



ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

**The Leadership of Administrators of Subdistrict Administrative Organizations
in Pran Buri District, Prachuap Khiri Khan Province**

เสรี หมู่น้อย

Seri Moonoi

วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาปราชคมเมืองและชนบท
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

Master of Public Administration Thesis in Urban and Rural

Community Development and Administration

Phetchaburi Rajabhat University

2554

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ชื่อวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบราญบุรี จังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์

ผู้วิจัย นายเสรี หมุ่น้อย

สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวิทย์ จินดาพล)

(ดร.บุษราคัม สิงห์ชัย)

.....กรรมการ

.....กรรมการ

(ดร.เสนห์ คำแพง)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวิทย์ จินดาพล)

.....กรรมการ

(ดร.เสนห์ คำแพง)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

(รองศาสตราจารย์สุนันท์ นิลพงษ์)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาโรช เพื่อกบัวขาว)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัต กลิ่นงาม)

บัณฑิตศึกษา

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง

ชื่อวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบราญบุรี จังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัย นายเสรี หมุ่น้อย สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท
พ.ศ. 2554

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบราญบุรี 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบราญบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะผู้นำกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบราญบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบราญบุรี 5 แห่ง จำนวน 280 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 168 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบราญบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์

2. เปรียบเทียบข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบราญบุรีที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ และตำแหน่งงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบราญบุรี ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบราญบุรี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ข้อค้นพบจากการวิจัย คือ ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี โดยมีการมอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถของบุคลากร ทำให้งานเสร็จตามระยะเวลาที่วางไว้ จึงทำให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้บริหาร ส่งผลให้บุคลากรได้รับคำตอบแทนมากขึ้น จึงเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร และทำให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามไปด้วย

Thesis Title : The Leadership of Administrators of Subdistrict Administrative Organizations in Pran Buri District, Prachuap Khiri Khan Province **Researcher :** Mr. Seri Moonoi **Major :** Urban and Rural Community Development and Administration **Year :** 2011

Abstract

The purposes of this study were to: 1) study the leadership level of administrators of subdistrict administrative organizations in Pran Buri District, 2) compare the opinion on leadership level of the personnel with different personal factors, and 3) examine the relationship between leaders' attributes and leadership level of administrators of subdistrict administrative organizations in Pran Buri District. The research population was a group of 280 personnel from 5 subdistrict administrative organizations, and 168 personnel were selected as the research samples. The sample size was calculated by using Taro Yamane's formula. The tool for data collection was the questionnaire. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, paired-difference test of Scheffé's method, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The research results were as follows:

1. The level of leadership of administrators of subdistrict administrative organizations in Pran Buri District was high in overall and in each aspect. Those aspects could be ranked in descending order as the followings: intelligence motivation, individual respect, inspiration creation, and ideology influence.
2. The opinion on administrators' leadership level of the personnel with different gender, education level, and work experience was not different. But, those with different age and work position had different opinion with statistical significance at 0.05 level.
3. There was a positive relationship between leaders' attributes and leadership level of administrators with statistical significance at 0.05 level.

The findings show that administrators planned their works properly. All works were assigned accordingly. Resulting in work being finished on time. The administrators were satisfied and was the good reason for the personnel to earn more wages and welfare from the organizations. The personnel's morale was higher and the organizations were also improved.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวิทย์ จินดาพล อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.เสนห์ คำแพง อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ดร.บุษราคัม สิงห์ชัย ประธานกรรมการสอบ และรองศาสตราจารย์สุนันท์ นิลพงษ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งให้คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จด้วยความเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ รวมถึงคณาจารย์ทุกท่านที่ประสาทวิชาให้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสนาะ กลิ่นงาม นายสิริวุฒิ เหมทัต และนายเสรี สมศักดิ์ ที่ได้อนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำปราณ ที่ให้การสนับสนุนทุนการศึกษา ตลอดจนกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม

คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอตอบแทนพระคุณบิดา มารดา บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนชี้แนวทางอันเป็นประโยชน์ที่มีคุณค่ายิ่งแก่ผู้วิจัยมาตลอด และขอบพระคุณผู้ที่ได้เรียบเรียงค้นคว้าเป็นแก่ผู้สนใจทั่วไป

เสรี หนูน้อย

พฤษภาคม 2554

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(3)
Abstract.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพประกอบ.....	(11)
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	4
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ของการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น.....	28
แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น.....	32
แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล.....	41
ข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี.....	51
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	57
สรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	60
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	62
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	62
เครื่องมือในการวิจัย.....	64
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	65

การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	66
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
4 ผลการวิจัย.....	68
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	69
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำดวนบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....	70
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอลำดวนบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....	75
ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	80
ตอนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ.....	97
5 สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	98
สรุปผลการวิจัย.....	99
การอภิปรายผล.....	103
ข้อเสนอแนะ.....	111
บรรณานุกรม.....	113
ภาคผนวก.....	116
ภาคผนวก ก หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	117
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	121
ภาคผนวก ค การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	128
ประวัติผู้วิจัย.....	133

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์..	63
3.2 บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	64
4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	69
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	70
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลิกภาพ....	71
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ.	72
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านสังคม.....	73
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านกายภาพ.....	74
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	75
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์.	76
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ...	77
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	78
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล.	79
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	80
4.13 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามเพศ.....	81

4.14	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน.....	82
4.15	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน.....	83
4.16	เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ โดยการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ.....	84
4.17	เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ.....	84
4.18	เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ.....	85
4.19	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน.....	86
4.20	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน.....	87
4.21	เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ.....	88
4.22	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน.....	88
4.23	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน.....	89

4.24	เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ.....	90
4.25	เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการคำนึงถึงปัจเจก บุคคล โดยการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ.....	91
4.26	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตาม ตำแหน่งงาน โดยรวมและรายด้าน.....	91
4.27	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมและรายด้าน.....	92
4.28	เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยการทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ.....	93
4.29	เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ.....	94
4.30	เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ.....	94
4.31	ความสัมพันธ์ของปัจจัยคุณลักษณะของผู้นำกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....	95

สารบัญภาพประกอบ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
2.1 กระบวนการสามมิติในการพัฒนาภาวะผู้นำด้านธุรกิจ.....	26
2.2 เนื้อหาสาระที่เป็นจุดเน้นของการพัฒนาภาวะผู้นำตามกระบวนการสามมิติ.....	27
2.3 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย.....	43

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของไทยในปัจจุบันตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 ได้กำหนดให้มีการจัดระเบียบบริหาร ราชการแผ่นดิน ออกเป็น 3 ส่วน คือ ระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง รัฐบาลหรือคณะรัฐมนตรี มีหน้าที่บริหาร ประเทศโดยจะกำหนดนโยบายในการบริหารประเทศและมีอำนาจกับใช้อำนาจ เพื่อบริหารและจัดการ ให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ หน่วยงานซึ่งถือว่าเป็นกลไกของรัฐบาลจะต้องนำนโยบายของ รัฐบาลไปปฏิบัติก็คือ กระทรวง ทบวง กรม ซึ่งรวมเรียกว่า การบริหารราชการส่วนกลาง ระเบียบ บริหารราชการส่วนภูมิภาค การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค ในปัจจุบันพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 บัญญัติไว้ว่าให้จัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค ดังนี้ จังหวัด อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน และระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เป็นการกระจายอำนาจไปสู่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็น สาธารณะของท้องถิ่นด้วยตนเองตามภารกิจหน้าที่ที่ระบุให้ดำเนินการอย่างชัดเจน มีพื้นที่รับผิดชอบ ชัดเจน มีผู้บริหารที่ได้รับเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ซึ่งในปัจจุบันผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการ เลือกตั้งของประชาชน (โกวิท พวงงาม และอลงกรณ์ อรรคแสง, 2547 : 1-3) โดยการเลือกตัวแทน เข้ามาทำหน้าที่เรียกว่าสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล (กรรมการปกครอง, 2542 : 1-2) และสมาชิก สภาองค์การบริหารส่วนตำบลก็จะปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้นำของประชาชน ในตำบลนั้นในการแก้ไขปัญหา และนำงบประมาณไปใช้ให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนโดยจะมีวาระในการดำรงตำแหน่ง เป็นเวลา 4 ปี นับตั้งแต่วันเลือกตั้ง

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นพื้นฐานการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย แบบมีส่วนร่วมและถือเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่ให้การศึกษาและฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับระบอบประชาธิปไตย กับประชาชน โดยให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในภารกิจของท้องถิ่นและ เกิดความสำนึกในสิทธิหน้าที่ของตนเองที่มีต่อชุมชน หน้าที่พลเมือง อันจะนำไปสู่การปกครองตนเอง ในที่สุด (โกวิท พวงงาม และอลงกรณ์ อรรคแสง, 2547 : 1) การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็น การปกครองของประชาชนโดยประชาชนและมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดโดยมี

ตัวแทนของประชาชนเข้าไปทำหน้าที่ในองค์กรที่จะทำภารกิจเพื่อตอบสนองปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ตรงตามเป้าหมาย รวดเร็วและมีประสิทธิภาพที่สุด

องค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญ ในการพัฒนาท้องถิ่น เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ประกอบไปด้วยบุคคลในท้องถิ่น ที่ทราบถึงปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นเป็นอย่างดี และเป็นการดำเนินงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศที่สมควรได้รับการสนับสนุนเพื่อให้มีการดำเนินงานในทิศทางที่ถูกต้องและบังเกิดผลเป็นรูปธรรมชัดเจน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป

จากแนวคิดพื้นฐานของการปกครองท้องถิ่นดังกล่าวจึงเป็นประโยชน์ต่อการวางรากฐานการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาประเทศการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้ประสบผลสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล หากแต่ศักยภาพในการดำเนินงานของแต่ละท้องถิ่นนั้นย่อมแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กร ทั้งจากปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง กลุ่มต่าง ๆ ในองค์กร โครงสร้างองค์การ ความสามารถในการบริหารจัดการและประเพณีปฏิบัติ รวมทั้ง การประสานงานของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลประการสำคัญคือ ภาวะผู้นำของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งการบริหารงานพัฒนานั้นเป็นการบริหารเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวม องค์กร คน หรือทรัพยากรมนุษย์ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ต้องสอดคล้องและพัฒนาไปในทิศทางเดียวกันตามศักยภาพและความต้องการในสภาวะการณ์นั้น ๆ ของชุมชน การพัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จได้นั้น กรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นคนที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ รวมถึงหลักการและกระบวนการวางแผน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการพัฒนาท้องถิ่น สามารถใช้ทักษะในการจูงใจให้ประชาชนในท้องถิ่นยอมรับและเชื่อถือศรัทธา ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือและแก้ไขปัญหาในชุมชนได้เป็นอย่างดี และสามารถชี้แนะให้คำแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์เกี่ยวกับงานการพัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองนโยบายการกระจายอำนาจของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (โสภณ เนื่องจำนง อ้างถึงในสุภาวดี ติมินตระ, 2548 : 48)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้เห็นว่าการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และหลักการและกระบวนการวางแผน รวมถึงความสามารถในการจูงใจให้เชื่อถือศรัทธาและยอมรับ การรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่น ความสามารถในการประสานงานและการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและเกิดความเข้มแข็งของชุมชน เพราะเมื่อชุมชนมีความเข้มแข็งจะทำให้ประเทศชาติ

