสำเร็จ งานวิจัยในระยะที่ 2 จึงมุ่งเน้นการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ คำถามสำคัญในกลุ่มนี้ คือ พฤติกรรมดี ๆ สำหรับผู้นำนั้นมีอะไรบ้าง

นักวิจัยที่ทำการศึกษา พฤติกรรมความสำเร็จของผู้นำ ปรากฏอย่างเด่นชัด 4 กลุ่ม คือ มหาวิทยาลัยไอโอวา (University of Iowa) มหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan) มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (Ohio

State University) รวมทั้งกลุ่มนักวิจัยอิสระ อาทิ Robert Tannenbaum กับ Waren H. Schmidt และ Robert Blake กับ Srygley Mouton เป็นต้น

ยุคที่ 3 กลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (ค.ศ. 1980-1990)

ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์มีแนวความคิดว่าผู้นำจะต้องสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างมีระบบจากสถานการณ์หนึ่งไปยังอีกสถานการณ์หนึ่งเพื่อความเหมาะสมทั้งสถานที่และเวลา ซึ่งแตกต่างจากทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำ และทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำที่อธิบายว่าลักษณะของผู้นำมีรูปแบบที่คงที่ตายตัว ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ทำให้เชื่อว่าการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้นำจำเป็นต้องปรับแบบภาวะผู้นำของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ เหล่านั้น ภาวะผู้นำในกลุ่มนี้ ได้แก่

1) ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพของ Fiedler (Fiedler' Contingency Theory of Leadership Effectiveness)

2) ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ของ Hersey – Blanchard

3) ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (Path Goal Theory) ของ Robert House

4) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ของ Vroom –Yetton – Jago

5) ทฤษฎีผู้นำ 3 มิติของ Reddin เป็นต้น

ยุคที่ 4 กลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำบูรณาการ

ในช่วงกลางปี ค.ศ. 1970-1979 ได้มีการเปลี่ยนกระบวนทัศน์การศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำ โดยได้มีการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำแบบบูรณาการ โดยได้นำเอาทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ และทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์เข้าด้วยกัน เพื่อให้ได้รูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้ ทฤษฎีภาวะผู้นำตามกระบวนทัศน์นี้มีดังนี้

1) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบารมี (Charismatic Leadership)

2) ทฤษฎีภาวะผู้นำแปลงสภาพ (Transformational Leadership)

3) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)

4) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

Yukl (2010 : 491-498) และ Angalet (2000 : 55-57) ได้ศึกษากระบวนทัศน์ใหม่ในเรื่องภาวะผู้นำ ในยุคที่ 21 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ เป็นกระบวนทัศน์ที่ช่วยทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยภาวะผู้นำเชิงบูรณาการมีเป้าหมายผสมผสานทฤษฎีภาวะผู้นำร่วมสมัย ได้แก่ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนซึ่งแต่ละทฤษฎีมีเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงในแต่ละประเด็น และเข้ากับปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ดังนั้น การนำแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวมาใช้ร่วมกันจะช่วยให้ผู้นำสามารถแก้ปัญหาได้อย่างครอบคลุม ซึ่งสอดคล้องกับ Hatala and Hatala (2005 : 7) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการพัฒนามาจากแนวคิดหลากหลายที่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างสรรค์ปรับปรุงและยึดหยุ่นในการนำไปประสบความสำเร็จ กล่าวโดยสรุป กระบวนทัศน์เกี่ยวกับแนวคิดภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนไปสู่ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ซึ่งพยายามรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ

เชิงคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างสรรค์ปรับปรุง และยืดหยุ่นในการนำซึ่งช่วยให้ผู้นำมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยขอสรุปแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการเป็นผู้นำที่มีความสามารถสูง มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถวิเคราะห์ตนเองในพฤติกรรมสภาวะผู้นำต่างๆ กันได้ สามารถกำหนดสถานการณ์ที่เอื้อให้ผู้บริหารใช้ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้ เป็นผู้นำที่ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน อีกทั้งยังเป็นผู้นำให้รางวัลหรือลงโทษผู้ตามขึ้นอยู่กับการทำงานของผู้ตามอีกด้วย กล่าวโดยสรุป กระบวนทัศน์เกี่ยวกับแนวคิดภาวะผู้นำเริ่มเปลี่ยนไปสู่ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

