

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ รูปแบบภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ผู้เขียน นายศุภฤทธิ ธาราทิพย์นรา

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ไพรัช ตระการศิรินนท์ กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาถึงรูปแบบผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลทำให้มีความแตกต่างในรูปแบบภาวะการเป็นผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ในเขตอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน 3) เพื่อศึกษาลักษณะผู้นำขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คาดหวังและที่เป็นจริงในเขตอำเภอขุนยวม 4) เพื่อศึกษาที่มาของฐานอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน การดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรก คือ ข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 96 คน กลุ่มที่สอง คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอขุนยวม จำนวน 393 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็น 489 คน สำหรับเครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า 1) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอขุนยวม มีรูปแบบการเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมไม่ได้มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบเผด็จการหรือเผด็จการแบบมีศิลป์

2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านการศึกษา และด้านความหลากหลายของกลุ่มชาติพันธุ์ และปัจจัยด้านพื้นที่พบว่าไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน

3) คุณลักษณะความเป็นผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอนที่เป็นจริงในความคิดเห็นของประชาชนมีความแตกต่างจากคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่คาดหวังและต้องการ

4) การได้มาซึ่งฐานอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นพบว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอขุนยวมจังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้อำนาจมาตามตำแหน่งอย่างถูกกฎหมาย ชาวบ้านและผู้ร่วมงานจึงยอมรับและปฏิบัติตามคำสั่ง

5) ในส่วนของคุณสมบัติอื่นๆที่ทั้งกลุ่มของข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่และประชาชนมีความคาดหวังและต้องการคือ ให้ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีใช้เหตุผลในการทำงานและเพิ่มการกระจายอำนาจแก่ประชาชนและผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนดูแลประชาชนอย่างทั่วถึงและมีความเสมอต้นเสมอปลาย มีความซื่อสัตย์สุจริต มีการทำงานเพื่อส่วนรวมอย่างแท้จริง โดยการทำงานต้องคำนึงถึงความแตกต่างด้านวัฒนธรรม และประเพณีของคนในท้องถิ่น

6) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน

6.1) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้านวิชาการ กรอบกฎหมาย และระเบียบ

6.2) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นคนที่วิสัยทัศน์ มีรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม เช่น มีคุณธรรมและจริยธรรม มีการดำเนินงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน

6.3) ผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมให้มีการออกไปศึกษาดูงาน การสัมมนา การฝึกอบรม เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาพื้นที่ของตนเองได้

Thesis Title Leadership Style of Tambon Administrative Organization
Chief Executive in Khun Yuam District, Mae Hong Son
Province

Author Mr.Supharit Tarathipnara

Degree Master of Public Administration

Thesis Advisory Committe

Assoc.Prof. Siripong Ladawan Na Ayutaya Chairperson

Assoc.Prof. Pairat trakansirinont Member

ABSTRACT

This research was conducted to study 1) the style of leadership in chief executive of Tambon Administrative Organization in Khun Yuam district area, Mae Hong Son province 2) the factors affecting the different styles of the leadership in each different Tambon Administration Organization in Khun Yuam district area, Mae Hong Son province 3) the characteristics of the expected and perceived leadership of Tambon Administrative Organization in the opinion of people in Khun yuam area. 4) The source of power of chief executive of Tambon Administrative Organization in Khun Yuam district area, Mae Hong Son province. This study was qualitative research and the samples were divided into two groups. The first consist of 96 government officials, officers, and the members of Tambon Administrative Organization. The second was 393 people who lived in Khun Yuam district area. The total number of the samples was 489. The researcher used questionnaires as a tool for collecting data.

The results of the study found that 1) the chief executive of Tambon Administrative Organization in Khun Yuam area were the participative leaderships. They did not be neither the benevolent authoritative nor the exploitive authoritative leadership.

2) The personnel. Factors, such as age, education and diversity in ethnicity and geographical did not offecting the chief executive leadership style of Tambon Administrative Organization in KhunYuam district, Mae Hong Son province.

3) The characteristics of the perceived and expected leadership of Tambon Administrative Organization' chief executive in Khun Yuam district, Mae Hong Son were different in the espected of people.

4) As to the source of power of chief executive of Tambon Administrative Organization in Khun Yuam district, Mae Hong Son province, they got their power and positions legally which resulted in the acceptance and obey from people. and the staffs.

5) In other characteristics which the government officials, officers and people expected and desired were the leaders or the administrators were acted as the good model in having rationality in work and decentralizing the power to people and officers as well as looking after people thoroughly, consistently and honesty. They should perform their duties by considering the differences of the cultures. Traditions of the local people.

6) The suggestions about the style of leadership of Tambon Administrative Organization's chief executive in Khun Yuam district, Mae Hong Son province are as follows:

6.1) the chief executive of Tambon Administrative Organization must have knowledge and understanding in academic, laws, regulations.

6.2) the chief executive of Tambon Administrative Organization must have visions, possess proper leadership qualifications such as morality and ethics, being able to work with the emphasis on people's participation.

6.3) the chief executive of Tambon Administrative Organization should develop Organization continuously by looking for a chance to study outside, got the job training, saminar in order to develop the wide vision and have a capacity to apply the knowledge for developing their area.