เจริญก้าวหน้า เป็นกำลังของประเทศชาติในอนาคต ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ว่ามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับใดและมีปัจจัยใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับการมีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงการมีความพร้อมที่จะดำเนินงาน ในการพัฒนาท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2537 ปรับปรุงแก้ไข พ.ศ. 2546 เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 -2554) เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามนโยบายการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะผู้นำกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สมมุติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบราณบุรี ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
3. ปัจจัยคุณลักษณะของผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาเฉพาะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยผู้วิจัยนำแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของเบสและอวอลิโอ ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และอายุ

ปัจจัยคุณลักษณะของผู้นำ ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านสังคม และด้านกายภาพ

2.2 ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามทฤษฎีของเบสและอวอลิโอ (Bass and Avolio อ้างถึงในสราวุธรัตน์ จันทะมล, 2548 : 25-27) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 5 แห่ง จำนวน 280 คน กลุ่มตัวอย่าง ใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยสูตรของยามานะ (Yamane, 1970 อ้างถึงในธำนิษฐ์ ศิลป์จารุ, 2550 : 47) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 คน

4. ขอบเขตด้านพื้นที่และระยะเวลา

พื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พื้นที่อำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลเท่านั้น ระยะเวลาที่ศึกษาตั้งแต่ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2553 ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2554

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการนำและการจูงใจผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนให้ทำงานด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มและขององค์กร บุคลิกลักษณะบางประการที่จะช่วยสนับสนุนให้มีความเป็นผู้นำได้ 4 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านสังคม และด้านกายภาพ

ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง สำหรับผู้ร่วมงาน ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธาไว้วางใจ และทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ร่วมงานจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนหรือคล้ายกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายในการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานต่อผู้ร่วมงาน

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการคิด สร้างสรรค์โดยการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม หรือมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ดีต่องาน

ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อหน่วยงานหรือองค์กร

ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ความเป็นผู้ใหญ่ทางด้านอารมณ์ คือ ความสามารถในการรักษาไว้ซึ่งความสงบทางใจ เมื่อแพ้หรือประสบชัยชนะ รวมถึงความสำเร็จต่าง ๆ มีการควบคุมอารมณ์ได้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเคารพในตนเองและมีความสนใจในขอบเขตที่กว้าง

ด้านความรู้ความสามารถ หมายถึง ความสามารถในการติดต่อสื่อสารที่จะนำไปใช้ในการจูงใจ เพื่อที่จะก่อให้เกิดหรือทำให้ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานหรือผู้อยู่ในบังคับบัญชา

ด้านสังคม หมายถึง ความสามารถในการทำให้เป็นที่ยอมรับว่าการร่วมมือระหว่างกันเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพนั่นเอง

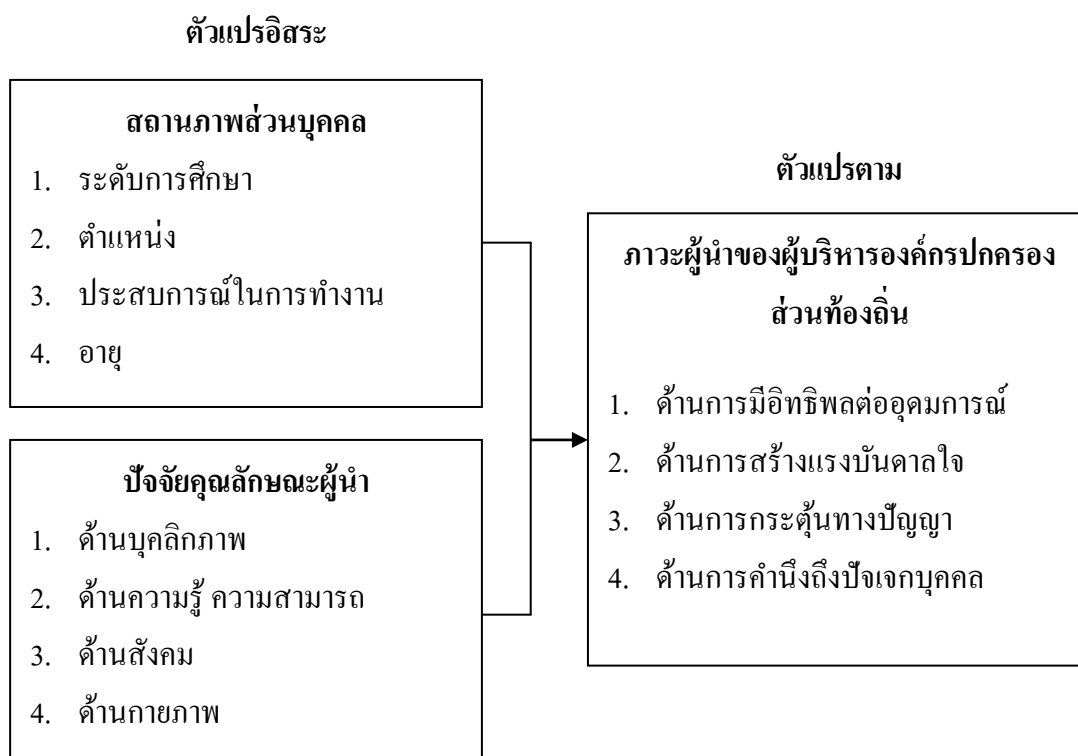
ด้านกายภาพ หมายถึง ลักษณะเด่นของผู้นำที่มีเหนือบุคคลอื่น ๆ อย่างเห็นได้ชัดในด้านต่าง ๆ ซึ่งสามารถสังเกตได้ทั้งภายในและภายนอกงาน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี หมายถึง องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งได้แก่ องค์กรบริหารส่วนตำบลลำปางบุรี องค์กรบริหารส่วนตำบลเขาน้อย องค์กรบริหารส่วนตำบลปากน้ำปราณ องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองตาแต้ม องค์กรบริหารส่วนตำบลวังก้ง และองค์กรบริหารส่วนตำบลเขาข้าว

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำของกวี วงศ์พุด (2539 : 117-119) บุคคลบางคนเกิดมาพร้อมด้วยลักษณะบางประการที่จะช่วยสนับสนุน ให้เขาเป็นผู้นำได้ มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ ซึ่งได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านสังคม และด้านกายภาพ และนำทฤษฎีเบสและอะโวลีโอ (Bass & Avolio อ้างถึงในสรณฤตน์ จันทะมล, 2548 : 25-27) คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มากำหนดเป็นตัวแปรตาม ดังนี้

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ของการวิจัย

1. เป็นข้อมูลให้หน่วยงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องได้รับทราบถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. สามารถนำผลการศึกษาวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. เป็นข้อมูลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร หลักแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น
3. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
4. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
5. ข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบางบาล
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. สรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำ

สมศักดิ์ ขาวลาภ (2544 : 13) กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) กับภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นการมองคนละด้าน คำว่า ผู้นำ มองเน้นที่ตัวบุคคล ส่วนคำว่า ภาวะผู้นำ มองเน้นที่คุณลักษณะในตัวบุคคล เราสามารถให้คำนิยามของคำว่า ผู้นำ ได้โดยอาศัยหลัก 3 ประการ สรุปได้ดังนี้

1. ผู้นำคือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มคนหลาย ๆ คนที่มีอำนาจอิทธิพลหรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการ หรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติตนหรือพฤติกรรมของผู้อื่น คำว่าผู้อื่นในที่นี้ไม่ได้ หมายความว่า ผู้อื่น ทุกคน ในกลุ่มคนที่ผู้นำคนนั้นมีส่วนร่วม เพราะภาวะผู้นำมิได้เกิดขึ้นโดยอาศัยหลักการทั้งหมดหรือไม่ก็ไม่มีเลย แต่ภาวะผู้นำเกี่ยวกับความเป็นผู้นำมากหรือน้อยเพียงใดมากกว่าปริมาณคนที่เขานำ คืออยู่ที่ความมากน้อยของอำนาจ อิทธิพลหรือความสามารถในการจูงใจคน

2. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจเหนือในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ 2 ทาง (Two-way Process) คือ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือผู้ตามและในทำนองเดียวกัน บางคราวผู้ตามก็มีอิทธิพลเหนือผู้นำ ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำจึงเป็นผลรวมของ

เจตคติของสมาชิกในกลุ่มคนนั่นเอง งานวิจัยหลายเรื่องยืนยันว่าผู้นำของกลุ่มคนที่มีเจตคตินิยมเผด็จการมักเป็นเผด็จการด้วย ส่วนผู้นำของกลุ่มคนที่มีเจตคตินิยมประชาธิปไตยก็มักเป็นคนที่มีความเป็นประชาธิปไตยด้วย

3. ผู้นำแตกต่างจากหัวหน้าหรือผู้บริหาร คน 2 คนนี้อาจจะเป็นคน ๆ เดียวกันได้ แต่ไม่จำเป็นต้องเสมอไป หัวหน้าหรือผู้บริหารหลายคนมีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง แต่อาจไม่ใช่ผู้นำที่แท้จริงของกลุ่ม ผู้นำที่แท้จริงอาจเป็นคนอื่นซึ่งไม่ใช่หัวหน้าหรือผู้บริหารแต่เขามีอำนาจ มีอิทธิพล และมีความสามารถในการจูงใจคนให้ประพฤติหรือปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้ทั้ง ๆ ที่เขาไม่มีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่งใด ๆ ทั้งสิ้น

ฮาลปีน (Halpin, 1966 : 34 อ้างถึงในสงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543 : 280) อธิบายว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน 5 อย่างนี้ คือ

1. ผู้นำ คือ บุคคลผู้หนึ่งที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
2. ผู้นำ คือ บุคคลซึ่งมีบทบาทเหนือบุคคลอื่น
3. ผู้นำ คือ บุคคลซึ่งมีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำงานให้หน่วยงานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

4. ผู้นำ คือ ผู้ซึ่งได้รับการเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ
5. ผู้นำ คือ ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งนำในหน่วยงาน หรือดำรงตำแหน่งหัวหน้า

เจษฎา บุญมาโฮม (2546 : 185) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง คนที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการให้มีตำแหน่งเป็นหัวหน้า มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบต่อหน่วยงานหนึ่ง ๆ ในองค์กร

