

ชื่อเรื่อง	อิทธิพลของเครือข่ายและกระบวนการเรียนรู้ของผู้นำที่แท้จริงต่อความผาสุกและความเข้มแข็งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน
ผู้เขียน	นางสาวสุชาดา สายทิ
ชื่อปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารศาสตร์
ชื่อประธานกรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย ปัญญาดี

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้ คือ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อศึกษาเครือข่ายและกระบวนการเรียนรู้ด้านการบริหารของผู้นำและผู้นำที่แท้จริง 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของเครือข่ายและกระบวนการเรียนรู้ด้านการบริหารต่อความเข้มแข็งขององค์กร และ 4) เพื่อเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยแบบผสม สำหรับการศึกษาเชิงปริมาณมีประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน ประกอบด้วยจังหวัด เชียงราย เชียงใหม่ พะเยา แพร่ น่าน แม่ฮ่องสอน ลำพูน และลำปาง จำนวน 815 แห่ง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 266 แห่ง มีหน่วยการวิเคราะห์เป็น องค์กรบริหารส่วนตำบลและเทศบาลตำบล เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 2,926 ฉบับ ส่วนการศึกษาเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกเทศมนตรีตำบลโดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง สถิติที่ใช้ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ใช้ในการพัฒนาความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือแบบวัดภาวะผู้นำที่แท้จริง และการวิเคราะห์โดยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ใช้ในการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ผลการศึกษาพบว่า

1) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบนมีภาวะผู้นำที่แท้จริงในระดับมาก องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความมุ่งมั่นในการทำงาน การจงใจตนเองด้วยแรงจูงใจภายใน ความตระหนักรู้ในตน การมีสัมพันธภาพที่โปร่งใส กระบวนการตัดสินใจที่สมดุลของข้อมูล และการรับรู้คุณธรรมภายในตน ตามลำดับ

2) การทำงานในเครือข่ายที่มีจุดประสงค์ทำเพื่อส่วนรวมและมีรูปแบบการทำงานแบบมีส่วนร่วมเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดผู้นำที่แท้จริง และทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้แบบเปลี่ยนแปลงมุมมองหรือทัศนคติที่มีต่อโลกและชีวิตของผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงในระดับสูง

3) ตัวแปรที่มีต่อความเข้มแข็งขององค์กร ได้แก่ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร เครือข่ายที่สำคัญของผู้บริหาร กระบวนการเรียนรู้ทางการบริหารของผู้บริหาร ความผูกพันต่อองค์กร ความผาสุกของบุคลากรในองค์กร และความไว้วางใจผู้บริหารและองค์กร โดยมีอิทธิพลรวมเท่ากับ .620 .515 .638 .120 .112 .017 ตามลำดับ ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเข้มแข็งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร กระบวนการเรียนรู้ทางการบริหารของผู้บริหาร เครือข่ายที่สำคัญของผู้บริหาร ความผูกพันต่อองค์กร และความผาสุกของบุคลากรในองค์กร โดยมีอิทธิพลเท่ากับ .588 .170 .137 .120 .108 ตามลำดับ ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเข้มแข็งขององค์กร ได้แก่ เครือข่ายที่สำคัญของผู้บริหาร กระบวนการเรียนรู้ทางการบริหารของผู้บริหาร ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหาร และความไว้วางใจผู้บริหาร โดยมีอิทธิพลเท่ากับ .483 .345 .050 .017 ตามลำดับ

4) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี 3 ยุทธศาสตร์ คือ (1) การขับเคลื่อนการสร้างผู้นำที่แท้จริงอย่างเต็มศักยภาพ (2) การส่งเสริมการประชาสัมพันธ์และการสร้างความตระหนักเชิงรุกด้านภาวะผู้นำที่แท้จริง (3) การส่งเสริมการสร้างพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันของผู้นำทั่วไปและผู้นำที่แท้จริง ภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่า “ องค์กรเข้มแข็งด้วยทีมผู้นำที่แท้จริง เรียนรู้ร่วมกันเป็นเครือข่าย ขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน สังคมให้ความศรัทธาในอัตลักษณ์ที่ดี ” โดยมี “ 3 ยุทธศาสตร์ 4 มิติ ” ได้แก่ มิติด้านประสิทธิผล ด้านการบริการ ด้านประสิทธิภาพ และด้านการพัฒนาองค์กร สำหรับยุทธศาสตร์ได้แก่ ยุทธศาสตร์ด้านประชาชน (People) ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริม (Promotion) และยุทธศาสตร์ด้านแหล่งเรียนรู้ (Place) หรือเรียกว่ายุทธศาสตร์ “3P”

Title	The Influence of Networks and Learning Process of Authentic Leaders towards Happiness and Strength of Local Administrative Organizations in Upper Northern Thailand
Author	Miss Suchada Saithi
Degree of	Doctor of Philosophy in Administrative Science
Advisory Committee Chairperson	Associate Professor Dr. Chalermchai Panyadee

ABSTRACT

The objectives of this study were to investigate: 1) authentic leadership of local government organization administrators; 2) networks and learning process of these leaders and authentic leaders; 3) direct and indirect influence of networks and learning process on administration towards strength of the organizations; 4) propose strategies aiming to develop authentic leadership of local government organization administrators. The Mixed Method was applied in this study. In terms of quantitative research, the population covered 815 local organizations located in upper northern Thailand provinces. This included Chiangrai, Chiangmai, Payao, Phae, Nan, Maehongson, Lumphun, and Lampang. Units of analysis were 266 sub-district administrative organizations and sub-district municipalities. A set of 2,926 questionnaires was used for data collection. For qualitative research, in-depth interviews were conducted with chief executives who held a high rank in sub-district administrative organizations and sub-district municipalities. They were obtained by purposive sampling. Descriptive statistics and Path analysis were used in this study.

Results of the study revealed the following:

- 1) The informants had a high level of authentic leadership. The following components had a highest average mean score: work performance; internal self-motivation; self-awareness; relational transparency; balanced decision making of information; and internalized ethics perception.

2) Working in the networks aiming to serve the public. This placed the importance on participation for the occurrence of authentic leadership, learning process based on change of attitudes, and authentic leadership of the informants.

3) The variables having an effect on strength of the organizations were: authentic leadership of administrators of important networks; learning process on administration of administrators; organization commitment; administrators and organizations reliability (.620, .515, .638, .120, .112, and .017, respectively). The variables having a direct effect on strength of the organizations were: authentic leadership of administrators; learning process on administration of administrators; important networks of administrators; organization commitment; and happiness of staff of the organizations (.588, .170, .137, and .108, respectively). The variables having an indirect effect on strength of the organizations were: important networks of administrators; learning process on administration of administrators; authentic of administrators; and reliability of administrators (.483, .345, .050, and .017, respectively).

4) There were 3 strategies on the development of authentic leadership of the administrators: 1) propulsion and creation of authentic leaders with high potential; 2) promotion of public relations and aggressive creation of authentic leadership; 3) promotion of collective learning areas of general and authentic leaders. This was under the vision of “A strong organization by an authentic leader, network collective learning, propulsion of local development for sustainable strength, and faith in good identity.” This was based on 3 strategies and 4 dimensions on effectiveness, services, efficiency, and organization development. The strategies included People, Promotion, and Place which were called “3P.”