

คุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามทัศนคติของ
ประชาชนในเขตเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา
Characteristics of desirable local administrators according to
the attitudes of the people in Chachoengsao Municipality, Chachoengsao Province

ภัทรภณ อินทรเนตร์ และดร.จิตรกร ลากุล
Pattapron Intharanet and Dr.Jitakorn Lakul

บทคัดย่อ

การศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามทัศนคติของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามทัศนคติของประชาชน เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามทัศนคติของประชาชน จำแนกตามตัวแปรอิสระ และเสนอแนวทางส่งเสริมคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามทัศนคติของประชาชน ในเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยศึกษาคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหาร จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านคุณธรรม และจริยธรรม เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 315 คน โดยคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ วิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า การจัดการองค์การยุคใหม่ของกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการจัดองค์กร ด้านการสั่งการ ด้านการประสานงาน ด้านการควบคุม ด้านการวางแผน และการเปรียบเทียบการจัดการองค์การยุคใหม่ของกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ในภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: คุณลักษณะผู้บริหาร ผู้บริหารท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ ทัศนคติของประชาชน

Abstract

The study of desirable characteristics of local administrators according to the attitudes of the people in Chachoengsao Municipality, Chachoengsao Province, aims to explore the desirable characteristics of local administrators as perceived by the residents, compare these characteristics based on various independent variables, and propose ways to promote these desirable characteristics. The study focuses on four main areas: personality, leadership, knowledge and ability, and ethics and morality. Data were collected using questionnaires from a sample of 315 individuals, calculated using Taro Yamane's formula. Analyze data by frequency distribution, percentage, standard deviation and one - way analysis of variance.

The research findings indicate that, overall, the residents rated the desirable characteristics of local administrators highly across all four areas. When examined individually, personality received the highest average rating, followed by leadership, ethics and morality, and knowledge and ability, respectively. The comparison of desirable characteristics of local administrators by gender showed no statistically significant differences at the .05 level, indicating similar attitudes among both male and female respondents. Similarly, comparisons based on age, education, occupation, and income revealed that residents across all demographics had statistically similar attitudes towards the desirable characteristics of local administrators. The results of sampling opinion analysis suggests that the desired local administrator according to the attitude of the people is that the administrator should communicate in order to create awareness and results in working with the benefit of the public as a priority. Manage work with emphasis on efficiency and give importance to development both inside and outside the organization by using modern technology appropriately and cost-effectively. This will strengthen desirable personal characteristics in terms of knowledge and abilities. Leadership and morality and ethics have become clearer.

Keyword: Characteristics of Local Administrators, Local Administrator, Desirable Characteristics of Local Administrator, People Attitudes

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกองค์กรได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการองค์กรแบบดั้งเดิม อาจไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้ที่ต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมีศักยภาพในการแข่งขันสูง ด้วยการนำหลักการหรือเทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่มาใช้ในการ

บริหาร เช่น หลักธรรมาภิบาล การรื้อ ปรับระบบ การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ฯลฯ ผู้บริหารหรือผู้นำ จึงเป็นทรัพยากรพื้นฐานที่สำคัญในการบริหารองค์การยุคใหม่ ประเด็นเรื่องคุณสมบัติ และคุณลักษณะของผู้นำ หรือผู้บริหารจึงได้รับความสนใจ และได้รับการพิจารณาทั้งในทางวิชาการ และการปฏิบัติ ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่มีผลกระทบต่อองค์การ โดยเฉพาะองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการพัฒนาประเทศตามหลักการกระจายอำนาจ (วรัชยา ศิริวัฒน์, 2561, หน้า 49)

การปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ ตั้งแต่รัฐธรรมนูญฉบับปี 2517 และก็ได้รับการบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญฉบับต่อ ๆ มาในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 (อริยญา พงศ์สะอาด, 2564) ซึ่งเป็นรัฐธรรมนูญฉบับที่มีการบัญญัติเรื่อง การปกครองส่วนท้องถิ่นไว้มากที่สุด จึงเป็นการยืนยันให้เห็นถึงความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น และเจตนารมณ์ในการปฏิรูปการปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ และสามารถตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง รวมทั้งส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และระบบสาธารณสุขปโภค และสาธารณสุขการ ตลอดจนทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึง และเท่าเทียมกันทั้งประเทศตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ การดำเนินการปฏิรูปและพัฒนารูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นทุกด้าน จึงเป็นประเด็นที่สังคมให้ความสำคัญตลอดมา ตั้งแต่ขั้นตอนการเลือกตั้งคณะทำงาน และฝ่ายบริหาร อันประกอบด้วย สมาชิกท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งต้องมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน เช่น การปกครองรูปแบบเทศบาล ซึ่งปัจจุบันในผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน และผู้บริหารแต่ละคนก็จะคุณลักษณะ ทักษะ หรือแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่นที่แตกต่างกัน จากการศึกษาของสุชานุช พันธนิยะ และคณะ (2563) ชี้ให้เห็นว่า ปัญหาในการเมืองระดับท้องถิ่นส่วนหนึ่งเกิดจากอิทธิพลของกลุ่มการเมือง หรือกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นประเด็นหนึ่งที่ประชาชนให้ความสนใจ และได้รับการวิพากษ์วิจารณ์เป็นอย่างมากเกี่ยวกับคุณสมบัติ และคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น เช่น กรณีบางพื้นที่ ซึ่งนักการเมือง หรือผู้บริหารท้องถิ่น มีความเป็นนักการเมืองมากกว่าการเป็นนักบริหาร และนักพัฒนา หรือขาดอุดมการณ์ หรือเป็นผู้มีอิทธิพล เป็นตัวแทนกลุ่มนักธุรกิจที่เข้ามามีบทบาททางการเมืองของท้องถิ่น เพื่อเกื้อหนุนธุรกิจของตนในท้องถิ่น นักการเมืองประเภทนี้ นอกจากจะไม่มีประสิทธิภาพ หรือใช้ความรู้ความสามารถของตนเองให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน และท้องถิ่นแล้ว ยังมีแนวโน้มที่จะเข้ามาเพื่อแสวงหาผลประโยชน์จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อตนเอง และพวกพ้องอีกด้วย ในทางการบริหารนั้น ผู้บริหารท้องถิ่นเหล่านี้ จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเป็นนักการเมืองมากกว่าเป็นนักบริหารที่ดี เห็นได้จากการทำหน้าที่โดยมุ่งแสวงหาอำนาจผลประโยชน์ และเล่นพรรคเล่นพวกมากกว่าบริหารงานพัฒนาองค์กร ทำให้เทศบาลหลายแห่งไม่สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่กฎหมายกำหนดได้ ส่งผลให้เทศบาลไม่สามารถปฏิบัติงานในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพียงพอกับความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง ดังนั้น เพื่อให้การเมืองการปกครองท้องถิ่นได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นพื้นฐานรองรับการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนในอนาคต ผู้ที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารท้องถิ่น จึงควรมีคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ดีในการเป็นทั้งนักปกครอง และนักบริหารที่มีวิสัยทัศน์และมีคุณธรรม (จรรยา ศรีสุกใส, 2552)

จากบริบทการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม และการปฏิรูประบบราชการตั้งแต่แนวคิดไทยแลนด์ 4.0 เป็นต้นมา จึงเป็นความท้าทายของท้องถิ่นในการปรับทิศทางการบริหารให้สอดคล้องกับการปฏิรูปประเทศ ใน 5 ด้าน (เสกสรรค์ สนาวา และคณะ, 2560, หน้า 1) ได้แก่ 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับวัฒนธรรมองค์การใหม่ (Cultural Change) 2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลแนวใหม่ (Personal Administration) 3) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเน้นการพัฒนาท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วม (Participations) 4) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีผู้บริหารแนวใหม่ เช่น เป็นผู้ซึ่งมีจิตอาสา เป็นผู้กล้าคิดกล้าทำในการเปลี่ยนแปลง และ 5) การส่งเสริม และปรับบทบาทท้องถิ่นให้สามารถจัดการได้ด้วยตนเอง (Self-Management) โดยต้องประสานความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในรูปแบบเครือข่ายทางสังคม ผู้นำหรือผู้บริหารท้องถิ่นจึงเป็นกลไกสำคัญ และมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ในการพัฒนา

ด้วยความสำคัญของหลักการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความสำคัญของบทบาททางการเมืองของผู้บริหารท้องถิ่นดังที่กล่าวมาข้างต้น ประเด็นเรื่องคุณสมบัติและคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การระดับท้องถิ่น และการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนในอนาคต และความคิดเห็นของประชาชนในท้องถิ่นแต่ละแห่งเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ จะเป็นภาพสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการของคนในท้องถิ่นว่า ผู้นำที่มีคุณสมบัติ หรือคุณลักษณะอย่างไรที่ตนต้องการ รวมทั้งยังเป็นแนวทางให้ผู้ที่สนใจสมัครรับเลือกตั้งเข้ามาทำงานเพื่อบริหารท้องถิ่นทราบว่า จะต้องพัฒนาตนเองอย่างไรให้มีคุณสมบัติอย่างไร จึงจะเหมาะสม และตรงใจประชาชน อันจะนำไปสู่ชัยชนะในการเลือกตั้งให้สามารถเข้ามาเป็นผู้นำในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล และหลักการกระจายอำนาจ เพื่อเป้าหมายการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนในท้องถิ่นอย่างยั่งยืนในอนาคตได้

เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งเป็นเขตที่ตั้งของสถานที่ท่องเที่ยวทางศาสนาที่สำคัญของประเทศ คือ วัดโสธรวรารามวรวิหาร เป็นที่ประดิษฐานหลวงพ่อพุทธโสธร พระพุทธรูปคู่บ้านคู่เมืองของฉะเชิงเทรา และประชาชนทั้งประเทศไทย เทศบาลฉะเชิงเทราจึงมีความสำคัญในแง่ของการเป็นแหล่งเศรษฐกิจ และวัฒนธรรมที่ควรแก่การศึกษาในประเด็นการบริหารองค์การ และการพัฒนาท้องถิ่น ภายใต้ความแตกต่างของประชากรในแง่ของการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ รายได้ การศึกษา วัฒนธรรม และระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนที่แตกต่างหลากหลายนี้ ผู้บริหารท้องถิ่น หรือนายกเทศมนตรี ควรเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะอย่างไร จึงจะเป็นบุคคลที่ประชาชนในชุมชนตัดสินใจเลือกให้เป็นตัวแทนในการเป็นผู้นำในการบริหาร การประสานงาน การกำหนดนโยบาย และบริหารงบประมาณในการพัฒนา รวมทั้งต้องเป็นบุคคลที่จะสามารถคลี่คลายความขัดแย้งภายในชุมชน และหรือภายนอกชุมชนได้ สามารถประสานแหล่งทุนจากหน่วยงานภาครัฐ หรือองค์กรต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนในชุมชน จะเห็นได้ว่า บทบาท อำนาจหน้าที่ของนายกเทศมนตรี มีผลต่อการกำหนดนโยบายบริหารท้องถิ่นในทุกด้าน ดังนั้นนายกเทศมนตรีจึงเป็นบุคคลสำคัญในกลไกการบริหารเทศบาลให้บรรลุตามเป้าหมายการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