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545 : 238) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญซึ่งสามารถนำหรือประสานการทำงานของสมาชิกในกลุ่มให้ทำงานร่วมกันจนประสบผลสำเร็จ โดยบุคคลนั้นได้รับการยอมรับจากสมาชิกในกลุ่มด้วย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 229) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีผู้ตามและมีอิทธิพลที่จะทำให้ผู้ตามช่วยกันกำหนดวัตถุประสงค์และบรรลุวัตถุประสงค์นั้น หรือเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุผลสำเร็จโดยใช้อิทธิพลจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดปัญหา วางแผน และรับผิดชอบต่อความอยู่รอด หรือการพัฒนาขององค์การ นอกจากนั้นแล้วผู้นำยังมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์การและพนักงานรวมทั้งสามารถใช้อำนาจหรืออิทธิพลต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง การเป็นผู้นำนั้นเป็นเรื่องง่ายแต่การเป็นผู้นำที่ดีนั้นเป็นเรื่องยาก

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543 : 282) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีศิลปะในการจูงใจสมาชิกในกลุ่มหรือทีมงานให้ปฏิบัติตามคำสั่งของตนได้

อำนาจ แสงสว่าง (2541 : 127 อ้างถึงในสงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543 : 281) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีศิลปะในการจูงใจให้คนทำงาน

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540 : 227 อ้างถึงในสงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543 : 282) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่สามารถชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ชาง (Chang, 1963 : 119 อ้างถึงในสงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543 : 282) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่สามารถดึงเอา การตอบสนองที่จำเป็นและสร้างสรรค์จากผู้อื่น เพื่อปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้เสร็จสิ้นไป

ดับริน (DuBrin, 1998 : 431 อ้างถึงในสงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543 : 282) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่าเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้นำคือบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

ฟิดเลอร์ (Fiedler, 1967 อ้างถึงในสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545 : 1) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลในกลุ่มซึ่งได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ควบคุมหรือประสานงานกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการกิจของกลุ่ม

เดจนอชกา (Dejnoska, 1983 อ้างถึงในสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545 : 1) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ถูกเลือกหรือได้รับการแต่งตั้งให้นำกลุ่มและมีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มเพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มและเพื่อทำหน้าที่หัวหน้าของกลุ่ม

ขยอุทธ เกษสาคร (2544 : 68) กล่าวว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีบุคลิกลักษณะคุณสมบัติเด่นกว่าผู้อื่นในกลุ่ม และมีอิทธิพลมากกว่าบุคคลอื่น ๆ ในหน่วยงานทั้งสามารถสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานนั้น ๆ ได้ ดังนั้นผู้นำ จึงหมายถึงบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งรับบทบาทเป็นผู้บริหารประสานประโยชน์ในกลุ่มเสมือนเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มซึ่งมีอิทธิพล และอำนาจสามารถบังคับบัญชาบุคคลในกลุ่มให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545 : 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่มสามารถที่จะจูงใจชักนำ หรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

สุพัฒน์ มนต์ไพบูลย์ (2537 : 4) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอันเป็นที่ต้องการในการดำเนินงานของกลุ่ม และสามารถนำความรู้ที่ช่วยให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ผู้นำส่วนใหญ่จะมีบุคลิกภาพเด่น มีความรู้ความสามารถ เป็นพิเศษในกลุ่มคนหรือในท้องถิ่นนั้น ๆ เป็นผู้ที่สามารถจูงใจประชาชนให้มีความคิดเห็นคล้อยตาม และลงมือทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง จนนำกลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางได้เป็นผลสำเร็จในที่สุด กลุ่มซึ่งอยู่ภายใต้

การนำของผู้นำจะดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือล้มเหลวก็ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำ ผู้นำจะมีอิทธิพลเหนือกว่าสมาชิกคนอื่นในกลุ่มความมีอิทธิพลของเขา ต่อสมาชิกของกลุ่ม อาจจะแสดงออกในรูปต่าง ๆ เช่น การให้คำแนะนำ กระตุ้นเตือน ชักชวน ฯลฯ ผู้นำจะต้องมีทักษะในการใช้ความมีอิทธิพลของเขาในสถานการณ์ที่เหมาะสม ข้อสำคัญที่ควรระลึกไว้เสมอก็คือ ผู้นำที่ดีนั้นจะไม่ใช้อำนาจในการทำงานให้บรรลุผล แต่จะเป็นผู้นำที่สามารถชักจูงผู้อื่นให้มีจิตใจคล้อยตามโดยอาศัยเหตุผล

จากทฤษฎีของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งอย่างเป็นทางการให้มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบหน่วยงานต่าง ๆ โดยได้รับการเลือกและได้รับการยอมรับ ได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้างาน ให้เป็นผู้ตัดสินใจ เป็นผู้ใช้อำนาจในการปกครอง บังคับบัญชาและเป็นบุคคลที่มีศิลปะในการจูงใจสมาชิกในกลุ่มหรือทีมงานให้ปฏิบัติตามคำสั่งของตนได้ หรือชักนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ความหมายของภาวะผู้นำ

เจษฎา บุญมาโฮม (2546 : 185) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง กระบวนการที่เกิดจากบุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลที่มีอยู่เหนือสมาชิกคนอื่นในกลุ่มจัดการนำกลุ่มให้ก้าวไปสู่จุดมุ่งหมายที่กลุ่มหรือองค์กรปรารถนา

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545 : 238) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการใช้อิทธิพลของผู้นำต่อการทำกิจกรรมของแต่ละบุคคลในความพยายามที่จะให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544 : 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกันและพากันไปสู่จุดมุ่งหมายที่ดีงาม

นพมาศ ชีรเวทิน (2542 : 100) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะที่ผู้นำสามารถทำให้เกิดการบรรลุเป้าหมายของสิ่งที่หมายเอาไว้ถ้าจะมองในแง่มุมมองของประชาธิปไตย ภาวะผู้นำก็อาจจะหมายถึง ภาวะความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อกันและกันระหว่างสมาชิกของกลุ่มทั้งหลายกับผู้นำ จะสังเกตได้ว่า ภาวะผู้นำอาจจะมีได้หลายรูปแบบ แบบที่เป็นประชาธิปไตยมากกว่าก็จะทำให้ผู้ตามมีอิทธิพลตามผู้นำได้มากกว่าภาวะผู้นำแบบเป็นประชาธิปไตยน้อยกว่าลักษณะการถ่วงดุลอำนาจจะไม่เท่ากับแบบประชาธิปไตย

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545 : 3) ได้ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ว่าเป็นกระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ได้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่า อะไรคือความสำคัญให้ภาพความเป็นจริงขององค์การแก่ผู้อื่นช่วยให้มองเห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

สมศักดิ์ ขาวลาภ (2544 : 15) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ว่าหมายถึง ศิลปะและความสามารถในการนำและการจูงใจผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนให้ทำงานด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มและขององค์การ

ดับริน (DuBrin, 1998 : 431) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ว่าเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ดาฟท์ (Daft, 1999 : 5) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ว่าเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ตาม (Follower) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purpose)

ยังยุทธ เกษสาคร (2544 : 68-69) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะกระตุ้นจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย การติดต่อ ซึ่งกันและกันให้เกิดมีใจร่วมกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินการจะเป็นไปในทางดีหรือชั่วก็ได้ ฉะนั้นไม่ว่าคนนั้นจะเป็นอธิบดี ประธานกรรมการ ผู้อำนวยการ หรือผู้จัดการบริษัท แม้แต่หัวหน้าโจรแต่ละคนจะต้อง มีภาวะผู้นำทั้งนั้น ซึ่งมีลักษณะของผู้นำที่มีรูปแบบต่าง ๆ กันความเป็นผู้นำมีผลกระทบต่อสิ่งอื่น ๆ หลายอย่าง ถ้าหัวหน้าหรือผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำในตัว กิจกรรมงานของหน่วยงานก็จะดำเนินไปได้โดยเรียบร้อยราบรื่นและก้าวหน้า ตรงกันข้ามถ้าหัวหน้าหรือผู้บริหารขาดความเป็นผู้นำ ในตัว ก็จะเกิดผลเสียต่าง ๆ หลายประการ ทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นตัวการแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ภายในหน่วยงาน พฤติกรรมความเป็นผู้นำจึงมีผลไปถึงผลผลิตขององค์การ ความพึงพอใจ ขวัญและกำลังใจ ความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ความกระตือรือร้น การบูรณาการ ของผู้ร่วมงานด้วยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งความเป็นผู้นำจะมีลักษณะสำคัญ คือ

1. ด้านคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำ ได้แก่ ผู้นำที่มุ่งแสวงหาวิธีการที่จะนำผู้ร่วมงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตามที่กำหนดไว้
2. การแสดงออกในรูปของพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ เช่น ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความสามารถในการตัดสินใจ กล้าคิด กล้าทำ มีความรับผิดชอบและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพื่อก่อให้เกิดผลในแง่ของความมีพลังอำนาจและอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน
3. การแสดงออกซึ่งศักยภาพ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปผู้นำที่มีความเป็นผู้นำสูงจะต้องสามารถแสดงบทบาทในการนำด้วยบารมี และความมีอิทธิพลเหนือกลุ่มบุคคลอื่นได้ในทุกสถานการณ์

4. ความเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่ฝึกฝนอบรมพัฒนาให้เกิดขึ้นได้จากประสบการณ์การเรียนรู้
 ดังเช่น ผู้นำที่สำเร็จการอบรมจากสถาบันพัฒนาผู้บริหาร หรือผู้นำที่ผ่านการอบรมในสาขาวิชาเฉพาะ
 มีความรู้ความชำนาญในด้านเทคนิคสูง (Technical Skill) เป็นที่ยอมรับของกลุ่ม เป็นต้น

5. ผู้นำที่ดีจะต้องสามารถสร้างความจงรักภักดีให้เกิดในจิตสำนึกของบุคลากรต่อ
 หน่วยงาน สร้างความพึงพอใจด้วยการใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ให้เกิดขึ้นแก่ผู้ร่วมงานได้ จนสามารถ
 สร้างทีมงานได้อย่างมั่นคง

ความเป็นผู้นำ (Leadership) หมายถึง การสร้างบารมีแห่งความสัมพันธ์ ตามแนวคิดของ
 ไมเนอร์ (Miner, 1992 : 228 อ้างถึงใน สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543 : 282)

ความเป็นผู้นำ คือ การจูงใจหรือกระตุ้นให้บุคคลทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตาม
 จุดมุ่งหมายโดยเฉพาะตามแนวคิดของ บูนและเคิร์ตซ์ (Boone and Kurtz, 1992 : 391 อ้างถึงใน สงวน
 สุทธิเลิศอรุณ, 2543 : 282)

ความเป็นผู้นำ คือ ความสามารถที่จะจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามให้บรรลุผลตาม
 เป้าหมายตามแนวคิดของ เจนส์ (Jenks 1990: 345 อ้างถึงใน สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543 : 282)

