

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณี
เทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่

ชื่อผู้เขียน นายวุฒ ญาณसार

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.วรพิทย์ มีมาก	ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ สมศักดิ์ เกี้ยวกิ่งแก้ว	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดำรง รัตนพฤกษ์	กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ และศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตลอดจนวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้งในด้านที่เน้นผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง และในด้านที่เน้นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง

การดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาล จำนวน 81 คน จาก 11 เทศบาลตำบล เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ แบบสอบถามซึ่งวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation Analysis)

จากการศึกษาพบว่า (1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวโน้มที่จะเน้นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางมากกว่าผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง (2) จากการศึกษปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พบว่า รายได้ ความมั่นคง ความเอื้ออาทร การยอมรับ การได้รับคำชมเชย ความก้าวหน้าในการทำงาน เหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนมากไม่มีความ

สัมพันธ์กันระหว่างภาวะผู้นำทั้งในด้านที่เน้นผู้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลางและในด้านที่เน้นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง ยกเว้น ความเอื้ออาทร การฝึกอบรม และสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่เหมาะสมของผู้บริหารเทศบาลตำบลที่ควรจะปฏิบัติ ได้แก่ การวางแผนและกำหนดจุดมุ่งหมายของงานร่วมกับพนักงานเทศบาล การจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพ มุมมอง และปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานเทศบาล การกำหนดบทบาทหน้าที่ที่สอดคล้องความรับผิดชอบและกำลังคนที่เหมาะสม การให้อิสระในการปฏิบัติงานและความช่วยเหลือสนับสนุนงานสำเร็จลุล่วง การสร้างแรงจูงใจและขวัญในการทำงาน และการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันในหน่วยงาน ซึ่งสิ่งดังกล่าวมาข้างต้นจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนทำให้การทำงานโดยรวมของเทศบาลตำบลประสบความสำเร็จต่อไป

Thesis Title Leadership Styles of Local Governments' Administrators : A Case Study of Tambon Municipalities in Chiang Mai Province

Author Mr. Wuth Yanasarn

M.P.A.

Examining Committee

Associate Professor Dr. Worapit Meemak	Chairman
Associate Professor Somsak Keawkingkeo	Member
Assistant Professor Damrong Ratanaphrucks	Member

Abstract

The objectives of this research is to study the leadership of Tambon municipality in ChiangMai province, to examine factors relating to municipal employees' performance and to leadership of Tambon municipality on the concept of boss-centered and subordinate-centered.

The research was conducted by survey. Samples, 81 municipal officials from 11 Tambol municipalities, are selected by two stratified random sampling. Municipalities were divided into 2 parts by the city map and then the samples were classified.

Data collected through questionnaires tested reliabilities were analyzed by One Way Anova, and Correlation Analysis.

The findings are as follows : (1) the local municipal leadership tends to be subordinate-centered than boss-centered ; (2) job security, generosity, acceptance, complement-getting, and job promotion are factors important to municipal employees' performance ; (3) regarding the relationship between leadership and factors relating to employees' performance, there is no difference in boss-centered and subordinate-centered excepting generosity, training, and fringe benefits .

In order to make employees' performance efficient and effective , and to make Tambon municipalities achieve their setting goals , municipal leadership should more emphasize on

In order to make employees' performance efficient and effective , and to make Tambon municipalities achieve their setting goals , municipal leadership should more emphasize on subordinate-centered than boss-centered. Appropriate leadership should be follows : planning and setting the goals with employees ; providing training to enhancing employees' potentiality and to change their attitude ; assigning the right person on the right job ; increasing their working autonomy ; facilitating their performance ; motivating their employees , and creating confidentiality among employees.