

สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : จังหวัดเชียงใหม่

Administrative Competence of Local Administration Organization Executive:

Chiang Mai Province

กชพร ชื่นวงศ์ (Kodchaphon Chuenwong)* ดร.สุพรชัย ศิริโวหาร (Dr.Supornchai Siriwoham)**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่เสริมสร้างให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น เป็นการวิจัยภาคสนามแบบไม่ทดลอง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ปี พ.ศ. 2554 จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และเกณฑ์ของ John W. Best

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่เสริมสร้างให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น มี 2 ปัจจัย เรียงลำดับความสัมพัทธ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การฝึกอบรมผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความสามารถในการจัดการเชิงกลยุทธ์ 2)การพัฒนาบุคลิกภาพผู้บริหารผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และระดับสมรรถนะการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ประจำปี พ.ศ. 2554 มีสมรรถนะการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับสูงมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการเสริมสร้างให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีสมรรถนะในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น เรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1)ขาดการสนับสนุนในด้านความร่วมมือจากบุคลากร และภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถการเรียนรู้ อบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตน 2)ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาให้ผู้บริหารมีศักยภาพที่สูงขึ้น 3)งบประมาณไม่เพียงพอต่อการส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถการเรียนรู้ อบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนได้

ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะการเสริมสร้างให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีสมรรถนะในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น เรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่

- 1) ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาชุมชน และเข้าถึงประชาชนอย่างทั่วถึง
- 2)ส่งเสริมให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนสามารถบริหารจัดการได้ด้วยตนเอง
- 3)เปิดโอกาสให้ผู้ผู้นำสามารถไปดูงานต่างประเทศได้จะทำให้มีความรู้และนำมาปรับใช้กับชุมชนได้

* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

** อาจารย์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ABSTRACT

This research was conducted with an aim to study into factors which enhance management performance of executives at local administrative organizations using a non-experimental field study approach. A sample group of the study comprised 285 executives from local administrative organizations in Chiang Mai province in 2011. An instrument employed for data collection was a questionnaire, and statistics used for an analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, multiple regression, and John W. Best's criteria.

The findings showed that the two factors which enhance their management performance are, in descending order, 1) more training on management and strategic analysis, and 2) personality team management, especially on leadership, at a significance level of 0.05 with a high level of relationship. Also, a level of their performance for the year 2011 is considerably high.

The respondents' opinions on problems concerning enhancement of their management performance can be arranged in descending order as follows: 1) lack of support and cooperation from personnel as well as from concerned sectors in promoting learning and training on personal potential development, 2) lack of continuation in competency improvement, and 3) insufficient budget for promoting learning and training on personal potential development.

Recommendations on enhancement of executive performance can be demonstrated in descending order as follows: 1) comprehensive knowledge and understanding of community development and further accessibility to the community, 2) promotion of sustainable strength and self-management for the community, and 3) more opportunities for field trips abroad so experience and knowledge gained can be applied to their community.

คำสำคัญ: สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Key Word: Administrative competence of local administration organization executive

บทนำ

จากการสำรวจของสำนักนายกรัฐมนตรีเรื่องการร้องเรียนการทุจริตในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีผลกระทบจากการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อยๆ เป็นปัญหาในเรื่องของการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ขาดความรู้ การศึกษาทางด้านกฎหมาย ระเบียบการ และข้อบังคับที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเป็นสาเหตุหลักที่นำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในประเด็นนี้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ควรให้ความสำคัญและเล็งเห็นถึงผลประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับจากการปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลการปฏิบัติงาน ระดับปานกลาง และระดับควรปรับปรุง ซึ่งจำเป็นต้องมีการดำเนินการแก้ไขปัญหการร้องเรียนของประชาชนอย่างเร่งด่วน เพื่อขจัดอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่

จากสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีผลการปฏิบัติงานรายมิติ ในระดับปานกลาง และระดับควรปรับปรุง รวมถึงการร้องเรียนการดำเนินงาน และการทุจริตในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีแนวโน้มการร้องเรียนของประชาชนที่สูงขึ้นทุกปี มูลเหตุแห่งปัญหาที่เกิดขึ้นมีส่วนสัมพันธ์กับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2549: 5-8) ที่กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหารเป็นสิ่งที่จะต้องต้องการเนื่องจากช่วยทำให้องค์กร

บรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการ สอดคล้องกับ McClelland (1975 อ้างใน รัชนิวรรณ, 2548) ที่กล่าวว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคลซึ่งสามารถทำให้สร้างผลการปฏิบัติงานที่ได้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาและผู้บริหาร ที่ต้องมีสมรรถนะการบริหารงานที่มากกว่าผู้ดำรงตำแหน่งอื่นทั่วไป (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2554) ดังนั้นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการบริหารงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่เสริมสร้างสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ประโยชน์เป็นแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลสัมฤทธิ์มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่เสริมสร้างให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยภาคสนาม (Field Research) แบบไม่ทดลอง (Non – experimental Design) ประชากรเป้าหมายในการวิจัย คือ บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 รายมิติในระดับดีมาก และไม่เคยถูกร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านใดๆ ไม่เคยถูกร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต ในปีงบประมาณ

พ.ศ. 2554 จำนวน 57 แห่ง ประกอบด้วยผู้ดำรงตำแหน่ง นายก รองนายก ที่ปรึกษา และเลขานุการ รวมจำนวน 285 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาเรียบร้อยแล้ว และนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วจึงนำมาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลข และนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for Social Science; SPSS) ซึ่งมีวิธีวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่เสริมสร้างให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยหรือมัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ตอบคำถามการวิจัย และใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ของ John W. Best (1970: 190) ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในเรื่องของการเสริมสร้างให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีสมรรถนะในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น อธิบายโดยใช้สถิติความถี่ (Frequency)

ผลการวิจัย

การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่พบว่า

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่เสริมสร้างให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยที่การพัฒนาบุคลิกภาพผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีภาวะผู้นำแบบนักบริหาร เป็นปัจจัยที่เสริมสร้างให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การฝึกอบรมให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถในการจัดการเชิงกลยุทธ์ การส่งเสริมให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นศึกษาและดูงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น การฝึกอบรมให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถในการบริหารความขัดแย้งตามลำดับ และน้อยที่สุดคือ การฝึกอบรมให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ในภาพรวมสมรรถนะในการบริหารตามความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่เห็นด้วยในระดับมากที่สุด ได้แก่ 1) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดแผนการดำเนินงานสอดคล้องกับสถานการณ์ ปัญหา และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น อย่างแท้จริง 2) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการนำเครื่องมือ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เสริมสร้างนวัตกรรมการพัฒนาท้องถิ่น 3) ประชาชนในท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างทั่วถึงและยั่งยืน 4) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการทำงาน โดยนำเทคโนโลยีมาเสริมสร้างศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5) พนักงาน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสุขในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม ภายใต้การบริหารงานและการกำกับดูแลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นครบสมบูรณ์ตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดไว้ 7) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ของท้องถิ่นอย่างเหมาะสม 8) ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนดนโยบายการบริหารท้องถิ่น สอดคล้องกับสถานการณ์ ปัญหา และความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง 9) ไม่เคยมีการร้องเรียนจากประชาชนเกี่ยวกับการบริหารงานที่ไม่เหมาะสม ภายใต้การบริหารงานและการกำกับดูแลของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองลงมาคือ ประเด็นที่เห็นด้วยในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ และโปร่งใส

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน พบว่า จากสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้กำหนดสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ว่า การฝึกอบรมให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสามารถในการจัดการเชิงกลยุทธ์ (X_3) การพัฒนานุคลิกภาพผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม (X_1) เป็นปัจจัยที่เสริมสร้างให้ผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสมรรถนะในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น ซึ่งสามารถพยากรณ์ปัจจัยที่เสริมสร้างให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น โดยสามารถสามารถ

สร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่เสริมสร้างให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น (Y)

ในรูปแบบในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.912 + 0.656X_3 + 0.153X_1$$

ในรูปแบบในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\hat{Z} = 0.822X_3 + 0.152X_1$$

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการศึกษได้ตามวัตถุประสงค์ได้ว่า

ปัจจัยที่เสริมสร้างให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้นตามความคิดเห็นในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ 2 ปัจจัย ได้แก่ การพัฒนานุคลิกภาพผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม และการฝึกอบรมให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถในการจัดการเชิงกลยุทธ์ สามารถอภิปรายผลได้ตามทฤษฎีดาข่ายการบริหาร โดย เบ ล ค และ มู ตัน (Robert R Blake, Jane S. Mouton) Managerial Grid ทฤษฎีนี้เน้นที่ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับงานและผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคน โดยความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ 2 แบบสามารถกำหนดได้เป็นผู้นำ 5 แบบ โดยงานวิจัยครั้งนี้ในเรื่องของการพัฒนานุคลิกภาพผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม นั้น ได้สอดคล้องกับ