อำนาจ แสงสว่าง (2541 : 128 อ้างถึงใน สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543 : 282) ให้ความหมาย
 ของความเป็นผู้นำ คือ การจูงใจบุคคลให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในระดับที่สูงที่สุด จัดว่าเป็น
 กระบวนการของการชักนำพฤติกรรม และทำให้เกิดความพอใจในงานทั้งพนักงานและองค์กร

สุนทร วงศ์ไวยวรรณ (2540 : 226 อ้างถึงใน สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543 : 282) ให้ความหมาย
 ของความเป็นผู้นำ คือ กระบวนการใช้อำนาจอิทธิพลของผู้นำในการชักจูง หรือชักนำบุคคลอื่น
 ให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543 : 282) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำ คือ กระบวนการใช้อำนาจและ
 หรือบารมีในการจูงใจสมาชิกในกลุ่ม หรือทีมงานให้ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้นำได้

สงวน สุทธิเลิศอรุณ และคณะ (2543 : 150) ให้ความหมายของความเป็นผู้นำ ว่าเป็น
 พฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่จะประสานงานระหว่างความต้องการของบุคคลกับกลุ่ม
 ให้สอดคล้องกันขณะเดียวกันก็เป็นตัวกลางที่จะขัดข้อขัดแย้งระหว่างความต้องการของบุคคลกับกลุ่ม
 เพื่อให้การรวมกลุ่มสมาชิกเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน

สุพัฒน์ มนต์ไพบูลย์ (2537 : 5) ให้ความหมายของความเป็นผู้นำ ว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้อง
 กับตัวผู้นำโดยตรง กล่าวคือ เป็นการพิจารณาว่าผู้นำมีความเหมาะสม สามารถที่จะทำหน้าที่ในการนำกลุ่ม
 ได้มากน้อยเพียงใด ความเป็นผู้นำ เป็นอิทธิพลที่เกิดจากคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำ และการรู้จักใช้
 อิทธิพล เพื่อให้การดำเนินงานของกลุ่มประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์มากกว่าสิ่งอื่นใด

เวคคิโอ (Vecchio, 1988 : 286) ให้ความหมายของความเป็นผู้นำว่า คือ กระบวนการที่บุคคลใช้เพื่อทำให้บุคคลอื่น ๆ ในกลุ่มหรือองค์การปฏิบัติให้ได้ผลบางอย่างที่ปรารถนา เราเรียกผู้มีความสามารถในการเป็นผู้นำนี้ว่า ผู้นำ ซึ่งจะมีพฤติกรรมสำคัญในการมีอิทธิพล (Influence) ต่อผู้ร่วมกลุ่มให้มีการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ เวคคิโอ แยก “ผู้นำ” ออกจาก “ผู้บริหาร” ในแง่ที่ผู้บริหารที่มีอำนาจหน้าที่อาจไม่มีความเป็นผู้นำก็ได้ ในขณะที่บุคคลผู้ได้บังคับบัญชาบางคนอาจมีความเป็นผู้นำเพราะสามารถมีอิทธิพลทำให้ผู้ร่วมงานมีการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้งานประสบความสำเร็จ

สมีท (Schmidt, 1937 : 282 อ้างถึงในสงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543 : 150) ให้ความหมายของความเป็นผู้นำ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับกลุ่ม ซึ่งมีความสนใจร่วมกัน และกลุ่มดังกล่าวจะถูกกำหนดพฤติกรรมโดยบุคคลเหล่านั้น

แคมป์เบล (Campbell 1969: 176 อ้างถึงในสงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2543 : 150) ให้ความหมายของความเป็นผู้นำ คือ การกระทำหรือพฤติกรรมระหว่างบุคคลและกลุ่มที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนาทั้งสองฝ่าย

จากทฤษฎีของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคลหรือกลุ่มเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายภายในสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ให้เกิดพลังเป็นอิทธิพลครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ให้ความร่วมมือปฏิบัติการ ดำเนินกิจกรรมในทุกสถานการณ์โดยใช้กระบวนการกลุ่มหรือกลุ่มปฏิสัมพันธ์ หรือพลวัตกลุ่ม ใช้ศิลปะของการสื่อสารเป็นพลังสนับสนุนเป็นปัจจัยในการบริหารให้กิจกรรมบรรลุเป้าหมาย สภาวะหรือศักยภาพ ความสามารถของบุคคลในการสร้างกระบวนการเพื่อจูงใจให้ผู้อื่น ให้ความร่วมมือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปตามแผนงานและจุดประสงค์ที่วางไว้

ทฤษฎีลักษณะของผู้นำ

ทฤษฎีนี้เชื่อว่าบุคคลบางคนเกิดมาพร้อมด้วยลักษณะบางประการที่จะช่วยสนับสนุนให้เขาเป็นผู้นำได้ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะดังนี้ (กวี วงศ์พุด 2539: 117-119)

1. บุคลิกภาพ (Personality) เป็นเรื่องที่ติดมากับตัวของบุคคลแต่ละคนในส่วนของที่สามารถปรับปรุงแก้ไขให้ได้ บุคลิกภาพดังกล่าวคือ

1.1 ความสามารถในการปรับตัว เป็นความสามารถทั่วไปของบุคคล

1.2 ความต้องการที่จะนำ ซึ่งอาจจะเป็นความสามารถในส่วนลึก ๆ มองไม่เห็นชัด แต่ก็สามารถค้นคว้าได้

1.3 ความมั่นคงทางอารมณ์ ซึ่งแต่ละคนจะมีนิสัยทางด้านความคงที่ของอารมณ์การควบคุมอารมณ์ได้มากน้อยเพียงใด

1.4 ความเป็นตัวของตัวเอง มีอำนาจในการตัดสินใจต่าง ๆ ตามสภาพสังคมและวัฒนธรรม

1.5 ความอดสาพยายาม หมายถึง ความอดทนของแต่ละบุคคลที่จะพยายาม พินฝ่าอุปสรรคนานาประการ

1.6 ความคิดสร้างสรรค์ ถือเป็นพรสวรรค์อย่างหนึ่งที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะแล้วคิดออกมาเป็นรูปธรรม

1.7 ความทะเยอทะยาน เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องการความสะดักสบายใหม่ ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา หากทุกคนได้ใช้ความคิดดังกล่าวอยู่ตลอดเวลา เพราะการคิดแต่ละคนนั้นย่อมแตกต่างกันออกไป

2. ความรู้ ความสามารถ (Intelligence) สมองของคนเรานี้ธรรมชาติสร้างมาเพื่อใช้สติปัญญาให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ความรู้ความสามารถจะเห็นได้จาก

2.1 เชาว์ปัญญา คนทุกคนมีสติปัญญา ความเฉลียวฉลาดแตกต่างกันไปอาจจะด้วยสาเหตุหลาย ๆ ประการ ทั้งเรื่องพันธุกรรม สภาพแวดล้อม การแข่งขัน การฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้ที่สนใจในการศึกษาเล่าเรียน

2.2 ความแม่นยำในการตัดสินใจ เพราะต้องทำการตัดสินใจอยู่ตลอดเวลา ในการทำงาน การดำรงชีวิต การตัดสินใจที่แม่นยำจึงต้องอาศัยประสบการณ์

2.3 ระดับความรู้ ทุกคนสามารถศึกษาเล่าเรียนได้ไม่เท่ากันเพราะสมองแต่ละคนไม่สามารถรับอะไรได้อย่างเต็มที่ คือมีการจุความจำไว้เท่ากันก็จริง แต่การรับรู้ การถ่ายทอดอาจจะมีบางสิ่งบางอย่างแตกต่างกันออกไป ดังนั้นจึงวัดระดับความรู้ได้จากการศึกษาในระดับที่สูง ๆ ขึ้นไปของแต่ละคน

2.4 ความคล่องแคล่วในการใช้ภาษา สื่อภาษาเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ทุกชาติจะมีภาษาของตนเองหรือไม่ก็ตาม แต่การพูดถือเป็นเรื่องของการสื่อความหมายให้สามารถเข้าใจกัน ผู้นำที่มีความสามารถในการพูด การเขียนย่อมได้เปรียบกว่า

3. คุณลักษณะด้านสังคม (Social Skill) การเข้าสังคมเป็นของคนทุกคน เพราะคนเราไม่สามารถอยู่คนเดียวในโลกได้ การเข้าสังคมของคนแต่ละระดับต้องมีวิธีที่ต่างกันออกไปตามสภาพการณ์และเหตุการณ์นั้น ๆ คุณลักษณะด้านสังคมมีดังนี้

3.1 การรู้จักประนีประนอม การที่บุคคลทำงานร่วมกับคนอื่น ผลประโยชน์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่น้อย ด้วยเหตุนี้จึงต้องการคนที่จะมาประสานผลประโยชน์หรือเป็นคนที่ยอมประนีประนอมให้ทุกคนที่ร่วมงานเกิดความพอใจ

3.2 ความสามารถในการบริหาร งานบริหารเป็นการใช้ศิลป์ ซึ่งแต่ละคน ไม่สามารถใช้ได้ทัดเทียมกัน ด้วยข้อจำกัดต่าง ๆ การศึกษาเล่าเรียนก็จะเป็นส่วนประกอบในการบริหารได้บ้างเช่นกัน

3.3 ความร่วมมือ ถือเป็นเรื่องสำคัญมากในการเป็นผู้นำ เพราะผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่สามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงาน ตั้งใจทำงานหรือทำตามที่ผู้นำต้องการด้วยความเต็มใจ

3.4 ความเป็นที่นิยมชมชอบ เราคงจะเคยเข้าไปในงานเลี้ยงและพบคนหนึ่งซึ่งจากลิหน้าท่าทาง เป็นบุคคลที่เรามองแวบเดียวเกิดความรู้สึกอยากรู้จัก อยากทักทาย มีความเลื่อมใสศรัทธา ยิ่งเมื่อเห็นเขาพูดจาด้วยแล้วเกิดความนิยมชมชอบตามมา

3.5 ความเป็นนักการทูต การที่บุคคลจะเป็นนักการทูตที่ดีนั้นต้องอาศัยปฏิภาณไหวพริบมากมาย เพราะต้องเอาใจเขามาใส่ใจเรา ต้องโน้มน้าวเรื่องใหญ่ ๆ ที่เกิดขึ้นแก้ปัญหาให้กลายเป็นเรื่องเล็กต้องใช้ความสามารถหลาย ๆ ด้านประกอบกัน ซึ่งไม่ใช่การพูดเป็น เพียงอย่างเดียว

4. คุณลักษณะด้านกายภาพ (Physical Characteristic) ถือเป็นเรื่องที่ดีตัวมา อย่างเห็นได้ชัด ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจสามารถแก้ไข ปรับปรุงด้วยการให้อาหารหรือรับประทานอาหาร ที่ถูกสุขลักษณะ รวมทั้งการออกกำลังกายที่เหมาะสมด้วย คุณลักษณะด้านกายภาพมีดังนี้

4.1 ส่วนสูง ถึงแม้ทุกคนไม่สามารถจะสูงทัดเทียมกัน แต่ก็เป็นที่ประจักษ์แล้วว่า การรับประทานอาหารที่ถูกต้องตามหลักโภชนาการนั้นมีส่วนทำให้คนเราสูงได้ไม่เพียงเพราะพันธุกรรม เพียงอย่างเดียว

