



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงอำนาจบารมีในเขตพื้นที่ตำบลคุระ
อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา

THE STUDY OF CHARISMATIC LEADERSHIP IN KHURA SUBDISTRICT
KHURABURI DISTRICT PHANGNGA PROVINCE

เนรมิตร มีเพียร¹, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวิทย์ จินดาพล²
¹รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขานโยบายสาธารณะ) บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
²อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
worawit.ch@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงอำนาจบารมีของผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และบุคลากรระดับปฏิบัติ ในเขตตำบลคุระ อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา 2) เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาของผู้นำเชิงอำนาจ และบารมีผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และ บุคลากรระดับปฏิบัติ ในเขตตำบลคุระ อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และ บุคลากรระดับปฏิบัติงานหลัก จำนวน 20 คน โดยเทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือใช้วิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า ได้แก่ การตรวจสอบด้านแหล่งข้อมูล การตรวจสอบด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล และการตรวจสอบด้านทฤษฎี การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ประกอบด้วย การจัดระเบียบข้อมูล การแสดงข้อมูล และการหาข้อสรุป การตีความและการตรวจสอบความถูกต้องตรงประเด็นของผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงอำนาจบารมีของผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และบุคลากรระดับปฏิบัติหลัก เป็นไปตามลำดับ คือ การมีวิสัยทัศน์ ความกล้าเสี่ยงตามสถานการณ์ การใช้ยุทธวิธีหลายรูปแบบ การประเมินสถานการณ์รอบด้าน การเปลี่ยนเจตคติของผู้ตาม การสื่อสารด้วยความมั่นใจ และการใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหาร
2. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงอำนาจบารมีควรมุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำ ตามลำดับ ดังนี้ 1) การใช้อำนาจส่วนบุคคล 2) การสื่อสารด้วยความมั่นใจ 3) การเปลี่ยนเจตคติของผู้ตาม 4) การประเมินสถานการณ์รอบด้าน 5) ความกล้าเสี่ยงตามสถานการณ์ 6) การใช้ยุทธวิธีหลายรูปแบบ และการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

คำสำคัญ ภาวะผู้นำเชิงอำนาจบารมีของผู้บริหาร

Astract

The objective of this research is to

1) To study the leadership of the charismatic chief executive. Middle Management and personnel practices In the Kuraburi distric Phang-Nga Province 2) To offer the development plan to the charismatic chief Executives leader, Middle Management and personnel practices in Tambon Kura Amphur Kuraburi, Phang-Nga. For this occasion the Query depth had been used to collected all the information from the sample group of 15 which included the Senior Manager level, the Middle Management and the personnel practices level of Kura zone. The overview from the Query depth had divided to 7 points.1. The High Senior Manager leader , The Middle Manager and the practices level of Tambon Kura ,Amphur Kuraburi, Phang-Nga shows in respectively 1) Extremely vision 2) Use of unconventional strategies 3) High personal risk 4) Accurate assessment of the situation 5) Follower disenchantment 6) Communication of self-confidence 7) Use of personal power 3.30 2. To offer the development plan for Leaders with power and Charismatic authority, The Middle Management and the personnel practices level of Tambon Kura, Amphur Kuraburi, Phang-NgaThe development that should be focusing on 1) Use of personal power 2) Communication of self-confidence 3) Follower disenchantment 4) Accurate assessment of the situation 5) High personal risk 6) Use ofunconventional strategies 7) Extremely vision

Keywords Leadership with Charismatic authority

บทนำ

ความเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี กฎหมาย และการแข่งขันเชิงคุณภาพ เป็นปัจจัยที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์การตามแนวคิดและกระบวนทัศน์การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (The New Public Management : NPM) ตามทัศนะของแคทเทิล และมิลวาร์ด (Kettle and Milward) ที่อธิบายถึงกระบวนทัศน์การจัดการภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งเกิดจากแรงผลักดัน 6 ด้าน 1. ผลผลิตภาพ (Productivity) 2. การตลาด (Marketication) 3. การมุ่งเน้นให้บริการ (Service Orientation) 4. การกระจายอำนาจ (Decentralization) 5. การกำหนดนโยบาย (Policy) และ 6. ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accoutability) รวมทั้งแนวคิด กระบวนทัศน์ที่มีต่อการปฏิรูปการบริหารภาครัฐของประเทศสหรัฐอเมริกาที่รู้จักกันในนามการเนรมิตรัฐบาลใหม่ (Reinventing Government) ตามทัศนะของออสบอร์นและเกเบล (Osborn and Gaebler, 1992) ตามบทปริทัศน์