ดาข่ายการบริหารของ เบลคและมูตัน (Robert R. Blake, Jane S. Mouton) ใน การ บริหาร แบบ 9,9 หมายถึงผู้นำที่ให้ความสำคัญกับคนสูงและให้ความสำคัญกับงานสูงมาก เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด สามารถทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนหลายคนหรือทีมงาน (Team Management) หมายถึง การทำงานสำเร็จโดยอาศัยทีมงานที่มีบรรยากาศของการยอมรับนับถือ เชื่อถือ ไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานและการสร้างวิธีการทำงานแบบทีมในองค์การพยายามให้ความใส่ใจดูแลทุกข์สุขตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรักผูกพันต่องาน ลักษณะของผู้นำแบบนี้ได้แก่ กระตุ้นการมีส่วนร่วมปฏิบัติกรอย่างมุ่งมั่น จัดลำดับความสำคัญชัดเจน เปิดใจกว้าง มีความเปิดเผย มองทะลุปรุ โปร่งและสนุกกับงาน ถือว่าผู้นำแบบนี้ เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

การฝึกอบรมผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความสามารถในการจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นปัจจัยที่เสริมสร้างให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสมรรถนะในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีในการจัดการเชิงกลยุทธ์ ของ Wheelen, Hunger (1992) มีสาระสำคัญว่า กระบวนการของการจัดการเชิงกลยุทธ์ เกี่ยวพันกัน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. การตรวจสอบสภาพแวดล้อม 2. การกำหนดกลยุทธ์ 3. การจัดเตรียมกลยุทธ์ และ 4. การควบคุมและการประเมิน ดังภาพที่แสดงถึง 4 องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน กระบวนการในการจัดการเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย ขอบเขตของกิจกรรม นั้นจากการตรวจสอบสภาพแวดล้อมถึงการประเมิน

ความสำเร็จ การจัดการในระดับผู้บริหารจะตรวจสอบ ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งประกอบไปด้วยโอกาส และอุปสรรคและสภาพแวดล้อมภายในประกอบไปด้วยจุดแข็งและจุดอ่อน ปัจจัยเหล่านี้คือความสำคัญ สำหรับการบริหารจัดการของบริษัทในอนาคต โดยรูปแบบของการจัดการกลยุทธ์ทั้งภายในและภายนอก นั้น ย่อมาจาก SWOT นั่นคือ จุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunities) อุปสรรค (Threats)

การประเมินการจัดการของผู้บริหารระดับสูง จะเป็นการประเมินปัจจัยกลยุทธ์ที่ส่งผลกับการกิจขององค์กรหรือบริษัท ในขั้นแรกของการจัดการกลยุทธ์ ผู้บริหาร ต้องชี้แจงและแสดงความคิดเห็นถึง วัตถุประสงค์ กลยุทธ์และนโยบาย ซึ่งกลยุทธ์และนโยบายจะนำไปสู่การจัดทำแผนงาน งบประมาณ และ ขั้นตอนในการดำเนินงาน สุดท้ายความสำเร็จขององค์กรหรือบริษัทจะเป็นข้อมูลในการสะท้อนถึงการทำงานขององค์กรได้ ซึ่งในกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ของ สุธีรา (2545) ได้ให้ความหมายกระบวนการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) การกิจ (Mission) เป้าหมาย (Goals) วัตถุประสงค์ (Objective) และกลยุทธ์ (Strategy) โดยพิจารณาควบคู่กับความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อม ที่มีผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจขององค์กร ให้ความสำคัญในการดำเนินงานระยะยาว การใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการที่ผู้บริหารกลยุทธ์ให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับการให้ความสำคัญ การทุ่มเทความพยายาม และตัดสินใจภายใต้ข้อมูลที่ถูกต้อง การตัดสินใจของผู้บริหารจึงเป็นส่วนสำคัญที่มีผลต่อการดำเนินงานและอนาคตขององค์กร เรียกว่า การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (Strategic Decision) โดยการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์จะเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management Process)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ มีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองให้มีลักษณะภาวะผู้นำแบบทำงานเป็นทีม โดยจัดสรรงบประมาณประจำปีให้มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลิกภาพความเป็นผู้นำที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งจะช่วยให้การบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมุ่งให้ความสำคัญการทุนมนุษย์อันเป็นหัวใจหลักของความสำเร็จในการขับเคลื่อนองค์กร

2. การฝึกอบรมให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถในการจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยดำเนินงานส่งเสริมให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการอบรมจากภาคีต่างๆ และส่วนกลางให้สามารถวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นเหตุเป็นผลโดยมุ่งผลประโยชน์ของประชาชนเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคมและประชาชนได้อย่างสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการทำวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การตั้งข้อคำถามในการวิจัยครั้งต่อไป ควรตั้งข้อคำถามที่มีลักษณะในเชิงลบ เพื่อให้เกิดผลที่แตกต่าง และเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่ต่างกันออกไป

2. การจัดเก็บข้อมูลของ ควรมีการจัดเก็บข้อมูลบ่อยๆ และข้อมูลต้องเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ เพื่อผลประโยชน์ของหน่วยงาน