ด้วยเหตุผล และความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการเข้ามาดำรงตำแหน่งในการบริหาร และศักยภาพในการบริหารท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนดังที่กล่าวมาข้างต้น จึงเป็นที่มาของการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามทัศนคติของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองฉะเชิงเทราในครั้งนี้ โดยคุณูปการอันเกิดจากผลการศึกษาจะก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงกับผู้บริหารท้องถิ่นในเขตเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา และพื้นที่อื่น นำไปประยุกต์ใช้ในพัฒนาตนเอง เพื่อให้เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะ และคุณสมบัติพร้อมทั้งด้านบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ ความเป็นผู้นำและมีคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำท้องถิ่น นอกจากนี้ ผลการศึกษายังจะช่วยกระตุ้นให้ประชาชนในท้องถิ่นออกมาแสดงการมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างมีเหตุผลโดยผ่านการเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นของตน สอดคล้องกับหลักการ และเจตนารมณ์ของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขอย่างแท้จริง และเพื่อประโยชน์แก่การพัฒนาท้องถิ่นอื่น ๆ ต่อไปในอนาคตด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามทัศนคติของประชาชนในเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามทัศนคติของประชาชนในเทศบาลเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามทัศนคติของประชาชนในเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ผลการศึกษาจะเป็นแนวทางให้ผู้นำท้องถิ่นอื่น นำไปพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมทั้งด้านบุคลิกภาพ และคุณสมบัติ เพื่อเตรียมความพร้อมในการสมัครรับเลือกตั้งทั้งในระดับท้องถิ่น อื่น ๆ และระดับชาติได้ในอนาคต
2. ผลการศึกษานี้ จะช่วยเสริมสร้างองค์ความรู้เชิงวิชาการด้านภาวะผู้นำ การบริหารองค์การ การพัฒนาการเมืองการปกครองท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของประชาชน อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
3. ผู้นำและผู้บริหารท้องถิ่นในทุกระดับ สามารถนำผลการศึกษา และข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงคุณสมบัติส่วนบุคคล ให้เหมาะสมกับการเป็นผู้นำท้องถิ่นในภาวะต่าง ๆ ได้ตามความเหมาะสม

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

บรรยงค์ โตจินดา (2559, หน้า 17) การจัดองค์การยุคใหม่ หมายถึง การที่หัวหน้าขององค์การนั้น ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนด

ธงชัย สันติวงษ์ (2559, หน้า 11) การจัดองค์การยุคใหม่ หมายถึง งานของหัวหน้า หรือผู้นำที่จะต้องกระทำ เพื่อให้กลุ่มต่าง ๆ ที่มีคนหมู่มากมาอยู่รวมกัน และร่วมกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จนสำเร็จผลโดยประสิทธิภาพ

สมชาติ โตรักษา (2560, หน้า 10) กล่าวว่า การจัดองค์การยุคใหม่ มีความสำคัญต่อองค์การต่าง ๆ ดังนี้

1. การบริหารเป็นสิ่งจำเป็นในทุก ๆ หน่วยงาน และองค์การทั้งภาครัฐบาล ภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ งานทุกชนิด และกิจกรรมทุกกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นงานส่วนตัว หรืองานส่วนรวม เช่น การบริหารตัวเอง การบริหารงานในบ้าน การบริหารการเรียนหนังสือ การบริหารทีมงาน การบริหารทีมฟุตบอล การบริหารบริษัทการบริหารโรงพยาบาล การบริหารกระทรวง ทบวง กรม และการบริหารประเทศชาติ เป็นต้น

2. การบริหารช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของงานหน่วยงาน และองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3. การบริหารช่วยให้เกิด และรักษาสมดุลระหว่างความต้องการ วัตถุประสงค์และกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคล งาน หน่วยงาน และองค์การที่เกี่ยวข้อง เช่น เจ้าของกิจการ เจ้าของงาน ผู้ปฏิบัติงาน ผู้มาใช้บริการ ชุมชน สังคม สหภาพแรงงานองค์กรวิชาชีพ องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ฯลฯ และรวมไปถึงรัฐบาลด้วย

4. การบริหารช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และเพิ่มประสิทธิผลของงาน หน่วยงาน และองค์การ

5. การบริหารเป็นวิชาชีพ มีหลักสูตรการเรียนการสอนทั้งระดับต่ำกว่าปริญญา ระดับปริญญาตรีถึงปริญญาเอก และระดับหลังปริญญาที่มีการฝึกอบรมอย่างกว้างขวางทั่วโลก มีองค์กรวิชาชีพมาดูแล และมีการกำหนดหน้าที่ของผู้บริหารไว้อย่างชัดเจน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2561, หน้า 11) กล่าวว่า กระบวนการจัดองค์การ เป็นการออกแบบ และรักษาซึ่งสภาพแวดล้อมของบุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่ม ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือหมายถึง กระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรโดยมีขั้นตอน ประกอบด้วย 1). การวางแผน (planning) 2). การจัดองค์การ (organizing) 3). การบังคับบัญชา (commanding) 4). การประสานงาน (coordinating) และ 5). การควบคุม (controlling)

สมคิด บางโม (2557, หน้า 138) ให้ความหมายของกระบวนการจัดองค์การ หมายถึง วิธีการที่หน่วยงานสั่งการ และปฏิบัติเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย การดำเนินงานที่คิดว่า จะเป็นการทำให้คนอื่นทำงานนั้นให้สำเร็จ ดังนั้น หน้าที่ของศูนย์บริหารก็คือ การดำเนินงานตามขั้นตอนของการบริหารนั่นเอง โดยมีหน้าที่หลักที่สำคัญ คือ