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

หนังสือของจินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ (2557, หน้า 113-120, ในวารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ปีที่ 21 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2557)

จากการทบทวนองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์การตามทฤษฎีองค์การ (Organization theory) ซึ่งมีวิวัฒนาการเริ่มตั้งแต่ตอนต้นของศตวรรษที่ 20 มีแนวคิดในการบริหารองค์การที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละยุคแข่งขัน 1) การจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) 2) การบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) 3) การบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Perspective) และ 4) การบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) ซึ่งเป็นการบริหารองค์การสมัยใหม่ที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ใหม่ในการบริหารจัดการองค์การภาครัฐแนวใหม่ที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงขององค์การในยุคปัจจุบัน (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2548, หน้า 136-141)

จากการทบทวนบทบาทในการบริหารองค์การ ซึ่งเป็นบทบาทสำคัญของภาวะผู้นำในองค์การที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารองค์การกับภาวะผู้นำองค์การในการชี้้นำให้ผู้ตามปรับเปลี่ยนเจตคติให้บรรลุตามทิศทางขององค์การในอนาคต ซึ่งสามารถจำแนกบทบาทและทักษะของผู้บริหารองค์การที่มีภาวะผู้นำในองค์การได้ตามบทบาทและทักษะดังนี้

บทบาทของผู้บริหารองค์การที่มีภาวะผู้นำ ประกอบด้วย บทบาท 3 ด้าน ดังนี้ 1) บทบาทด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal) 2) บทบาทด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational) 3) บทบาทด้านการตัดสินใจ (Decisional) ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะต้องมีทักษะในการบริหารองค์การ (Management Skills) ซึ่งประกอบด้วย 1) ทักษะด้านการทำงาน (Technical Skill) 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skill) และ 3) ทักษะด้านความคิด (Conceptual skill) ด้วยแนวคิดดังกล่าวข้างต้น บทบาทและทักษะในการบริหารองค์การจะสอดคล้องเชื่อมโยงสัมพันธ์กับพฤติกรรมของผู้บริหารองค์การที่มีคุณลักษณะภาวะผู้นำในองค์การจึงจะส่งผลต่อการบริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงความแตกต่างระหว่างบทบาทผู้บริหารกับบทบาทภาวะผู้นำในองค์การ จะเห็นได้ว่ามีส่วนแตกต่างกันและมีส่วนที่คล้ายกันในประเด็นที่เป็นสาระสำคัญดังนี้ คือ บทบาทการบริหารจะเกิดขึ้นภายในองค์การเท่านั้น แต่บทบาทภาวะผู้นำจำเป็นต้องเกิดขึ้นภายในองค์การและภายนอกองค์การซึ่งสามารถสร้างให้เกิดขึ้นในเวลาใดก็ได้ ภาวะผู้นำจึงเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในขณะที่บุคคลหนึ่งพยายามจะมีอิทธิพลในการโน้มน้าวชี้้นำให้ผู้ตามปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ และทิศทางการขับเคลื่อนองค์การตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากการทบทวนแนวคิดในการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำ สามารถสรุปแนวทางการศึกษา ตามวิวัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำได้ดังนี้ 1) แนวคิดเชิงคุณลักษณะ (Trait Approach) เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นในการศึกษาคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้นำ เพื่อวิเคราะห์ สรุป ค้นหา คุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการเป็นภาวะผู้นำ 2) แนวคิดเชิงอำนาจและ อิทธิพล (Power-influence Approach) เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นอำนาจของผู้นำ รูปแบบของอำนาจผู้นำ ลักษณะการใช้อำนาจของผู้นำที่มุ่งประสิทธิผลในการบริหารองค์การ 3) แนวคิดเชิงพฤติกรรม (Behavior Approach) เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นพฤติกรรมของผู้นำในการบริหารองค์การให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 4) แนวคิดเชิงสถานการณ์ (Situational Approach) เป็นแนวคิดที่มุ่งค้นหารูปแบบและ