3. ควรทำการศึกษาปัญหาและอุปสรรคขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีผลการปฏิบัติงานประจำปี ในรายมิติต่างๆที่อยู่ในระดับควรปรับปรุง รวมถึงเคยถูกร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานและการทุจริตคอร์รัปชั่นระหว่างการบริหารงาน

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ร้อยโท ดร.สุพรชัย ศิริโวหาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและ ดร.จุไรรัตน์ จุลจักรวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ มาด้วยโดยตลอด จนกระทั่งสำเร็จลุล่วงเป็นวิทยานิพนธ์อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูงและขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ซึ่งมีได้กล่าวนามมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ ผู้เชี่ยวชาญที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและให้ความรู้คำแนะนำและขอบคุณผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ที่ให้ข้อมูลตลอดจนให้ความร่วมมือช่วยเหลือในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่ให้ชีวิต จิตวิญญาณและเป็นแบบอย่างในความเพียรพยายาม ความมีมานะ อดทน ต่อสู้กับอุปสรรคทั้งปวง และคอยห่วงใยในทุกอย่างก้าวของชีวิตประโยชน์อันพึงได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ ขอมอบ สำหรับผู้สนใจหมู่บ้าน ชุมชนเมืองและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาเพื่อเป็นประโยชน์ของประเทศชาติต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

กระทรวงมหาดไทย. รายงานประจำปี พ.ศ. 2547. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น; 2548.

กัลยาณี สูงสมบัติ. บทบาทผู้บริหาร ผู้นำในยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร; 2554.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. การคิดเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: ชักเชสมิเดีย; 2545.

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์กลางคพรว; 2548.

ณัฐพันธ์ เจอนันท์. การจัดการเชิงกลยุทธ์ (ฉบับปรับปรุงใหม่). กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น; 2552.

ทศพร สิริสัมพันธ์. การบริหารรัฐกิจเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2539.

เทียน ทองแก้ว. ภาวะผู้นำ: สมรรถนะหลักของผู้บริหารยุคปฏิรูป. กรุงเทพมหานคร: กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ; 2545.

ธัญญา ผลอนันต์. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลแนวทางการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: อินโนกราฟฟิกส์; 2546.

ธนิวรรณ วณิชชอนอม. การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์. วารสารข้าราชการ, 2548; 18(1).

ศรีศักดิ์ วัลลิโภดม. เรือนไทย บ้านไทย. กรุงเทพมหานคร: เมืองโบราณ; 2552.

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. การบริหารเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์; 2542.

สัลยุทธ์ สว่างวรรณ. ระบบสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร. กรุงเทพมหานคร: เพียร์สันเอดดูเคชั่น อินโดไชน่า; 2545.

สุธีรา อะทะวงษา. การจัดการเชิงกลยุทธ์. เชียงราย: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย; 2551.

สุนันทา เลานันท์. การพัฒนาองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ดิสิปู้คส์โตร์; 2544.

สุพานี สฤษฏ์วานิช. การบริหารเชิงกลยุทธ์: แนวคิดและทฤษฎี. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2544.

สุวิทย์ คำมูล. การสอนคิดเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์; 2548.

เสน่ห์ จุ้ยโต, คนอื่น ๆ. วิจัยทัศน์. ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการ-เชิงกลยุทธ์ในภาครัฐ (หน้า วยที่ 1-8). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช; 2548.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. ความขัดแย้ง: การบริหารเพื่อความสร้างสรรค์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ต้นอ้อ; 2540.

สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่. บรรยายสรุปจังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: สำนักงานจังหวัดเชียงใหม่; 2555.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานข้าราชการพลเรือน; 2551.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง: ผู้บริหารส่วนราชการ (นบส.2). 2554 จาก <http://www.ocsc.go.th>

สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่. สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ในจังหวัดเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2554. เชียงใหม่: สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่; 2554.
- สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงานข้าราชการพลเรือน. กำลังคนภาครัฐ 2550: ข้าราชการ พลเรือนสามัญ. กรุงเทพมหานคร: ซีรานูสรณ์การพิมพ์; 2550.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. สรุปผลการดำเนินการเรื่องร้องทุกข์ ไตรมาสที่ 3 ของปีงบประมาณ พ.ศ. 2554. 2554 จาก www.psc.opm.go.th
- สำนักเลขาธิการรัฐสภา. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร; 2550.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน; 2549.
- Blake, R. Robert., & Mouton, S. Jane. The Managerial Grid. Houston: Gulf; 1964.
- Blake, R. R. & Mouton, J. S. The managerial grid III. Houston: Gulf Publishing; 1985.
- Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. Strategic management and business policy (11th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall; 2008.