1. การวางแผน (planning) คือ การกำหนดเป้าหมายว่า ต้องการให้อะไรเกิดขึ้นที่ไหน เมื่อไร โดยใคร และด้วยวิธีการอย่างไร

2. การจัดองค์การ (organizing) คือ การแบ่งงานกันทำ การจัดสายการบังคับบัญชา และการคัดเลือกหรือสรรหาบุคลากรให้มาปฏิบัติหน้าที่ตามแผน

3. การบังคับบัญชา (commanding) คือ การบังคับบัญชาสั่งการให้บุคลากรเหล่านั้นปฏิบัติหน้าที่ แต่การกระทำหน้าที่ของบุคลากรตามการสั่งการของผู้บังคับบัญชา อาจมีปัญหาขัดแย้งกันหรือไม่สัมพันธ์กัน

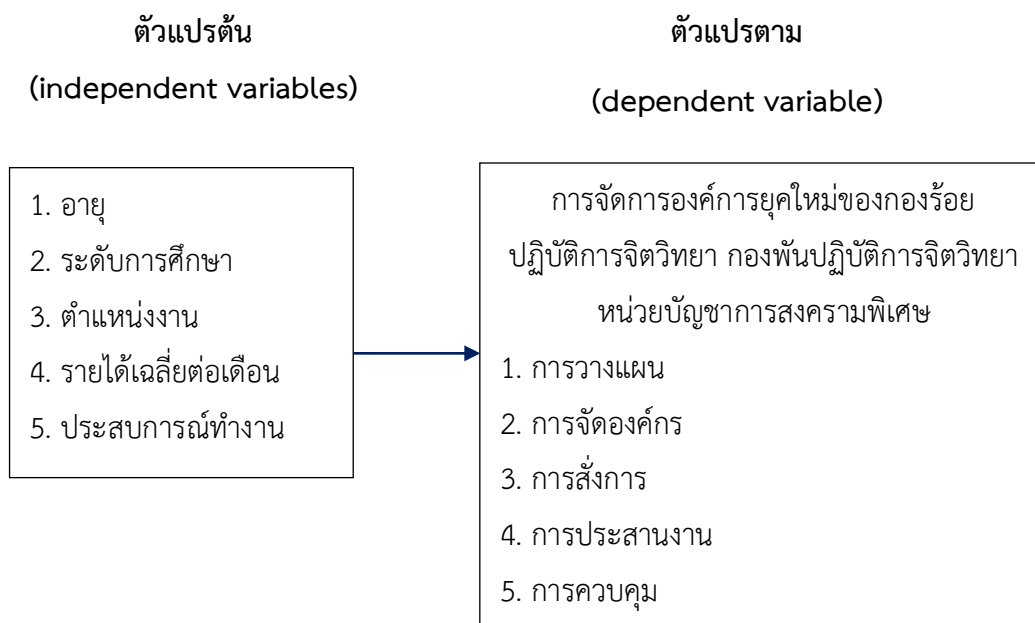
4. การประสานงาน (coordinating) คือ การจัดระเบียบการทำงาน และการติดต่อกันเพื่อให้งาน และเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติการเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ทำให้งานซับซ้อนขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน และดำเนินไปอย่างราบรื่น

5. การควบคุม (controlling) คือ การกำกับดูแลการบริหารงานฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้ทราบว่า การดำเนินงานเป็นไปตามแผน หรือเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายของแผนมากน้อยเพียงใด เป็นเพราะเหตุใด ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทำการปรับแผน หรือการวางแผนใหม่ (replanting) และเมื่อมีการปรับแผน คือ วางแผนใหม่ และอาจต้องมีการเปลี่ยนแปลง หรือปรับองค์กรใหม่ (reorganizing) เป็นวงจรอย่างนี้เรื่อย ๆ

เสนห์ จุ้ยโต (2560, หน้า 22) กล่าวว่า กระบวนการการจ้องค์การ เป็นการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีขั้นตอน และเหมาะสมกับหน่วยงาน หรือองค์กร ซึ่งผู้ศึกษาจะนำกระบวนการบริหารที่สำคัญ และเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา อันได้แก่ หลักการบริหารของกุกลิค และเออร์วิค (Gulick & Urwick, 1973) คือ หลัก POSDCORB ซึ่งย่อมาจากหน้าที่หลักของการบริหาร 7 ประการ คือ 1). การวางแผน (planning) 2). การจัดองค์กร (organizing) 3). การคัดเลือกหรือสรรหาบุคลากร (staffing) 4). การอำนวยการ (directing) 5). การประสานงาน (coordinating) 6). การรายงาน (reporting) 7). การงบประมาณ (budgeting)

กรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาการจัดการองค์การยุคใหม่ของกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษการศึกษาค้นคว้า



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

การจัดการองค์การยุคใหม่ของกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษานี้ใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการทหาร ของกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จำนวน 121 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ศึกษาจากเอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการองค์การยุคใหม่ของกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ โดยกำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมการจัดการองค์การยุคใหม่ของกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การจัดองค์การ 3) การสั่งการ 4) การประสานงาน และ 5) การควบคุม ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมการจัดการองค์การยุคใหม่ของกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ และนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามจัดส่งไปยังประชากรที่เป็นข้าราชการทหาร จำนวน 121 คน ผู้วิจัยส่งด้วยตนเองที่สถานศึกษาของผู้กรอกแบบสอบถาม ผู้วิจัยติดตามรับแบบสอบถามคืนจากข้าราชการทหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง รวม 121 ชุดได้แบบสอบถามกลับคืน 121 ชุด ครบตามจำนวนประชากร

3. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามหลัก ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ คือ

1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดย การหาค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

2) ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการองค์การยุคใหม่ของกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ นำผลที่ได้มาวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

3) กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ตามแนวทางของบุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2545, หน้า 100)