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

พฤติกรรมภาวะผู้นำที่ใช้ในการบริหารองค์การในสถานการณ์จริง 5) แนวคิดเชิงบูรณาการ (Integrative
บูรณาการ) เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นบูรณาการทฤษฎีภาวะผู้นำหลายทฤษฎีโดยผสมผสานคุณลักษณะภาวะผู้นำใน
ทุกมิติให้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสภาพสิ่งแวดล้อมภายในองค์การและสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ
ในแต่ละสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

จากการทบทวนแนวทางในการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปทฤษฎีภาวะผู้นำ
ได้ดังต่อไปนี้ 1) ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Approach) ซึ่งประกอบด้วยการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำ
โดยทั่วไป, ทฤษฎีมหาบุรุษ (Great Man Theory) และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงอำนาจนิยม (Charismatic
Theory of Leadership) 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theory of Leadership) ซึ่ง
ประกอบด้วยรูปแบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) ตามการศึกษาของมหาวิทยาลัย Iowa , Ohio และ
Michigan, ตลอดจนการศึกษาต่าข่ายการบริหาร (Managerial Grid) ตามทัศนะของ เบรกคและมูตัน (Blake
and Mouton) รวมทั้งทฤษฎี x และทฤษฎี y ของ McGregor 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์
(Situational theory of Leadership) หรือทฤษฎีภาวะผู้นำที่ผันแปรไปตามเหตุการณ์ (Contingency
Leadership) ซึ่งประกอบด้วยแนวคิดของฟีดเลอร์ (Fiedler contingency) แนวคิดของเฮอร์เชย์และบลัน
ชาร์ด (Hersey – Blanchard Situational) และทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าประสงค์ (Path – Goal Theory) ของ
(Robert Hovse) 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป ซึ่งประกอบด้วย ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
(Transformational Leadership) ตามทัศนะของแบสและอวอลิโอ (Bass - Avolio) และทฤษฎีภาวะผู้นำการ
แลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ตามทัศนะของเบรินและแบส (Burn,1978 และ Bass,1985)
นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) ตามทัศนะของนาฮุส
(Nanus,1992) ที่มุ่งเน้นภาวะผู้นำในเชิงการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดทิศทางและกระบวนการทางการ
บริหารในเวลาเดียวกัน (รัตติกรณ จงวิศาล,2556, หน้า 203-205) ไพฑูรย์ สิ้นลาร์ตัน, 2553 , หน้า 33 – 45

จากการทบทวนแนวคิดของคณะพัฒนาระบบราชการ (กพร.) ในเรื่องยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบ
ราชการ พ.ศ.2551-2555 ซึ่งได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ 4 ยุทธศาสตร์ กล่าวคือ ยุทธศาสตร์ที่
1 ยกระดับการให้บริการและการทำงานเพื่อตอบสนองความคาดหวังและความต้องการของประชาชนที่มีความ
สลับซับซ้อนหลากหลายและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ยุทธศาสตร์ที่ 2 ปรับรูปแบบการทำงานให้มีลักษณะ
การบูรณาการ เกิดการแสวงหาความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับฝ่ายต่างๆรวมทั้งเปิดให้ประชาชนเข้ามามี
ส่วนร่วม ยุทธศาสตร์ที่ 3 มุ่งสู่การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง บุคลากรมีความพร้อมและความสามารถในการ
เรียนรู้คิดริเริ่มเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่างๆ ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างระบบการ
กำกับดูแลตนเองที่ดีเกิดความโปร่งใสมั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมี
จิตสำนึกรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อประชาชน และต่อสังคมโดยรวม (คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, แผน
ยุทธศาสตร์พัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ.2551-2555, หน้า 26-28)