4.2 น้ำหนัก การควบคุมน้ำหนักจะเห็นได้ชัดเจนจากนักมวย เพราะการควบคุมต่าง ๆ ย่อมเกิดผลตามที่เรต้องการ หรือเป็นไปตามเป้าหมายระหว่างบุคคล มีนักจิตวิทยาได้ทำการทดสอบ เรื่องน้ำหนักกับการเป็นภาวะผู้นำเหมือนกัน แต่ไม่มีความสำคัญอย่างมีนัยสำคัญ

4.3 การฝึกฝน นับเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการดำรงชีวิต การที่ร่างกาย ของคนเรา ได้รับการออกกำลังกาย การฝึกฝนให้ใช้ความคิด การใช้สมอง การนั่งสมาธิ ล้วนแล้วแต่มีส่วนทำให้จิตใจเยือกเย็น สามารถพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นผู้นำได้ในที่สุด

4.4 ความสมบูรณ์ของร่างกาย การรักษาตนให้พ้นจากโรคภัยถือเป็นลาภ อันประเสริฐ ตามหลักของพระพุทธศาสนา ดังนั้น ความสมบูรณ์ต้องมีส่วนประกอบด้านอื่นด้วย เช่น การรักษาความอบอุ่นของร่างกาย การพักผ่อนที่เพียงพอ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปแล้ว คุณลักษณะสำคัญของการเป็นผู้นำตามทฤษฎีดังกล่าว จะสามารถในการส่งผลให้ผู้นำทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือ

1. ความเฉลียวฉลาด หมายถึง ความสามารถและทักษะในการติดต่อสื่อสารที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการจูงใจ เพื่อที่จะก่อให้เกิดหรือทำให้ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานหรือผู้อยู่ในบังคับบัญชา

2. ความเจริญวัยด้านสังคม หมายถึง ความเป็นผู้ใหญ่ทางด้านอารมณ์ คือความสามารถในการรักษาไว้ซึ่งความสงบทางใจ เมื่อแพ้หรือประสบชัยชนะ รวมถึงความสำเร็จต่าง ๆ มีการควบคุมอารมณ์ได้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเคารพในตนเองและมีความสนใจในขอบเขตที่กว้าง

3. แรงจูงใจภายใน เป็นความปรารถนาที่จะให้ประสบความสำเร็จ เป็นการตอบสนองความต้องการระดับสูงของมนุษย์ทุกคน

4. เจตคติด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง เป็นผู้ที่ยอมรับว่าการร่วมมือระหว่างกัน เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพนั่นเอง

ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักมีคุณลักษณะที่เฉพาะอย่างเหมือนกัน และมีคุณลักษณะบางประการที่เหนือกว่าผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้นำ คนที่เป็นผู้นำนั้นจะต้องมีคุณลักษณะบางประการ ที่แตกต่างจากบุคคลธรรมดา (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544 : 35-44) ลักษณะที่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำสามารถจัดประเภทแบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล (Personality Trait of Effective leader) ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิผลมีลักษณะดังนี้

1.1 เป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุผลสำเร็จ
1.2 เป็นผู้ที่มีความสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา

1.3 การจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม การติดต่อสื่อสาร และมีอิทธิพลเหนือผู้ได้บังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ของการบริหารที่ดำรงตำแหน่งอยู่

1.4 ผู้นำมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์กรและของพนักงาน ซึ่งรวมถึงผู้นำที่สามารถใช้อำนาจ อิทธิพลต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใด กิจกรรมหนึ่งด้วย

1.5 ผู้นำยังเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มและสามารถนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผลสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป (General Personality Trait) เป็นคุณลักษณะซึ่งสามารถสังเกตได้ทั้งภายในและภายนอกงาน คุณลักษณะทั่วไปจะสัมพันธ์กับความสำเร็จและความพอใจทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไปซึ่งจะช่วยให้ผู้นำประสบความสำเร็จประกอบด้วย

1.1 ความเชื่อมั่นในตัวเอง (Self-Confidence) เป็นการแสดงพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ ในลักษณะที่มีความสงบและเป็นผู้นำที่ดีได้แม้จะอยู่ในภายใต้ภาวะแรงกดดันและภาวะวิกฤติ จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำที่จะต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองอย่างแท้จริง ซึ่งสังเกตได้จากการใช้คำพูดที่จริงจัง การรักษาอาการกับิริยาที่ดี และการแสดงท่าทางที่เหมาะสม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง que แสดงถึงความเชื่อมั่นในตนเองด้วย

1.2 การสร้างความไว้วางใจได้ (Trustworthiness) เป็นบุคคลที่มีลักษณะซื่อสัตย์ ซื่อตรง และสามารถสร้างความเชื่อถือแก่กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้อง สมาชิกของกลุ่ม จะมีความเชื่อมั่นว่าผู้นำต้องแสดงความซื่อสัตย์ ความมั่นคง และเป็นผู้ที่สามารถเชื่อถือได้ จึงจะสามารถก่อให้เกิดความไว้วางใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้

1.3 ลักษณะเด่น (Dominance) เป็นลักษณะเด่นของผู้นำที่มีเหนือบุคคลอื่น ๆ อย่างเห็นได้ชัดในด้านต่าง ๆ ผู้นำที่มีลักษณะโดดเด่นมักจะถูกมองว่าเป็นคนหยิ่งหรือทำตัวเป็นนาย ซึ่งความจริงแล้วความโดดเด่นจะได้รับการพิจารณาว่าเป็นลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ

1.4 เป็นคนกล้าแสดงออก (Extroversion) เป็นบุคลิกลักษณะที่มีการแสดงออกที่เด่นชัดในสังคมและมีบุคลิกลักษณะโดดเด่น โดยจะทำให้คนที่ทำงานด้วยเกิดความสบายใจ และกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น นอกจากนี้ยังช่วยให้เกิดการรวมกลุ่มและช่วยให้การทำงาน กับสมาชิกของกลุ่มง่ายขึ้น ตลอดจนสามารถสร้างพลังกลุ่มและสร้างทีมงานได้ดี

1.5 การเป็นคนที่มีการแสดงออกที่เหมาะสม (Assertiveness) เป็นความเปิดเผยเหยียบขาดในการแสดงความต้องการ ความคิดเห็น ความรู้สึก และทัศนคติ การเป็นคนที่มีการแสดงออก ที่เหมาะสม จะช่วยผู้นำในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย สามารถเผชิญกับปัญหาภายในสมาชิกกลุ่ม

1.6 ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) เป็นความสามารถในการควบคุมอารมณ์ในการโต้ตอบได้อย่างเหมาะสมแม้ในภาวะวิกฤติ อารมณ์ที่มั่นคงเป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยให้แก้ไขสถานการณ์ให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี

1.7 ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) เป็นการแสดงออกด้วยความสนใจและตั้งใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างกระตือรือร้น ผู้นำสามารถแสดง ความกระตือรือร้นทั้งด้วยการใช้คำพูดและการแสดงออก เช่น การใช้ท่าทาง เป็นต้น ในสถานการณ์การบริหารจะต้องการผู้นำซึ่งกระตือรือร้น

เพื่อจูงใจให้เกิดพฤติกรรมสร้างสรรค์การทำงาน ตลอดจนช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกในทีมงาน

1.8 มีอารมณ์ขัน (Sense of Humor) เป็นการแสดงออกของความเป็นคนมีอารมณ์ดี และมองเหตุการณ์หรือสิ่งต่าง ๆ โดยไม่รู้สึกเครียด อารมณ์ขันจะถือเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้นำ อารมณ์ขันจะช่วยลดความตึงเครียด ความน่าเบื่อหน่าย และความไม่ถูกต้อง ตลอดจนช่วยให้ มีอำนาจเหนือกลุ่มได้

1.9 ความเป็นคนอบอุ่นหรือมีความเอื้ออารี (Warmth) เป็นการแสดงความเห็นอกเห็นใจมีอารมณ์มั่นคง เข้าใจในสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะช่วยเหลือแก้ไขปัญหาโดยช่วยให้ภาวะผู้นำมีประสิทธิภาพ

1.10 มีความอดทนสูงต่อความตึงเครียด (High Tolerance for Frustration) เป็นความสามารถที่จะเผชิญปัญหาและสามารถแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปด้วยดีได้ เนื่องจากผู้นำ ต้องเผชิญหน้ากับปัญหา ความผิดหวัง และความตึงเครียดมากมาย ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีความอดทนสูงและสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยสุขภาพจิตที่ดี

1.11 การรู้จักตนเองและมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน (Self-awareness and Self - Objectivity) เป็นการรับรู้ในจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองซึ่งจะช่วยให้เขาสามารถที่จะใช้จุดแข็งของเขาให้เกิดประโยชน์ และพัฒนาแก้ไขจุดอ่อนของตนได้ ตลอดจนสามารถสร้างความไว้วางใจให้กับทีมงานเพื่อให้งานกลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน (Task-related Personality Trait) เป็นคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่แน่นอนของผู้นำที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความสำเร็จ ในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 มีความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมีการตัดสินใจ และทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตัวเอง ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างโอกาสในการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนมีความสามารถในการค้นหาปัญหาและความสามารถในการแก้ไขปัญหา ทักษะเหล่านี้จำเป็นจะต้องมีการฝึกหัดปฏิบัติ เพื่อพัฒนาทักษะด้านนี้

2.2 มีความเข้าใจอารมณ์และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Sensitivity to Others and Empathy) ผู้นำต้องพยายามสร้างอิทธิพลเหนือผู้อื่น โดยต้องเข้าใจถึงความรู้สึกนึกคิด (ทัศนคติ ความสนใจและอารมณ์) ของสมาชิกกลุ่มโดยศึกษาและสังเกตในรายละเอียดว่าสมาชิกกลุ่มเป็นใคร มีความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะหาวิธีการสื่อสารที่ดี และสร้างอิทธิพลเหนือบุคคลเหล่านั้นได้ ทักษะด้านนี้จะช่วยป้องกันปัญหาความขัดแย้งและความล้มเหลวของผู้นำ ตลอดจนจะช่วย ในการตัดสินใจ และการเจรจาต่อรองในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้บรรลุผล

2.3 ความสามารถในการยืดหยุ่นได้และความสามารถในการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) ความยืดหยุ่นได้เป็นความสามารถที่จะปรับภารกิจและความต้องการของทีมงานให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งต้องมีลักษณะที่ยืดหยุ่นได้ ตลอดจนสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลง เช่น ความก้าวหน้า ด้านเทคโนโลยี การลดจำนวนแรงงาน การเปลี่ยนแปลงลักษณะความจำเป็นและความต้องการ ของลูกค้า การเปลี่ยนแปลง ด้านกำลังแรงงาน ฯลฯ