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายความว่า	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายความว่า	เห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายความว่า	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายความว่า	เห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายความว่า	เห็นด้วยน้อยที่สุด

4) การทดสอบสมมติฐานในการวิจัย โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยใช้การทดสอบ Independent Sample T-Test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้แอลเอสดี (L.S.D.) ของฟิชเชอร์ (Fisher's) แล้วนำเสนอในรูปตารางความเรียง

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การจัดการองค์การยุคใหม่ของกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ พบว่า การจัดการองค์การยุคใหม่ของกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ด้านภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M = 4.29$, $S.D. = 0.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการจัดองค์กร ($M = 4.31$, $S.D. = 0.27$) ด้านการสั่งการ ($M = 4.30$, $S.D. = 0.28$) ด้านการประสานงาน ($M = 4.30$, $S.D. = 0.29$) ด้านการควบคุม ($M = 4.26$, $S.D. = 0.48$) และด้านการวางแผน ($M = 4.27$, $S.D. = 0.22$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนของการจัดการองค์การยุคใหม่ของกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

การจัดการองค์การยุคใหม่	M	S.D.	แปรผล	ลำดับ
1. ด้านการวางแผน	4.27	0.22	มาก	4
2. ด้านการจัดองค์กร	4.31	0.27	มาก	1
3. ด้านการสั่งการ	4.30	0.28	มาก	3
4. ด้านการประสานงาน	4.30	0.29	มาก	2
5. ด้านการควบคุม	4.26	0.48	มาก	5
รวม	4.29	0.46	มาก	

1.1 การจัดการองค์การยุคใหม่ของกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ด้านการวางแผน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M = 4.27, S.D. = 0.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ กองร้อยมีการวางแผนยึดวิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์กรเป็นหลัก ($M = 4.36, S.D. = 0.48$) กองร้อยเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแผน ($M = 4.35, S.D. = 0.50$) กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานขององค์กรอย่างชัดเจน ($M = 4.34, S.D. = 0.49$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ปฏิบัติงานตามแผน และนโยบายที่วางไว้ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความรวดเร็ว ($M = 4.11, S.D. = 0.34$)

1.2 การจัดการองค์การยุคใหม่ของกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ด้านการจัดองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M = 4.31, S.D. = 0.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ กองร้อยมีการกำหนดโครงสร้างขององค์กร มีความยืดหยุ่น และสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ($M = 4.41, S.D. = 0.51$) กองร้อยมีการจัดรูปแบบขององค์กร มีความชัดเจนตามแผนการจัดองค์กร ($M = 4.32, S.D. = 0.49$) การจัดองค์กรของกองร้อยเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ มีความชัดเจน ทำให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน ($M = 4.31, S.D. = 0.47$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ สมาชิกกองร้อยได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถที่มีในตัวบุคคล ($M = 4.24, S.D. = 0.45$)

1.3 การจัดการองค์การยุคใหม่ของกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ด้านการสั่งการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M = 4.30, S.D. = 0.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ กองร้อยมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้สมาชิกกลุ่มตามความสามารถของแต่ละคน ($M = 4.38, S.D. = 0.49$) บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่มีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ ($M = 4.32, S.D. = 0.47$) กองร้อยมีการจัดระบบสื่อสาร และการสร้างเครือข่ายภายในหน่วยงาน หรือระหว่างหน่วยงาน ($M = 4.31, S.D. = 0.46$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำ หรือมีความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ($M = 4.22, S.D. = 0.42$)

1.4 การจัดการองค์การยุคใหม่ของกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ด้านการประสานงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M = 4.30, S.D. = 0.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ กองร้อยเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปรึกษา และซักถามงานด้านต่าง ๆ ได้โดยตรง ($M = 4.35, S.D. = 0.50$) การประชุมผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้หลักประชาธิปไตยเปิดโอกาสให้อภิปรายอย่างสร้างสรรค์ ($M = 4.33, S.D. = 0.47$) จัดให้มีแผนผัง และกำหนดหน้าที่ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน ($M = 4.32, S.D. = 0.49$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การประสานกิจการด้านต่าง ๆ ของหน่วยงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือ ($M = 4.17, S.D. = 0.42$)

1.5 การจัดการองค์การยุคใหม่ของกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ด้านการควบคุม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M = 4.26, S.D. = 0.48$) เมื่อพิจารณา

เป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ กองร้อยมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามเกณฑ์ที่กำหนด ($M = 4.35, S.D. = 0.48$) กองร้อยได้เปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมการบริหารของกองร้อย ($M = 4.31, S.D. = 0.48$) กองร้อยได้มีการกำหนดวิธีการควบคุมการดำเนินงานร่วมกับสมาชิกกองร้อย ($M = 4.29, S.D. = 0.34$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ บุคลากรมีความเข้าใจในด้านระบบการควบคุมการดำเนินงานตามระเบียบของกองร้อย ($M = 4.18, S.D. = 0.53$)

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับการจัดการองค์การยุคใหม่ของกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

2.1 การทดสอบสมมติฐาน การจัดการองค์การยุคใหม่ของกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสั่งการ และการประสานงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การทดสอบสมมติฐาน การจัดการองค์การยุคใหม่ของกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน ด้านการสั่งการ และการประสานงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 การทดสอบสมมติฐาน การจัดการองค์การยุคใหม่ของกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ในภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน การจัดการองค์การยุคใหม่ของกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน ด้านการสั่งการ และการประสานงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน การจัดการองค์การยุคใหม่ของกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์การจัดการองค์การยุคใหม่ของกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

1.1 การจัดการองค์การยุคใหม่ของกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ด้านการวางแผนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, หน้า 15) อภิปรายว่า การวางแผน (plan) เป็นการวางระบบ ซึ่งเป็นองค์ประกอบแรกที่สำคัญ