สำนักงานตำบลคูระ อำเภอกูระบุรี จังหวัดพังงา เป็นส่วนงานราชการองค์การภาครัฐตาม
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 จัดแบ่งเป็นการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วน
ภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ได้จัดแบ่งส่วนราชการออกเป็น



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

จังหวัด อำเภอบ้านด่าน และหมู่บ้าน ด้วยลักษณะการบริหารดังกล่าว ตำบลกระเจิง เป็นส่วนราชการระดับตำบล มีกำนันเป็นผู้บริหารตำบลอยู่ในกำกับดูแลของนายอำเภอบ้านด่าน และผู้ว่าราชการจังหวัด โดยมีบทบาทสำคัญในการบริการสาธารณะพื้นฐานให้แก่ประชาชน รวมถึงการดูแลทุกข์สุขของประชาชน การพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่นโดยมีรูปแบบที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารตำบล ตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้ พระราชบัญญัติลักษณะการปกครองท้องถิ่น พ.ศ.2457 ที่เป็นจุดเริ่มต้น และมีวิวัฒนาการมาจนถึงปัจจุบัน

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำดังกล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่า กลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงอำนาจนิยม ซึ่งประกอบด้วยแนวคิดของ Robert House, (House’s Charismatic Leadership Theory) และแนวคิดของ Conger and Kanungo (Conger and Kanungo’s Charismatic Theory) ซึ่งมุ่งเน้นคุณลักษณะและความสามารถพิเศษเฉพาะตัวของพฤติกรรมภาวะผู้นำ มีความเหมาะสมที่นำไปใช้เป็นตัวแปรในการศึกษา บทบาทภาวะผู้นำเชิงอำนาจนิยมของผู้นำในเขตพื้นที่ตำบลกระเจิง อำเภอบ้านด่าน จังหวัดพิจิตร จึงกำหนดตัวแปรในการศึกษา ตามแนวคิดของคองเกอร์ และ คานันโก (Conger and Kanungo, 1987) ในทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงอำนาจนิยม (Conger and Kanungo’s Charismatic Leadership Theory) ซึ่งกำหนดพฤติกรรมภาวะผู้นำที่เป็นตัวแปรในการศึกษาในองค์ประกอบ 7 ประการ ดังนี้ คือ 1) วิสัยทัศน์กว้างไกล : Extremity vision 2) ความกล้าเสี่ยง : High personnel risk 3) ใช้ยุทธวิธีทุกรูปแบบ: Use of unconventional strategies 4) ประเมินสถานการณ์รอบด้าน : Accurate assessment of the situation 5) การเปลี่ยนเจตคติของผู้ตาม : Follower disenchantment 6) การสื่อสารด้วยความมั่นใจ : Communication of Self- confidence และ 7) การใช้อำนาจส่วนบุคคล : Use of Personnel power (ที่มา : Jay A.Conger and Rabindra N.Kanungo, Charismatic Leadership : The Elusive Fortor in Organizational Effcetiveness, San Francisco : Jossey – Bass, 1988, p.91 in Richard L. Daft, The Leadership Experience, 2055

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงอำนาจนิยมของผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และบุคลากรระดับปฏิบัติงานหลัก ในเขตตำบลกระเจิง อำเภอบ้านด่าน จังหวัดพิจิตร
2. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงอำนาจนิยมของผู้นำเชิงอำนาจ และบริหารมีผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และ บุคลากรระดับปฏิบัติงานหลัก ในเขตตำบลกระเจิง อำเภอบ้านด่าน จังหวัดพิจิตร

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา มุ่งเน้นการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำตามแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงอำนาจนิยมของคองเกอร์และคานันโก ประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์กว้างไกล 2) ความกล้าเสี่ยง 3) ใช้ยุทธวิธีทุกรูปแบบ 4) ประเมินสถานการณ์รอบด้าน 5) การเปลี่ยนเจตคติของผู้ตาม 6) การสื่อสารด้วยความมั่นใจ และ 7) การใช้อำนาจส่วนบุคคล