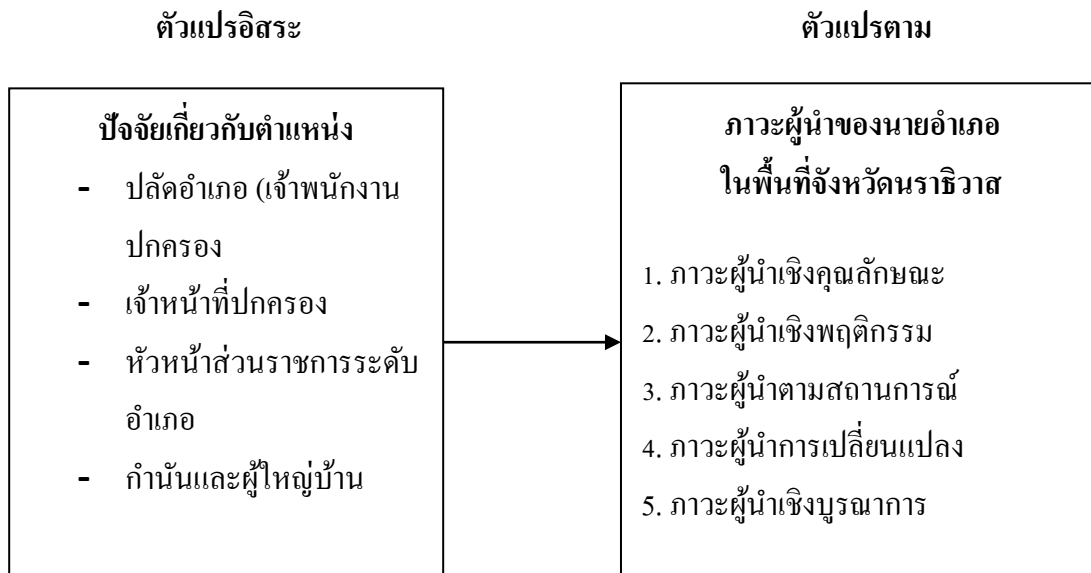
ปทุมพร เป็ยถนอม (2554) ที่ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการสำหรับผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีลักษณะภาวะผู้นำเชิงบูรณาการในสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากและมีลักษณะภาวะผู้นำเชิงบูรณาการในสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำโดยวิธีการฝึกอบรมเชิงรุกมากที่สุด และรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการสำหรับผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน คือ รูปแบบการฝึกอบรมเชิงรุกเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Breakthrough Training Model for Integrative Leadership Development: BTMILD) ที่เน้น การเปลี่ยน ความตั้งใจ หรือ หลักคิด (Mindset) โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential) และการจัดการตนเอง (Self Management) เพื่อการเปลี่ยนแปลงส่วนบุคคล

อัญชุลี ชาญณรงค์ (2547) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่ประเมิน โดยผู้ได้บังคับบัญชากรณีศึกษาองค์กรที่บริหารงาน โดยผู้บริหารชาวสิงคโปร์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ว่า มีเพียงตัวแปรระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่ประเมิน โดยผู้ได้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ และระยะเวลาที่ร่วมงานกับหัวหน้างานจากผลการทดสอบให้ผลต่อการประเมินภาวะผู้นำของหัวหน้างานไม่แตกต่างกัน

Watson (2000) ที่ได้ศึกษาวิจัยภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของผู้นำในภาคเอกชนของประเทศแคนาดา พบว่า ผู้นำรับรู้ถึงความสำคัญของกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้ต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่หลากหลายและเน้นการเปลี่ยนภาวะผู้นำที่สำคัญ ได้แก่ การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความเป็นจริง การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการเรียนรู้