ที่สุด จะต้องกำหนดขั้นตอนการทำงานเป็นกระบวนการ แต่ละขั้นตอนมีวิธีการปฏิบัติเป็นมาตรฐาน และมีการบันทึกการทำงานที่เป็นปัจจุบัน ข้อมูลจากการบันทึกนี้ จะนำไปสู่การตรวจสอบประเมินตนเอง และให้ผู้อื่นตรวจสอบได้ และเป็นสารสนเทศที่สะท้อนให้เห็นคุณภาพมาตรฐาน และตัวชี้วัดของระบบย่อยส่งผลถึงภาพรวมขององค์กรทั้งระบบ สอดคล้องกับสุนันทา ชัยสิทธิ์ดำรง (2550, หน้า 89 - 98) กล่าวว่า การบริหารจัดการตามวิธจักรคุณภาพด้านการวางแผน มีดังนี้ 1) วิเคราะห์ปัญหา และความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และผู้เกี่ยวข้อง 2) ศึกษาและทำความเข้าใจนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง 3) มีการศึกษาวิเคราะห์ปัญหา และศักยภาพขององค์กร 4) มีการศึกษาวิเคราะห์บริบทของชุมชน 5) มีการจัดระบบด้านป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดไว้ในแผนกลยุทธ์ขององค์กร 6) มีการกำหนดมาตรฐานวางมาตรการ และแนวปฏิบัติสอดคล้องเชื่อมโยงกับระบบการแนะแนว 7) มีการกำหนดมาตรฐานวางมาตรการ และแนวปฏิบัติสอดคล้องเชื่อมโยงกับระบบป้องกันสารเสพติด 8) มีการกำหนดมาตรฐานวางมาตรการ และแนวปฏิบัติสอดคล้องเชื่อมโยงกับระบบกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 9) มีการกำหนดมาตรฐานวางมาตรการ และแนวปฏิบัติสอดคล้องเชื่อมโยงกับระบบความปลอดภัยของสภาพสิ่งแวดล้อม 10) มีการกำหนดมาตรฐานวางมาตรการ และแนวการส่งเสริมการอ่านของ 11) มีการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานด้านการอ่าน 12) มีการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาของที่ต้องดูแลช่วยเหลือ 13) มีการแต่งตั้งคณะทำงานด้านโครงการอ่านออก เขียนได้ 14) มีการสร้างความตระหนัก และเจตคติดีในการทำงาน 15) มีการกำหนดกลยุทธ์ และมาตรฐานการดำเนินงานด้านการส่งเสริมการอ่านของ 16) จัดทำแผนงาน/ปฏิทินปฏิบัติงานด้านกระบวนการ ด้านบริหารโครงการ ตลอดปีการศึกษา และ 17) มีการมอบหมายงานด้านระบบการดูแลช่วยเหลือ เพื่อวางแผนการจัดทำสื่อ/นวัตกรรมสนับสนุนการดำเนินงานตามระบบการดูแลช่วยเหลือ

1.2 การจัดการองค์การยุคใหม่ของกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ด้านการจัดองค์กร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งโรบบิน และคัลเทอร์ (Robbins, & Coulter, 2003, p. 101) กล่าวว่า การจัดองค์กร หมายถึง กระบวนการในการจัดโครงสร้างขององค์กร ซึ่งครอบคลุมเรื่อง การแบ่งงานการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงาน การกำหนดกลุ่มงาน การกำหนดความสัมพันธ์ในสายการบังคับบัญชา และการประสานงานของหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรให้กับหน่วยงานต่าง ๆ การจัดองค์กรจึงครอบคลุมการจัดงาน จัดคน และวัตถุประสงค์ของทั้งหมดขององค์การ สอดคล้องกับ เสน่ห์ จัยโต (2560, หน้า 49) กล่าวว่า การจัดโครงสร้างองค์กรมีหลักการสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ 1) หลักการแบ่งหน่วยงาน (departmentation) เป็นการรวมกลุ่มงาน หรือกิจกรรมที่เหมือนกันไว้ในหมวดหมู่เดียวกัน แล้วจัดเป็นแผนก หรือฝ่าย หรือส่วน แล้วมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในแต่ละแผนกนั้น ๆ การแบ่งงานสามารถจัดได้ในหลายรูปแบบ เช่น การจัดตามหน้าที่การจัดตามพื้นที่การจัดตามผลิตภัณฑ์การจัดตามลูกค้า และการจัดการตามกระบวนการ เป็นต้น 2) หลักการกำหนดอำนาจหน้าที่ (authority) เป็นการกำหนดสิทธิในการตัดสินใจ หรือการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งของผู้จัดการในระดับต่าง ๆ 3) หลักการกำหนดสายการบังคับบัญชา (chain of command) เป็นการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน 4) หลักเอกภาพการบังคับบัญชา (unity of command) เป็นการกำหนดให้

ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว หรือที่เรียกว่า มีนายเพียงคนเดียว เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนยุ่งยาก ในการสั่งการ 5) หลักขอบข่ายการควบคุม (span of control) เป็นการกำหนดจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาต่อผู้บังคับบัญชา 1 คนว่า ควรจะเป็นเท่าใดซึ่งขอบข่ายการควบคุม จะมีทั้งแบบแคบ (narrow) และแบบกว้าง (wide) และ 6) หลักการรวมอำนาจ และการกระจายอำนาจ (centralization & decentralization) เป็นการกำหนดอำนาจการตัดสินใจขององค์กรว่าจะเป็นอย่างไ