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

2. ขอบเขตด้านประชากร ศึกษา ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และบุคลากรระดับปฏิบัติ ประกอบด้วย นายกองคองค์การบริหารส่วนตำบลคุระ หัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลคุระ กำนัน – ผู้ใหญ่บ้าน และ ผู้นำชุมชนในเขตตำบลคุระ อำเภอคุระบุรี จังหวัดพังงา จำนวน 20 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร
 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุการดำรงตำแหน่ง

ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงอำนาจบารมีตามแนวคิดของคองเกอร์และคานันโก ในองค์ประกอบหลักตามที่กำหนดไว้ในขอบเขตเนื้อหา

4. ขอบเขตด้านพื้นที่ ศึกษาข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ปฏิบัติหน้าที่ในเขตพื้นที่ตำบลคุระ อำเภอคุระบุรี ในปัจจุบัน

5. ขอบเขตด้านเวลา กำหนดระยะเวลาการศึกษาในระหว่างเดือนมกราคม – พฤษภาคม 2560

กรอบแนวคิดการวิจัย





การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยศึกษาข้อมูลจาก 2 รูปแบบ กล่าวคือ 1) วิธีการศึกษาเอกสาร (Documentary Study) จากรายงานประจำปี ยุทธศาสตร์การพัฒนา การนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์ เพื่อสรุปสาระสำคัญตามกระบวนการนโยบาย (Policy Process) ที่สอดคล้องกับระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์ 2) วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และบุคลากรระดับปฏิบัติงานหลัก จำนวน 20 คน โดยเทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structure interview) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยวิธีการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) และใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการจัดระเบียบข้อมูล (data organizing) การแสดงข้อมูล (data display) และการหาข้อสรุป การตีความ และการตรวจสอบความถูกต้องของผลการวิจัย (Conclusion interpretation and verification)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงอำนาจบารมีของผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และบุคลากรระดับปฏิบัติงานหลักเป็นไปตามลำดับที่ศึกษา คือ การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ความกล้าเสี่ยงตามสถานการณ์ การใช้ยุทธศาสตร์วิธีหลายรูปแบบ การประเมินสถานการณ์รอบด้าน การเปลี่ยนเจตคติของผู้ตาม การสื่อสารด้วยความมั่นใจ และการใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหาร

2. การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงอำนาจบารมี ควรมุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำตามลำดับผลการศึกษาดังนี้ 1) การใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหาร 2) การสื่อสารด้วยความมั่นใจ 3) การเปลี่ยนเจตคติของผู้ตาม 4) การประเมินสถานการณ์รอบด้าน 5) ความกล้าเสี่ยงตามสถานการณ์ 6) การใช้ยุทธศาสตร์วิธีหลายรูปแบบ 7) การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

การอภิปรายผล

การศึกษานี้พบภาวะผู้นำเชิงอำนาจบารมีในเขตพื้นที่ตำบลคุระ อำเภอกุระบุรี จังหวัดพังงา สามารถนำเสนอการอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้บริหาร

ผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับกลาง มีบทบาทหน้าที่ขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุตามทิศทางการพัฒนาองค์การไปสู่อนาคตจึงใช้พลังอำนาจอย่างเป็นทางการ (Formal authority) ตามคำสั่งแต่งตั้ง ซึ่งได้รับการยอมรับจากสมาชิก รวมทั้งมีอิทธิพลในการใช้อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) ซึ่งตอบสนองความต้องการและบำรุงขวัญให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของเฟรนช์และราเวน (John French and Bertram Raven) ในรูปแบบการใช้นำอำนาจส่วนบุคคลของผู้นำ (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณ)



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

รัตน์, 2546) อย่างไรก็ตาม การใช้อำนาจส่วนบุคคลของผู้นำอาจส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการองค์การ ในลักษณะของการเลือกปฏิบัติซึ่งการใช้อำนาจควรมีความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติ

2. การสื่อสารด้วยความมั่นใจ

ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และบุคลากรระดับปฏิบัติงานหลัก มีภาวะผู้นำเชิงอำนาจ บารมีในด้านการสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์การได้อย่างชัดเจนตามคุณลักษณะภาวะผู้นำในการนำ การเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดการสร้างวัฒนธรรมองค์การ ด้วยการสื่อสารค่านิยม ความเชื่อ ที่พัฒนาขึ้นภายในองค์การ ตามทัศนะของ สตีเฟน พี. โรบบินส์ (Robbins, 1990) ส่งผลให้เกิดพฤติกรรม ภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ ในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ไว้ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556 , หน้า 102)

3. การเปลี่ยนเจตคติของผู้ตาม

ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และบุคลากรระดับปฏิบัติงานหลัก มีแนวทางการใช้ภาวะ ผู้นำเชิงอำนาจบารมีในการเปลี่ยนแปลงเจตคติของผู้ตามให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งโดยปกติ ธรรมชาติของมนุษย์ในองค์การมักจะมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ผู้นำจึงต้องมีความเข้าใจในกระบวนการ เปลี่ยนแปลง และสามารถปรับเปลี่ยนเจตคติของผู้ตามทำให้การเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เลวิน (Lawin) ในทฤษฎีกระบวนการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย การ ละลายสถานะเดิม การเปลี่ยนแปลงใหม่ และการสร้างแนวทางการปฏิบัติงานหลักใหม่ ในกระบวนการ เปลี่ยนแปลงองค์การ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556 , หน้า 106-108)

4. การประเมินสถานการณ์รอบด้าน

ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และบุคลากรระดับปฏิบัติงานหลัก มีแนวทางการใช้ภาวะ ผู้นำเชิงอำนาจบารมี โดยการเรียนรู้และปรับตัวให้ทันต่อปัญหาและสภาพแวดล้อมภายในองค์การและ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การตลอดเวลา โดยการนำองค์ความรู้และเทคนิคการบริหารจัดการภาครัฐแนว ใหม่มาปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์วัฒนธรรมและค่านิยมตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) ในแผนพัฒนายุทธศาสตร์ระบบราชการไทย พ.ศ.2551-2555 โดย การสร้างความรู้ความเข้าใจแก่เครือข่ายภาคประชาสังคม ภาคประชาชนในการเรียนรู้ให้การปฏิบัติการเข้ามา มีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการบริหารองค์การได้อย่างเป็นรูปธรรมมีความต่อเนื่องเกิดความ ตระหนักและความสำนึกในฐานะความเป็นพลเมืองที่จะต้องเข้ามาเป็นเครือข่ายตามภาวะกิจขององค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่น (คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ , แผนพัฒนายุทธศาสตร์ระบบราชการไทย พ.ศ.2551-2555, หน้า 33)

5. ความกล้าเสี่ยงตามสถานการณ์

ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และบุคลากรระดับปฏิบัติงานหลัก มีภาวะผู้นำเชิงอำนาจ บารมี ตามแนวคิดการบริหารความเสี่ยง (Enterprise Risk Management) ในระดับยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และ ความเสี่ยงในระดับปฏิบัติในการดำเนินงานด้านการเงินการคลังและงบประมาณ การไม่ปฏิบัติตามระเบียบ สำคัญนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุในประเด็นข้อบกพร่องอันเกิดจากไม่มีวินัยด้านการเงินการคลัง ซึ่ง



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

ก่อให้เกิดการทุจริตเชิงนโยบาย (Policy corruption) และการมีผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict to Interests) ในกระบวนการตัดสินใจที่ขาดหลักธรรมาภิบาลที่ไม่เป็นไปตามแนวคิดในหลักธรรมาภิบาลกับการจัดการยุคใหม่ (Good governance and Modern Management) ตามทัศนะของไพโรจน์ ภัทรนรากุล (2548, หน้า 208-214) ในประเด็นจิตสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) หลักนิติธรรม (Rule of Law) หลักความโปร่งใส (Transparency)

