

## บทคัดย่อ

บทคัดย่อปัญหาพิเศษ เสนอต่อโครงการบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของ  
ความสมบูรณ์แห่งปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะของผู้บริหารระดับกลาง

ของศูนย์ราชการจังหวัดเชียงใหม่

โดย

นายอิสระ เขตต์ว้าง

ตุลาคม 2544

ประธานกรรมการที่ปรึกษา: ศาสตราจารย์พิเศษยรรยง สิทธิชัย

ภาควิชา/คณะ

ภาควิชาบริหารธุรกิจและการตลาดการเกษตร คณะธุรกิจการเกษตร

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อภาวะของผู้บริหารระดับกลางของศูนย์ราชการจังหวัดเชียงใหม่ 2) ทราบถึงการพัฒนาตนเองในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรในองค์กร การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร และคุณลักษณะของภาวะผู้นำในการทำงานของผู้บริหารระดับกลาง ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการระดับหัวหน้าฝ่ายขึ้นไป หรือ ผู้ที่รักษาการแทนข้าราชการระดับหัวหน้าฝ่ายขึ้นไป ของศูนย์ราชการจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 80 คน โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการทดสอบเพื่อความตรงในเนื้อหา และความเป็นปรนัย ตารางการรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการระหว่างเดือน มิถุนายน 2543 ถึงเดือน กรกฎาคม 2544 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical package for the Social Science : SPSS/PC)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุมากที่สุด 59 ปี น้อยที่สุด 35 ปี โดยมีอายุเฉลี่ย 47 ปี ส่วนใหญ่สมรสแล้ว และมีจำนวนสมาชิกในครัวเรือน 1 - 2 คน ผู้ให้ข้อมูลจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จากสถาบันการศึกษาในประเทศเป็นส่วนมาก โดยมีเงินเดือนมากที่สุด 41,000 บาท น้อยที่สุด 13,680 บาท และมีเงินเดือนเฉลี่ย 21,665 บาท ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการสังกัดกระทรวงการคลัง โดยมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งในปัจจุบันต่ำกว่า 3 ปี และ

ระยะเวลาดำรงตำแหน่งในอดีต 3-6 ปี และส่วนมากมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป และผู้ให้ข้อมูลระบุว่าเคยเปลี่ยนงาน 1-5 ครั้ง ผู้ให้ข้อมูลมีการพัฒนาทางบุคลิกภาพและความคิดจิตใจในระดับมาก การพัฒนาบุคลากรในองค์กร ในด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ผู้ให้ข้อมูลมีการพัฒนาในระดับมากและในด้านการพัฒนาทัศนคติและค่านิยมผู้ให้ข้อมูลมีการพัฒนาในระดับมาก ลักษณะการทำงานของผู้บริหารระดับกลางของศูนย์ราชการจังหวัดเชียงใหม่ ในด้านความสามารถในการพัฒนาคน ความสามารถในการพัฒนาผู้ร่วมงาน ความสามารถในการชี้แจงและสอนงาน ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและความสามารถในการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความสามารถในการตัดสินใจดำเนินการในระดับมาก

การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองและปัจจัยด้านการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่ออรรถุฒิภาวะของผู้บริหารระดับกลางของศูนย์ราชการจังหวัดเชียงใหม่ในระดับน้อยถึงปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านการฝึกอบรมเป็นปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่ออรรถุฒิภาวะของผู้บริหารระดับกลางของศูนย์ราชการจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งอาจจะเกิดจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมและหลักสูตรการฝึกอบรมไม่สอดคล้องกัน



degree from the Thai universities. Their income range was ฿ 41,000 to ฿ 13,680 with the mean of ฿ 21,665. They are mainly the staff of the Ministry of Finance who have been spending at least 3 years in the present position and 3–6 years in the previous one with more than 21 years working experience. However, some of them changed job 1–5 times. There was high level of personality and mentality improvement of all respondents.

Concerning the intra-organization improvement, the respondents had high level of improvement of knowledge, ability, attitude and value. Furthermore, all aspects about the ability of the administrative personnel at Chiangmai City Halls were evaluated and found that the respondents had high level of decision-making scheme.

The analysis of the data has clearly shown that the maturity of the middle-level administrative staff had low to medium level of a close relationship to the self-working improvement as well as the intra-organization personnel improvement scheme whereas that of staff had no such relationship with the training scheme of personnel development. This could be caused by the incompatibility between the trainee qualifications and the training curriculums.