1.3 การจัดการองค์การยุคใหม่ของกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ด้านการสั่งการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งพิมลจรรย์ นามวัฒน์ (2559, หน้า 47) กล่าวว่า การสั่งการ หมายถึง กระบวนการในการชักจูง หรือโน้มน้าวความคิดเห็น และพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้คล้อยตาม และกระตือรือร้นที่จะหาทางบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายปฏิบัติการขององค์การในสถานใด สถานการณ์หนึ่ง สอดคล้องกับรอปบิน และคัลเทอร์ (Robbins and Coulter, 2003, p. 143 -144) กล่าวถึงการสั่งการไปสู่การเปลี่ยนแปลงว่า การเปลี่ยนแปลงอาจส่งผลกระทบต่อทางลบ หรือแม้ว่าจะกระทบในทางบวกต่อคนในองค์การ แต่เมื่อจะมีการเปลี่ยนแปลงทุกครั้ง มักจะมีการต่อต้านเสมอ สาเหตุก็คือ การเปลี่ยนแปลงนั้น ทำให้เกิดความไม่ชัดเจน และความไม่แน่นอน การเปลี่ยนแปลงนั้น ทำให้เกิดสูญเสียผลประโยชน์ หรือสูญเสียสภาพเดิม รวมทั้งความเชื่อที่ว่า การเปลี่ยนแปลงนั้นไม่สอดคล้องกับเป้าหมาย และผลประโยชน์ขององค์การ ผู้บริหารสามารถลดการต่อต้านด้วยการให้ความรู้ ด้วยการสื่อสารให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนรวมในการตัดสินใจให้ความสะดวก การสนับสนุนต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การฝึกอบรม เป็นต้น การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การถ่ายทอดสาร และความเข้าใจสารที่ส่งออกมาอย่างถูกต้อง ตรงกัน

1.4 การจัดการองค์การยุคใหม่ของกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ด้านการประสานงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งฤทัยรัตน์ แก้วลาย (2562, หน้า 1) กล่าวว่า การประสานงาน คือ การติดต่อสื่อสารให้เกิดความคิดความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลา และกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมานฉันท์ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ไม่เกิดการทำงานซ้ำซ้อน สอดคล้องกับวัลภา ทับแก้ว (2561, หน้า 1 - 2) กล่าวว่า ความร่วมมือ จะต้องสร้างสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย โดยอาศัยความเข้าใจ หรือการตกลงร่วมกัน มีการรวบรวมกำลังความคิด วิธีการ เทคนิค และระดมทรัพยากรมาสนับสนุนงานร่วมกัน เป็นการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน เต็มใจที่จะทำงานร่วมกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อไปสู่เป้าหมายใดเป้าหมายหนึ่ง การประสานงานไม่ควรจะกระทำโดยใช้อำนาจสั่งการแต่อย่างเดียว ควรใช้ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเป็นหลัก เพราะความมีน้ำใจต่อกันไว้วางใจกัน จะเป็นผลให้เกิดการร่วมมือมากกว่าการใช้อำนาจหน้าที่พยายามผูกมิตรตั้งแต่ต้น และป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกเป็นปฏิปักษ์ มีความหวาดระแวงหรือกินแหนงแคลงใจกัน ให้การยอมรับซึ่งกันและกัน ไม่นินทาว่าร้ายกัน ไม่โยนความผิดให้แก่ผู้อื่น เมื่อมีสิ่งใดจะช่วยเหลือแนะนำกันได้ อย่างลള และพร้อมจะรับฟังคำแนะนำของผู้เกี่ยวข้อง แม้จะไม่เห็นด้วยก็อย่าแสดงปฏิกิริยาโต้ตอบ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงก็ต้องแจ้งให้ทราบ

1.5 การจัดการองค์การยุคใหม่ของกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ด้านการควบคุม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งละอองศรี เหนียงแจ่ม (2561) กล่าวว่า การควบคุม หมายถึง การตรวจสอบดูว่า ทุกสิ่งทุกอย่างดำเนินสอดคล้องไปตามแผนคำสั่ง หลักการที่จัดทำไว้หรือไม่ วัตถุประสงค์ของการควบคุมก็เพื่อการค้นหาจุดอ่อน และข้อบกพร่องเพื่อทำการแก้ไข และป้องกันมิให้ผลงานคลาดเคลื่อนจากวัตถุประสงค์หน้าที่ด้านการควบคุมนั้น เกี่ยวข้องกับทุก ๆ สิ่งไม่ว่าจะเป็นสิ่งของคน หรือการกระทำ สอดคล้องกับสุรัสวดี ราชกุลชัย (2560, หน้า 45) การควบคุมที่มีประสิทธิภาพ ควรมีคุณลักษณะธรรมดาที่ชัดเจนซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้ คือ 1) มีความถูกต้อง 2) ทันทเวลา 3) คุ่มค่าทางเศรษฐกิจ 4) มีความยืดหยุ่น 5) เข้าใจได้ 6) มีความสมเหตุสมผล 7) มีกลยุทธ์ 8) เน้นที่ข้อยกเว้น 9) มีเงื่อนไขหลายประการ 10) มีการปฏิบัติที่ถูกต้อง 11) มีธรรมชาติในเชิงบวก 12) ยุติธรรมและมีเป้าหมาย และ 13) กระตุ้นการควบคุมตัวเองได้