ทักษะการสอนงาน การเจรจาต่อรอง การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีคุณธรรมจริยธรรม มีทักษะการแก้ไขปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นและความอดทน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) เจ้าหน้าที่ปกครอง หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ กำนันและผู้ใหญ่บ้าน สังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดนราธิวาส และที่ทำการปกครองอำเภอทั้ง 13 อำเภอ ของจังหวัดนราธิวาส จำนวน 279 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูล โดยโปรแกรมคำนวณทางสถิติสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
- ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง)	47	16.9
- เจ้าหน้าที่ปกครอง	28	10.0
- หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ	24	8.6
- กำนันและผู้ใหญ่บ้าน	180	64.5

จากตารางที่ 1 พบว่า ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งกำนันและผู้ใหญ่บ้าน ร้อยละ 64.2 รองลงมา คือตำแหน่ง ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) ร้อยละ 17.2, ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปกครอง ร้อยละ 9.9 และหัวหน้าส่วนราชการ ประจำอำเภอ ร้อยละ 8.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 คะแนน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของนายอำเภอในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ในทัศนคติของปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) เจ้าหน้าที่ปกครอง หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ กำนัน และผู้ใหญ่บ้าน ในภาพรวม

(n = 279 คน)

ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของนายอำเภอ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ	4.38	0.676	มากที่สุด
2. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม	4.37	1.052	มากที่สุด
3. ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	4.39	0.658	มากที่สุด
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.38	0.674	มากที่สุด
5. ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	4.39	0.656	มากที่สุด
รวม	4.38	0.743	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ในทัศนคติของปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) เจ้าหน้าที่ปกครอง หัวหน้าส่วนราชการ กำนันและผู้ใหญ่บ้าน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายอำเภอในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา อยู่ใน ระดับมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และภาวะที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับ ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ มีค่าเฉลี่ย 4.39 เท่ากัน รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ย 4.38 เท่ากัน ภาวะที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ย 4.37

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งกับภาวะผู้นำของนายอำเภอในพื้นที่จังหวัด นครราชสีมา ในทัศนคติของปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) เจ้าหน้าที่ปกครอง หัวหน้าส่วนราชการประจำ อำเภอ กำนันและผู้ใหญ่บ้าน

ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของ นายอำเภอ	ตำแหน่ง			
	ปลัดอำเภอ	เจ้าหน้าที่ ปกครอง	หัวหน้าส่วนราชการ ประจำอำเภอ	กำนันและ ผู้ใหญ่บ้าน
1. ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ	✓	✓	✓	✓
2. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม	✗	✗	✗	✗
3. ภาวะผู้นำตามสถานการณ์	✗	✗	✗	✗
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✗	✗	✗	✗
5. ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ	✗	✗	✗	✗

** ✗ หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐาน, ✓ หมายถึง ยอมรับสมมติฐาน

จากตารางที่ 3 พบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของ นายอำเภอในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ปัจจัยตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำเชิงบูรณาการของนายอำเภอในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำของนายอำเภอในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมาในทัศนคติของปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) เจ้าหน้าที่ปกครอง หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ กำนันและผู้ใหญ่บ้าน พบว่า มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายอำเภอทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ บทบาทหน้าที่ของนายอำเภอได้รับการฝึกฝนและสั่งสมความรู้ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นการผสมผสานกันในทุกด้านของการเป็นผู้นำในการบริหารจัดการและการแสดงออกถึงลักษณะของการเป็นผู้นำได้ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการปรับแบบภาวะผู้นำของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ที่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์และช่วงเวลานั้นๆ อีกทั้งยังประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง เป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรีทธา ใ่ว่างใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปทุมพร เปียถนอม (2554) ที่ได้ทำการศึกษา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ สำหรับผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีลักษณะภาวะผู้นำเชิงบูรณาการในสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากและมีลักษณะภาวะผู้นำเชิงบูรณาการในสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความต้องการพัฒนาภาวะผู้นำโดยวิธีการฝึกอบรมเชิงรุกมากที่สุด และรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการสำหรับผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน คือ รูปแบบการฝึกอบรมเชิงรุกเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Breakthrough Training Model for Integrative Leadership Development: BTMILD) ที่เน้น การเปลี่ยน ความตั้งใจ หรือ หลักคิด (Mindset) โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential) และการจัดการตนเอง (Self Management) เพื่อการเปลี่ยนแปลงส่วนบุคคล

2. ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของนายอำเภอในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ในทัศนคติของ ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง) เจ้าหน้าที่ปกครอง หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ กำนันและผู้ใหญ่บ้าน จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของนายอำเภอในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะความคาดหวัง คาดหวังของ หัวหน้าส่วนราชการอาจจะมองว่านายอำเภอต้องมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการบริหารงานที่ชัดเจน สามารถทำงานเชิงรุก จัดการและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาระบบต่างๆ ภายในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีความจงรักภักดีกับหน่วยงานอีกด้วย ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอัญชุลี ชาญณรงค์ (2547) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่ประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชา กรณีศึกษาองค์กรที่บริหารงาน โดยผู้บริหารชาวสิงคโปร์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมบางปะอินผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ว่า มีเพียงตัวแปรระดับการศึกษาที่มี

ความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่ประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ และระยะเวลาที่ร่วมงานกับหัวหน้างานจากผลการทดสอบให้ผลต่อการประเมินภาวะผู้นำของหัวหน้างานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย

นายอำเภอ ควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องบริหารงานที่เป็นรูปธรรมชัดเจนมากยิ่งขึ้น มีการทำงานเชิงรุก ปรับเปลี่ยนได้ทุกสถานการณ์ สามารถเปิดเผยข้อมูลข่าวสารการทำงานที่เป็นสาธารณะ ตรวจสอบได้ และมีความโปร่งใส สำหรับการบริหารงานด้วยการเปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วม ไม่ปิดกั้นความคิดเห็นและสร้างความร่วมมือร่วมใจ เพื่อกระตุ้นการสร้างแบบอย่างของการเป็นผู้นำที่ดี การบูรณาการร่วมกันทุกภาคส่วนในการดำเนินงาน การแสดงความคิดเห็น การกำหนดยุทธศาสตร์ และแนวทางในการบริหารงานในแต่ละพื้นที่ เพื่อให้การบริหารงานในพื้นที่มีประสิทธิภาพและมีศักยภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

ควรเพิ่มเติมการประเมินภาวะผู้นำของนายอำเภอในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา ในทัศนะของกลุ่มอื่นๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานของนายอำเภอ เช่น กลุ่มเยาวชน ผู้นำศาสนา สตรี หน่วยกำลังต่างๆ ประชาชนในพื้นที่ เป็นต้น และควรมีการกำหนดขอบเขตการศึกษาในพื้นที่จังหวัดอื่นๆ เพิ่มเติม

บรรณานุกรม

กระทรวงมหาดไทย. (2562). *ความไม่สงบในชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย*. สืบค้น 20 พฤษภาคม 2562, จาก <https://th.wikipedia.org>.

ปทุมพร เป็ถนอม. (2554). *ภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ : ปัจจัยสำคัญในการบริหาร โรงเรียนประชารัฐ*.

วารสารครุศาสตร์ ปีที่ 46 ฉบับที่ 2.

ประเวศ วะสี. (2540). *ภาวะผู้นำพยาธิสภาพในสังคมไทยและวิธีการแก้ไข*. กรุงเทพฯ : พิมพ์ไทย.

ราตรี พัฒนารังสรรค์. ((2544). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.

สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์*.

(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิรัตน์เอ็ดดูเคชั่น.

อัญชุลี ชาญณรงค์. (2547). *ภาวะผู้นำของหัวหน้างานที่ประเมิน โดยผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นการศึกษาเชิง*

สำรวจ กรณีศึกษาองค์กรที่บริหารงาน โดยผู้บริหารชาวสิงคโปร์แห่งหนึ่งในนิคม

อุตสาหกรรมบางปะอิน. งานนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัย

บูรพา.

Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations*. (7th ed.). New Jersey : Pearson.