2.4 สภาพการควบคุมภายในตนเอง (Internal Locus of Control) เป็นลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำซึ่งมีความเชื่อมั่นว่าเป็นผู้ควบคุมและเป็นผู้กำหนดดวงชะตาชีวิตของตนเอง ซึ่งคุณสมบัตินี้ผู้นำต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีจิตใจที่เข้มแข็ง มีความอดทน และมีการพัฒนาตนเอง จึงจะสามารถควบคุมตนเองได้ ซึ่งคุณสมบัติเหล่านี้จะทำให้ผู้นำเป็นที่ยอมรับของสมาชิกกลุ่ม

2.5 ความกล้าหาญ (Courage) ผู้นำต้องมีความกล้าหาญในการเผชิญกับความเสี่ยง ความท้าทายต่อสิ่งแปลกใหม่ ซึ่งจะต้องมีความรอบคอบ ระมัดระวัง มีความคิดริเริ่ม มีความรับผิดชอบ มีความกล้าหาญในการตัดสินใจเพื่อที่จะฉวยโอกาส ขจัดอุปสรรค แก้ไขปัญหา และการใช้กลยุทธ์ใหม่ ๆ ในแต่ละสถานการณ์ให้ได้

2.6 ความสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิม (Resiliency) เป็นความสามารถในการที่จะแก้ปัญหาให้เรียบร้อยได้อย่างรวดเร็ว เช่น การถูกตัดงบประมาณ กำลังแรงงาน การให้พนักงานออก เป็นต้น ผู้บริหารระดับสูงจะไม่กังวลถึงความล้มเหลว เพราะจะเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่จะเกิดความมุ่งมั่นบากบั่นไม่ยอมแพ้และไม่ทอดทิ้งในสิ่งใดอย่างง่าย ๆ

2. แรงจูงใจของภาวะผู้นำ (Leadership Motive) แรงจูงใจเป็นความจำเป็นความต้องการแรงกระตุ้น ความปรารถนา หรือสภาพภายในของบุคคลซึ่งมีพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม ที่จะบรรลุเป้าหมาย ผู้นำที่มีประสิทธิผลมักมีการแสดงลักษณะเด่นด้านแรงจูงใจ ซึ่งมีพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่จะตอบสนองความต้องการด้านการยอมรับ การยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตของเขา แรงจูงใจหรือความต้องการของภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องกับงานประกอบด้วย

2.1 แรงจูงใจด้านอำนาจ (Power Motive) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการการควบคุมและมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะมีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ ผู้นำที่มีแรงจูงใจด้านอำนาจสูงจะมีลักษณะเด่น 3 ประการ คือ

2.1.1 มีการแสดงออกด้วยความเข้มแข็ง และใช้ความพยายามเพื่อแสวงหาอำนาจ

2.1.2 มีการใช้เวลาส่วนใหญ่ในการคิดหาวิธีเปลี่ยนแปลงแก้ไขพฤติกรรมของบุคคลอื่น

2.1.3 มีความเอาใจใส่เกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่หรือความอยู่รอดของสมาชิกกลุ่ม

2.2 แรงกระตุ้นและแรงจูงใจให้ประสบความสำเร็จ (Drive and Achievement Motivation)

แรงกระตุ้น หมายถึง สิ่งที่เป็นพลังที่ผลักดันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการค้นหาวิธีการเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ มนุษย์เราจะเกิดความต้องการขึ้นมาก่อนแล้วเกิดแรงจูงใจและแรงกระตุ้น ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมตามลำดับ แรงกระตุ้น จะมีแรงกดดันให้เกิดพฤติกรรมมากกว่าแรงจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) เป็นแรงกระตุ้นให้กระทำหรือดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือเป็นพลังกระตุ้น ที่อยู่ภายในตัวบุคคลซึ่งกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติตาม เพื่อ

2.2.1 ใช้ความพยายามเพื่อแสวงหาความสำเร็จและมีความรับผิดชอบต่อความล้มเหลว

2.2.2 กล้าที่จะเผชิญความเสี่ยงโดยใช้ความพยายามของตนเองอย่างเต็มที่

2.2.3 ยอมรับการป้อนกลับในผลของการปฏิบัติงานและนำมาใช้ในการแก้ไขปรับปรุง

2.2.4 นำเสนอความแปลกใหม่ นวัตกรรม หรือการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

2.2.5 การวางแผนและกำหนดเป้าหมาย

2.3 ยึดมั่นในจริยธรรมการทำงาน (Strong work Ethic) จริยธรรมเป็นความเชื่อถือหรือวินัยของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ดีและเลว หรือสิ่งที่ถูกและผิด ผู้นำที่มีประสิทธิผล จะมีจริยธรรมในการทำงานอย่างเคร่งครัด บริษัทจะมีความเชื่อในศักดิ์ศรีของงาน บุคคลที่มีจริยธรรมในการทำงานจะได้รับแรงจูงใจที่ดีเพราะว่าเขาจะเห็นคุณค่าของการทำงานอย่างมาก

2.4 ความมุ่งมั่น (Tenacity) เป็นความตั้งใจจริงที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ ไปให้ได้ ถึงแม้จะมีอุปสรรคมากมายเพียงใดก็ไม่ท้อถอยและไม่คิดที่จะเลิกหรือยอมแพ้ง่าย ๆ ผู้นำจะต้องเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้ ความมุ่งมั่นจึงเป็นคุณสมบัติสำคัญสำหรับผู้นำขององค์กรเพราะว่าองค์กรจะต้องใช้ความพยายามและความตั้งใจจริงในการปฏิบัติโปรแกรมใหม่ ๆ ให้ประสบความสำเร็จ

3. ปัจจัยด้านสติปัญญาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของภาวะผู้นำ (Cognitive Factor and Leadership) ความเข้าใจ หมายถึง กระบวนการด้านสติปัญญาในการรวบรวมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ความสามารถด้านสติปัญญาเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จของภาวะผู้นำ ผู้นำจำเป็นต้องมีระดับสติปัญญาที่เฉลียวฉลาดเพราะจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะนำไปสู่ การเปลี่ยนแปลง การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และมีความสามารถที่จะแสวงหาข้อมูลที่จำเป็น การแก้ปัญหาและทักษะด้านการใช้สติปัญญาด้านความรู้ความเข้าใจจะเกี่ยวข้องกับหัวข้อต่อไปนี้

3.1 ทฤษฎีความสามารถด้านสติปัญญาและทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ (Intelligence and Cognitive Resource Theory) เป็นทฤษฎีที่ช่วยสนับสนุนและพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดความสามารถ

ด้านสติปัญญาและความรู้ ความเข้าใจในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ทฤษฎีความเข้าใจ มีสมมติฐานที่เป็นพื้นฐานสำคัญ 2 ประการ คือ (1) ผู้นำที่มีระดับสติปัญญาและมีความสามารถสูงกว่า มีแผนงาน มีการตัดสินใจและมีกลยุทธ์ดีกว่าผู้นำที่มีระดับสติปัญญาและความสามารถต่ำกว่า (2) ผู้นำกลุ่มงานจะสื่อสารแผนงาน มีการตัดสินใจ และมีกลยุทธ์การปฏิบัติงานเริ่มแรกในรูปของพฤติกรรมแบบงบการ ทฤษฎีความรู้ความเข้าใจจะขึ้นอยู่กับสมมติฐานซึ่งมุ่งที่ความสามารถด้านสติปัญญา (Mental Ability) ดังนี้

3.1.1 ถ้าผู้นำนั้นประสบการณ์จะทำให้ความสามารถและสติปัญญาของเขาหันเหไปจากงานที่มีอยู่ ซึ่งเป็นผลให้การวัดระดับสติปัญญาและความสามารถของผู้นำจะไม่สัมพันธ์กับการทำงานกลุ่ม

3.1.2 ความสามารถด้านสติปัญญาของผู้นำแบบงบการจะสัมพันธ์อย่างสูงกับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มมากกว่าความสามารถด้านสติปัญญามากกว่าผู้นำที่ไม่ใช่แบบงบการ

3.1.3 ความสามารถด้านสติปัญญาของผู้นำจะสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มซึ่งจะต้องใช้ความสามารถด้านสติปัญญาด้วย

3.2 ความรู้ด้านธุรกิจ (Knowledge of the Business) ความสามารถด้านสติปัญญา จะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการมีความรู้ด้านธุรกิจ ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะมีเทคนิคหรือความสามารถในบางสาขา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการชักนำกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เป็นการยากสำหรับผู้นำที่จะสร้างความพร้อมเพียงให้กับสมาชิกกลุ่ม ถ้าผู้นำไม่รู้ว่าทำอะไร และเมื่อกลุ่มไม่นับถือทักษะด้านเทคนิคของผู้นำ

3.3 ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นกระบวนการของการพัฒนาความคิดริเริ่ม ทักษะและจินตนาการในสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะมีความคิดสร้างสรรค์ ในด้านจินตนาการ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ผู้นำบางคนอาจมีความคิดสร้างสรรค์มากกว่าอีกคนหนึ่ง เช่น ผู้นำทางธุรกิจที่คิดผลิตภัณฑ์และบริการที่มีนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งผู้นำจะต้องค้นหาจินตนาการหาแนวทางแก้ปัญหาขององค์การอย่างเป็นมาตรฐานและสร้างสรรค์

3.4 ความสามารถหยั่งลึกถึงบุคคลและสถานการณ์ (Insight into People and Situation) เป็นความสามารถในการหยั่งลึกถึงความรู้สึกนึกคิดของบุคคล ความสามารถในการหยั่งลึกจะสัมพันธ์กับลักษณะต่อไปนี้

3.4.1 ความคิดสร้างสรรค์เนื่องจากมีส่วนประกอบที่เกิดจากความรู้สึกที่เกิดขึ้นเอง

3.4.2 การเข้าใจอย่างลึกซึ้งจะเป็นลักษณะสำคัญของผู้นำบริหารด้วย ผู้บริหารที่มีความสามารถหยั่งลึกจะสามารถเลือกบุคคลที่จะมอบหมายงานที่สำคัญได้อย่างฉลาดเฉลียว

สามารถฝึกอบรมและพัฒนาสมาชิกทีมได้ดีขึ้นด้วย ผู้บริหารจะสามารถสั่งงานโดยพิจารณาถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของสมาชิกทีม

3.4.3 ผู้นำสามารถเผชิญกับปัญหาในแต่ละสถานการณ์ได้ เช่น ในสถานการณ์ที่วิกฤต สมาชิกกลุ่มจะต้องการภาวะผู้นำแบบบังคับและภาวะผู้นำที่มีการตัดสินใจที่ดี

3.4.4 ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจในสภาพแวดล้อมโดยสามารถคาดคะเนทิศทางของสภาพแวดล้อมและแก้ปัญหาในแต่ละสถานการณ์ได้ ตลอดจนสามารถ รู้ถึงสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและใช้ข้อมูลสำหรับการแก้ปัญหาได้ทันทั้งที่และอย่างเหมาะสม