6. การใช้ยุทธศาสตร์วิธีหลายรูปแบบ

ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และบุคลากรระดับปฏิบัติงานหลัก มีภาวะผู้นำเชิงอำนาจบารมี ในการใช้ยุทธศาสตร์วิธีปฏิบัติงานในหลายรูปแบบ โดยการปรับรูปแบบการทำงานให้มีลักษณะเชิงบูรณาการมีความร่วมมือและการสร้างเครือข่ายให้องค์การทุกภาคส่วนโดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม รวมทั้งการมุ่งสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรมีความพร้อมและความสามารถ มีการเรียนรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2555 (สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ.2551-2555, หน้า 29-30)

7. การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และบุคลากรระดับปฏิบัติงานหลัก มีภาวะผู้นำเชิงอำนาจบารมี ในลักษณะการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร ตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของ นานูสและคองเกอร์ (Nanus ,1992 , Conger , 1989) กล่าวคือการบริหารที่มีวิสัยทัศน์และกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมตามทิศทางและเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน ซึ่งประกอบด้วย 1) การรับรู้และเข้าใจสภาพองค์กรอย่างชัดเจน 2) การกำหนดบทบาทและทิศทางในการขับเคลื่อนองค์กร 3) การขยายความคิดให้สมาชิกยอมรับการเปลี่ยนแปลงบทบาท 4) การสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากรตามลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ (ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน , ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา, 2553 , หน้า 39 – 46)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงอำนาจบารมี ตามผลการศึกษาที่ค้นพบ ควรจัดโครงการฝึกอบรมผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และบุคลากรระดับปฏิบัติงานหลัก โดยเน้นเนื้อหาหลักสูตรดังนี้

- 1) กระบวนการนโยบายเชิงวิสัยทัศน์
- 2) การนำยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ
- 3) การบริหารความเสี่ยงในองค์กร
- 4) การบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กร



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรกำหนดหัวข้อวิจัยโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์โดยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- ชาย โปธิสิตา. (2554). ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 5) กรุงเทพฯ:อมรินทร์พริ้นติ้ง.
 ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2553). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ:กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำทางการศึกษา
 กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
 ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2548). “ทฤษฎีองค์การ:พัฒนาการและแนวโน้ม” ใน 50 ปี คณะรัฐประศาสน
 ศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2498-2548) กรุงเทพฯ:บริษัทสยามทองกิจ จำกัด หน้า
 136-149.
 ไพโรจน์ ภัทรนรากุล. (2548). “ธรรมาภิบาลกับการจัดการยุคใหม่” ใน 50 ปี คณะรัฐประศาสนศาสตร์
 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2498-2548) กรุงเทพฯ:บริษัทสยามทองกิจ จำกัด หน้า 208-
 226.
 รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). ภาวะผู้นำ:ทฤษฎีการวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ:โรง
 พิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
 วิทยากร เชียงกุล. (2553). ศาสตร์และศิลป์การเป็นผู้นำในโลกยุคใหม่ กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์วิญญูชน.
 วรวิทย์ จินดาพล. (2559). การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์วัฒนธรรมและค่านิยมของคณะกรรมการสภา
 คณาจารย์และข้าราชการ:กรณีศึกษาบุคคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏในกรุงเทพมหานคร งานวิจัยใน
 ส่วนงบรายได้ของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
 อุทัย เลาหวิเชียร. (2545). รัฐประศาสนศาสตร์:ลักษณะวิชาและมิติต่างๆ (พิมพ์ครั้งที่ 10) กรุงเทพฯ:
 สำนักพิมพ์สมาธรรม.
 สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2548). หลักรัฐประศาสนศาสตร์:แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ:บริษัทรัต
 นพรชัย จำกัด.
 สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 9) กรุงเทพฯ:บริษัทจูน
 พับลิชชิ่ง.
 สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย
 (พ.ศ.2551-2555) เอกสารอัดสำเนา กรุงเทพมหานคร.
 Richard L. Daft, (2005). The Leadership Experience (Third Edition) canado:Thomson South
 Western.