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล กับการจัดการองค์การยุคใหม่ของกองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งจิตตรา มูลเพชร (2562) ศึกษาเรื่อง แนวทางการจัดการสมัยใหม่ที่มีผลต่อการดำเนินการ กรณีศึกษา องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร พบว่า องค์การสมัยใหม่ที่ใช้แนวคิดและทฤษฎี ดังต่อไปนี้ ในการบริหารจัดการองค์การ เพื่อบรรลุเป้าหมายในด้านการดำเนินงาน ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์สภาพองค์การ 2) มาตรฐานระบบการบริหารงานคุณภาพ การนำแนวทางในการจัดการสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในองค์กร ไม่เพียงแต่ช่วยให้องค์กรเห็นถึงเป้าหมายแห่งความสำเร็จเท่านั้น แต่ยังช่วยให้องค์การมองเห็นจุดอ่อน และอุปสรรคขององค์การด้วย โดยจากการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยเชิงคุณภาพในครั้งนี้ ยังพบอีกประการหนึ่งว่า องค์การตลาด เพื่อเกษตรกรยังคงให้ความสำคัญกับการนำแนวคิดทฤษฎีแบบเก่าที่ใช้กันมายาวนานมาประยุกต์ใช้ควบคู่ในการบริหารจัดการที่มีความทันสมัยในปัจจุบัน ส่วนเมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ในภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งรีด (Reid, 2015) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ และภาวะผู้นำ ผลการวิจัย พบว่า ประเภทต่าง ๆ ของภาวะผู้นำนั้น มีความสัมพันธ์กับประเภทการบริหารเชิงกลยุทธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. ด้านการวางแผนนั้น ผู้บังคับบัญชากองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษควรปฏิบัติตามแผน และนโยบายที่วางไว้ ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความรวดเร็ว
2. ด้านการจัดองค์กรนั้น ผู้บังคับบัญชากองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษควรมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถที่มีในตัวบุคคลของกองร้อย
3. ด้านการสั่งการนั้น ผู้บังคับบัญชากองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ควรมีภาวะผู้นำ หรือมีความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

4. ด้านการประสานงานนั้น ผู้บังคับบัญชากองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ควรมีการประสานกิจการด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือ

5. ด้านการควบคุมนั้น ผู้บังคับบัญชากองร้อยปฏิบัติการจิตวิทยา กองพันปฏิบัติการจิตวิทยา หน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ ควรทำการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจในด้านการควบคุม การดำเนินงานตามระเบียบของกองร้อย โดยที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดกระบวนการอบรม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาแนวทางในการพัฒนาการจัดการองค์การยุคใหม่ในหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับหน่วยบัญชาการสงครามพิเศษ

อ้างอิงจาก

จิตตรา มูลเพ็ชร. (2562). *แนวทางการจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชนงกรณ์ กุณทลบุตร. (2557), *หลักการจัดการ*. [พิมพ์ครั้งที่ 2]. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ. (2540). *วิทยาการการบริหารสำหรับนักบริหารมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธงชัย สันติวงษ์. (2559). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2559). *การจัดการสมัยใหม่*. [พิมพ์ครั้งที่ 12]. กรุงเทพฯ: บริษัท ทริบเพ้นท์กรุ๊ป จำกัด.

บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2545). *การวิจัยเบื้องต้นฉบับปรับปรุงใหม่*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิชย์.

บรรยงค์ โตจินดา. (2559). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.

พิมลจรรย์ นามวัฒน์. (2559). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารในยุคโลกาภิวัตน์*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *การจัดการยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด.

ฤทัยรัตน์ แก้วลาย. (2562). *เทคนิคการประสานงาน*. กรุงเทพฯ: วี.พรีนท์.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2559). *การบริหารการศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ*. [พิมพ์ครั้งที่ 10]. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.

วิเชียร วิทย์อุดม (2554). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ธนัช การพิมพ์จำกัด.

วัลภา ทับแก้ว. (2561). *การประสานงานในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สถาบันดำรงราชานุภาพ, สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2561). *การบริหารจัดการ*. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงธุรกิจ.

สมคิด บางโม. (2557). *องค์การและการจัดการ*. [พิมพ์ครั้งที่ 5]. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2560). *การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร*. [พิมพ์ครั้งที่ 4]. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *การวางแผน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สมชาติ โตรักษา. (2560). *การประยุกต์หลักการบริหาร เพื่อการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน*. [พิมพ์ครั้งที่ 4]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เสน่ห์ จัยโต. (2560). *การพัฒนาทักษะการจัดทำแผนงานและเทคนิคการบริหารงาน/โครงการ*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สุนันทา ชัยสิทธิ์ดำรง. (2550). *การบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวัฏจักรคุณภาพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 2*. นครปฐม : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อารีรัตน์ ภูธรรมะ. (2559). *หลักการจัดการ*. เลย: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- อนิวช แก้วจำนงค์. (2557). *การจัดการ*. [พิมพ์ครั้งที่ 6]. กรุงเทพฯ: บริษัท นำศิลป์โฆษณา จำกัด.
- อมรรวรรณ รังกุล. (2556). *การจัดการองค์กร*. [เล่ม 1]. ขอนแก่น: วิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ จัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- GULICK, L. and URWICK, J. (1973). *Papers on the Science of Administration*. New York: Institute of Public Administration.
- Schermerhorn, J. R. Jr. (2002). *Management*. [7th ed.]. New York: John Wiley & Sons.
- Nickels, William G. *Business*. (2012). *Connecting Principles to Practice*. New York: McGraw Hill Irwin.
- Robbins, S. P. ,& Coulter, M. (2003). *Management (13th ed.)*. New Jersey: Practice – Hall.
- Thomas S. Bateman. and Scott A. Snell. (2007). *Management Leading & Collaborating in a Competitive World*. [7th Edition]. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- อัครศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2564). *การบริหารคนยุค New Normal*. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2567.จาก <http://tamrongsakk.blogspot.com>
- ละอองศรี เหนียงแจ่ม. (2551). *หลักการจัดการ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2567. จาก <http://203.158.2/elerning/Management/unit701htm>.
- Reid, L. (2015). *The relationship between strategic management and president leadership in selected Colorado state supported and private institutions of higher education*. Retrieved February 20, 2015, from <http://www.aecf.org>.