3.5 การมองการณ์ไกล (Farsightedness) เป็นความสามารถเข้าใจในวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของบริษัท โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติและกำหนดนโยบายได้ในระยะยาว และในขณะเดียวกันผู้นำควรมีการพัฒนาแบบหมุนเวียนด้วยแผนระยะปานกลางและในระยะสั้นด้วย เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์บริษัท เพราะฉะนั้นผู้นำจำเป็นต้องเป็นผู้มองการณ์ไกล

3.6 การเปิดรับต่อประสบการณ์ (Openness to Experience) เป็นการมุ่งสู่การเรียนรู้ในสิ่งที่มีประโยชน์ ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มประสบการณ์และมีการพัฒนาระดับสติปัญญาที่ดี การพัฒนาระดับสติปัญญานี้จะรวมถึงการมีจินตนาการ มีวัฒนธรรมที่ดี มีความคิดริเริ่ม ความอยากรู้อยากเห็น ความมีใจกว้าง การมีระดับสติปัญญา และความสามารถเปิดรับต่อนวัตกรรมใหม่

ลิปปีท และราฟท์ ไวท์ (Lippitt and Ralph White 1940 อ้างถึงในสรัยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ, 2542 : 258-259) ได้ทำการศึกษาเรื่องแบบการ (Leadership Style) นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา (The University of Iowa) พบว่า แบบการนำมีอยู่ 3 แบบ คือ

1. ผู้นำตามแบบอัตตานิยม (Autocratic Style) ผู้นำจะยึดตนเองเป็นสำคัญ เป็นผู้ตัดสินใจกำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงานด้วยตนเอง แล้วจึงสั่งการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยจะทำการควบคุมบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (Close Supervision) ไม่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการปฏิบัติงาน เพราะไม่ไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นจุดเน้นของผู้นำแบบนี้ก็คือการก้าวร้าวตอบโต้ผู้นำ หรือไม่ตอบสนองต่อผู้นำ หรือแสดงความก้าวร้าวเมื่อผู้นำไม่อยู่

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic or Participative Style) เป็นผู้นำที่มีเจตคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาตรงข้ามกับแบบแรก มีความไว้วางใจในผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้ความสามารถ และเปิดโอกาส ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม (Participation) ในการตัดสินใจกำหนดนโยบาย รวมตลอดถึงกำหนดวิธีการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยตัวผู้นำเองก็มีส่วนอย่างเต็มที่ด้วยเช่นกัน ดังนั้นจุดเน้นของผู้นำแบบนี้จึงอยู่ที่ทั้งตัวผู้นำและผู้ปฏิบัติงานทั้งหลายหรือรวมเรียกว่ากลุ่มนั่นเอง ภายใต้สถานการณ์นี้ สมาชิกในกลุ่มจะมีความพึงพอใจต่อผู้นำสูง

3. ผู้นำแบบปล่อยเสรี (Laissez-Fair Style) เป็นผู้นำที่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยดูแลอยู่ห่าง ๆ ไม่ค่อยมีบทบาทอะไรมากนักคล้ายกับคนนั่งชิวๆ ดังนั้นจึงมีคำเรียกผู้นำแบบนี้ว่าผู้นำแบบบุรุษไปรษณีย์ เพราะเขามีหน้าที่ส่งผ่านข่าวสารเท่านั้น ซึ่งผู้นำแบบนี้จะไม่มีบทบาท ตรงกันข้ามบทบาทต่าง ๆ จะตกอยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชา จุดเน้นจึงอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ จะเห็นได้ว่าผู้นำแบบนี้ไม่ได้ทำการนำเลย จึงอาจถือว่าเขาเป็นผู้นำจอมปลอม (Pseudo-Leader) ในภาวะการณ์เป็นผู้นำแบบนี้ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะปรากฏมีความพึงพอใจมากกว่าผู้นำแบบอัตตนิยม

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำจะต้องเลือกใช้บทบาทภาวะผู้นำโดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการนำในแบบอัตตนิยม, แบบประชาธิปไตย และแบบปล่อยเสรี ในแต่ละสถานการณ์ขององค์การเพื่อให้ผู้ร่วมงานมีการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้งานประสบความสำเร็จ สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การ

แนวความคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำ

ทุกองค์การต่างต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน เพื่อที่จะช่วยให้การบริหารองค์การบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นบุคลากรทุกระดับจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การ อย่างไรก็ตาม นักวิชาการบางท่านก็ได้แนะนำแนวความคิดไว้ว่า คุณลักษณะขององค์การที่มักจะประสบความสำเร็จอย่างสูงนั้น ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของภาวะผู้นำ และชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นทรัพยากรสำคัญขององค์การที่หาได้ยากยิ่ง

ในสภาพความเจริญก้าวหน้าของภาวะเศรษฐกิจโลกในยุคโลกาภิวัตน์ เป็นผลให้เกิดการแข่งขันเพื่อการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ ในภาวะดังกล่าวข้างต้น องค์การทั่วโลกจะพยายามแสวงหา “นักบริหารมืออาชีพ” (Professional Managers) ที่มีคุณลักษณะเหมาะสมการบริหารและการจัดการเพื่อพัฒนาองค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

เจมส์ เอฟ โบลท์ (James F. Bolt อ้างถึงในรวริทย์ จินดาพล, 2542 : 198) ประธานกองทุนสมาคมพัฒนาผู้บริหาร (Chairman and Founder of Executive Development Associate : EDA) ได้ศึกษาความคิดเห็นจากผู้บริหารระดับสูงและผู้ช่วยผู้บริหาร จำนวน 500 คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ในระหว่าง 13 ปีที่ผ่านมา ได้ค้นพบข้อเท็จจริงว่า วิกฤติการณ์ของภาวะผู้นำที่แท้จริง คือ วิกฤติการณ์ในการพัฒนาผู้บริหารให้มีคุณสมบัติของการเป็นภาวะผู้นำในองค์การ ซึ่งเชื่อว่ามีสาเหตุจากองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการคือ 1) วิธีการในอดีตที่ใช้ในการศึกษาและฝึกอบรมผู้บริหาร ไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน 2) ประสิทธิภาพที่ใช้ในการพัฒนาและฝึกอบรมผู้บริหารไม่ได้สร้างภาวะผู้นำที่เป็นความต้องการอย่างแท้จริงขององค์การ

เจมส์ เอฟ โบลท์ (James F. Bolt อ้างถึงในรวริทย์ จินดาพล, 2542 : 199) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิกฤติการณ์ในการพัฒนาผู้บริหารในอดีตไว้ดังต่อไปนี้ 1) หลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารไม่ใช่

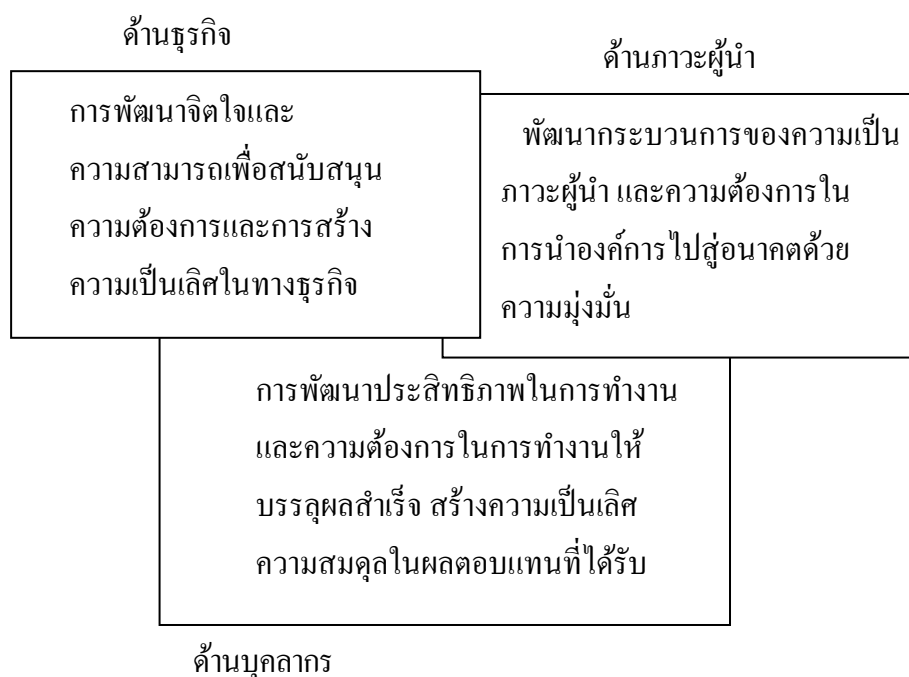
เป็นการรวมทักษะทุกอย่างเข้าด้วยกัน ควรจะจัดทำหลักสูตรในการฝึกอบรมผู้บริหารที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของผู้บริหาร ตามความต้องการของแต่ละองค์กร หลักสูตรจะต้องเป็นไปเพื่อการสร้างภาวะผู้นำที่มีความพร้อมในการแข่งขันของตลาดโลก สร้างมาตรฐานของภาวะผู้นำ สร้างรูปแบบการนำและการบริหารที่มีคุณภาพ สร้างค่านิยม และความสามารถของผู้นำ เพื่อให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้ 2) หลักสูตรในการฝึกอบรมภาวะผู้นำ ควรจะคำนึงถึงระยะเวลาการใช้ระยะเวลาหนึ่งวัน หรือหนึ่งสัปดาห์ ในการประชุมสัมมนา ไม่สามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงได้ วิธีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้นำจำเป็นต้องใช้ระยะเวลานานพอสมควร 3) เนื้อหาสาระที่ใช้ในการอบรมผู้นำควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน มุ่งเน้นทางด้านการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงในการนำไปใช้พัฒนาองค์กร ให้ผู้นำได้เกิดการเรียนรู้ และเข้าใจแนวโน้มทิศทางของการเปลี่ยนแปลงองค์กรได้ 4) ผู้นำโดยทั่วไปมักจะไม่เห็นคุณค่าของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง มักจะสนใจเฉพาะบทบาทหน้าที่และวิธีการปฏิบัติที่มีอยู่เดิม การฝึกอบรมจึงควรจะมุ่งเน้นให้ผู้นำได้เรียนรู้วิธีการนำ เพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในองค์กรได้อย่างแท้จริง

จากแนวความคิดเกี่ยวกับวิกฤติการณ์ในการพัฒนาผู้บริหารตามทัศนะดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันได้มีการปรับปรุงหลักสูตรผู้บริหารในลักษณะต่าง ๆ กัน เช่น หลักสูตรการบริหารธุรกิจ (Management Business Administrator : MBA) ซึ่งได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางจากวงการธุรกิจในปัจจุบันนี้

กระบวนการในการพัฒนาภาวะผู้นำ

เจมส์ เอฟ โบลท์ (James F. Bolt อ้างถึงในรวริทย์ จินดาพล, 2542 : 201) ได้นำเสนอแนวความคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำไว้ว่า กระบวนการในการพัฒนาภาวะผู้นำควรจะประกอบด้วยกระบวนการสามมิติ (The Three-dimensional Leadership) ได้แก่ 1) พัฒนาการทางด้านธุรกิจ ซึ่งหมายถึงการพัฒนาจิตใจและการพัฒนาความสามารถเพื่อสนับสนุนแนวความคิดในการสร้างความเป็นเลิศในทางธุรกิจให้แก่องค์กร 2) พัฒนาการทางด้านภาวะผู้นำ ซึ่งหมายถึง พัฒนาการในการเป็นภาวะผู้นำที่มีศักยภาพ มีความต้องการที่จะนำองค์กรไปสู่อนาคตด้วยความมุ่งมั่น 3) พัฒนาการทางด้านบุคลากร ซึ่งหมายถึง การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน พัฒนาทักษะ และสนองความต้องการในการทำงาน ให้บรรลุความสำเร็จมีความเป็นเลิศ และเกิดความสมดุลในผลตอบแทนที่ได้รับดังภาพที่ 2.1

ภาพที่ 2.1 กระบวนการสามมิติในการพัฒนาภาวะผู้นำด้านธุรกิจ



(วรวิทย์ จินดาพล, 2542 : 202)

นอกเหนือจากกระบวนการสามมิติในการพัฒนาผู้นำดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น เจมส์ เอฟ โบลท์ (James F. Bolt อ้างถึงในวรวิทย์ จินดาพล, 2542 : 202) ยังได้เสนอจุดเน้นของการพัฒนาตามกระบวนการสามมิติไว้ว่า ควรจะประกอบด้วยเนื้อหาสาระ ดังภาพที่ 2.2

ภาพที่ 2.2 เนื้อหาสาระที่เป็นจุดเน้นของการพัฒนาภาวะผู้นำตามกระบวนการสามมิติ



(วรวิทย์ จินดาพล, 2542 : 203)

แนวความคิดในการพัฒนาผู้บริหารตามกระบวนการสามมิติจะช่วยเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำที่มีอยู่ในแต่ละบุคคลให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ 1) มิติด้านธุรกิจ จะเปลี่ยนแปลงจากแนวความคิดเดิมที่มีมุมมองในด้านธุรกิจรอบครัว ไปสู่การจัดระบบธุรกิจในระดับสากล ผลผลิตขององค์การจากปริมาณและคุณภาพเดิมจะนำไปสู่การผลิตเพื่อตลาดโลก บทบาทหน้าที่และเทคนิควิธีในการประกอบธุรกิจจากเดิม จะเปลี่ยนไปเป็นการใช้ทักษะและดุลยพินิจที่สมบูรณ์แบบของการบริหารธุรกิจ 2) มิติด้านภาวะผู้นำ จะเปลี่ยนแปลงจากการพัฒนาจิตใจตนเอง ไปสู่การเรียนรู้ความเป็นภาวะผู้นำ บทบาทการนำที่มีอยู่เดิม จะเปลี่ยนไปเป็นการโน้มน้าวให้สมาชิกมองเห็นวิสัยทัศน์ และ

การสร้างพลังอำนาจร่วมกัน ความไม่เข้าใจในเรื่องบุคลิกภาพของภาวะผู้นำ จะเปลี่ยนไปเป็นการสร้าง
 บุรณาการของความเป็นผู้นำและการกระจายอำนาจการบริหาร และ 3) ประสิทธิภาพของบุคลากร
 จะเปลี่ยนแปลงจากความตั้งใจเล็กน้อยในการทำงานไปสู่ความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีค่านิยม มีเป้าหมาย
 และความมุ่งมั่นในการทำงาน ตลอดจนมีพลังความเชื่อมั่นในตนเอง ความสนใจในเรื่องอื่น ๆ
 จะเปลี่ยนแปลงไปสู่ความมีบุรณาการทั้งในชีวิตส่วนตัวและชีวิตในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น

ความหมายของการพัฒนา

ได้มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาไว้พอสรุปได้ ดังนี้

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2546 : 18) นิยามว่าการพัฒนา (Development) หมายถึง การมีคุณภาพ
 ชีวิต (Quality of Life) ที่ดีขึ้น อาจวัดคุณภาพชีวิตได้หลายแบบ เช่น ทางการศึกษา การเมืองเศรษฐกิจ
 อนามัย หรือทางจิตใจ มีสิ่งเหล่านี้สูงขึ้นหรือมากขึ้นก็ถือว่ามีพัฒนาสูงขึ้น

สนธยา พลศรี (2545 : 5) นิยามว่าการพัฒนา หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงของสิ่งใด
 สิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น ทั้งทางด้านคุณภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อม ด้วยการวางแผน โครงการและดำเนินงาน
 โดยมนุษย์ เพื่อประโยชน์แก่ตัวของมนุษย์เอง

การพัฒนาตามแนวคิดของ ไรต์เนอร์ (Weidner : 1971 อ้างถึงในชูวงศ์ ฉายะบุตร, 2539 : 23-
 24) เป็นการพัฒนาตามแนวอุดมคติย่อมหมายถึง การเปลี่ยนแปลงใน 3 ลักษณะด้วยกัน คือ มีความเจริญเติบโต
 (Growth) มีการเปลี่ยนแปลง (System Change) และมีการวางแผน (Planned Change) การพัฒนาเกิดขึ้น
 จากกระบวนการของการวางแผนเพื่อให้มีความเจริญเติบโตในทิศทางของการสร้างภาวะทันสมัย
 (Modernization) การสร้างชาติ (Nation Building) และความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม (Socio
 Economic Progress) ในขณะเดียวกันจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงระบบไปพร้อม ๆ กันกับความเจริญเติบโต

จากนิยามแนวความคิดดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง การที่คนใน
 ชุมชนและสังคมโดยส่วนรวมได้ร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุงความรู้ความสามารถของตนเอง
 และร่วมกันเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตของตนเอง ชุมชนและสังคมให้ดีขึ้น ซึ่งการพัฒนาเป็นเสมือน
 กลวิธีที่ทำให้เกิดผลที่ต้องการ กล่าวคือ คุณภาพชีวิต ชุมชน และสังคมที่ดีขึ้น

การพัฒนาสามารถสรุปได้เป็น 3 ประการ (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2546 : 3) ดังนี้

ประการที่หนึ่ง การพัฒนา คือ การเปลี่ยนแปลงตามแผนหรือการเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง (Planned or Directed Change) นั่นคือ การพัฒนามิได้เป็นเรื่องธรรมชาติ หากเป็นความพยายามของมนุษย์ พยายามที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น โดยกำหนดทิศทางหรือรายละเอียดเอาไว้ล่วงหน้าว่าจะพัฒนาอะไร พัฒนาอย่างไร ช้าเร็วอย่างไรใครจะเป็นผู้พัฒนา และถูกพัฒนา

ประการที่สอง เป้าหมายสุดยอดของการพัฒนาอยู่ที่ “คน” คนเป็นทั้งผู้ถูกพัฒนาและผู้รับผลของการพัฒนา มองคนเป็นกลุ่ม หรืออยู่ในกลุ่ม ดังนั้นการพัฒนาคนจึงรวมถึงการพัฒนา ด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม

ประการสุดท้าย เป้าหมายของการพัฒนาคน กลุ่มคน หรือสังคม คือ ความอยู่ดีกินดีด้านต่าง ๆ หรือสภาพสังคมที่ดี ซึ่งรวมถึงสภาพทางเศรษฐกิจและการเมืองด้วย

ทฤษฎีศักยภาพการพัฒนาและการแพร่กระจาย

ทฤษฎีศักยภาพการพัฒนาและการแพร่กระจาย (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2546 : 17-18) ประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการ คือ

1. ทรัพยากรธรรมชาติ ทำให้เกิดการพัฒนา (Natural Resource) เมื่อมีทรัพยากร เช่น น้ำมัน ทองคำ หรือเพชร แล้วสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดเป็นทรัพย์สินเงินทอง สามารถจะนำไปใช้จ่ายยกระดับคุณภาพชีวิตให้สูงขึ้นได้ ยังมีทรัพยากรธรรมชาติมีค่าจำนวนมาก ก็ยิ่งทำให้ระดับการพัฒนาสูงมากขึ้นไปอีก

2. ทรัพยากรมนุษย์ ทำให้เกิดการพัฒนา (Human Resource) โดยเฉพาะมนุษย์ในวัยแรงงานก่อให้เกิดปัจจัยผล คือ การพัฒนา ยังมีคนในวัยแรงงานมากเท่าใด ก็ยิ่งทำให้ระดับการพัฒนาสูงมากขึ้นเพียงนั้น เหตุผลก็คือ คนวัยแรงงานมีกำลังแรงงานที่สามารถใช้ ให้เกิดประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตได้ เช่น เพิ่มการศึกษา ทำให้สุขภาพอนามัยแข็งแรง จิตใจมั่นคงเข้มแข็ง เป็นต้นปัจจัยนี้จึงเป็นเหตุให้เกิดการพัฒนาได้

3. องค์การสังคม ทำให้เกิดการพัฒนา (Social Organization) ในที่นี้หมายถึง องค์การสังคมประเภทสหจร โดยที่องค์การสังคมเหล่านี้จะช่วยทำให้เกิดพลังในการทำงานได้ใหญ่ขึ้นและมากขึ้น เพราะเป็นการรวมกำลังแรงงานกับงานใหญ่ ๆ ที่ทำคนเดียวไม่ได้ องค์การก็สามารถทำได้ ทำได้มาก และทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะได้ร่วมช่วยกันคิด ช่วยกันพิจารณา จึงมีความรอบคอบ ไม่บกพร่องหรือบกพร่องน้อย จึงเป็นเหตุให้เกิดการพัฒนาได้อีกทางหนึ่ง

4. ภาวะผู้นำ ทำให้เกิดการพัฒนา (Leadership) หรือจำนวนผู้นำประเภทต่าง ๆ ยังมีมากเท่าใด ก็จะยิ่งทำให้การพัฒนามีระดับสูงมากขึ้นเพียงนั้น ทั้งนี้ก็เพราะผู้นำมักจะเป็นคนที่ มีคุณภาพการทำงานของผู้นำจึงพลอยมีคุณภาพหรือประสิทธิภาพไปด้วย หรือไม่เช่นนั้น ผู้นำ จะสามารถรวมคน

ได้เป็นจำนวนมาก กลายเป็นกลุ่มคนเป็นจำนวนมาก จึงทำงานใหญ่หรืองานปริมาณมากได้นอกจากนั้น ด้วยบารมีของผู้นำ ทำให้คนที่มาร่วมตัวกันทำงาน ทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อผู้นำจึงทำให้เกิดผลดีแก่การพัฒนา

5. การติดต่อ ทำให้เกิดการพัฒนา (Contact) การติดต่อ หมายถึง การติดต่อระหว่างชุมชน ระหว่างเมือง หรือระหว่างประเทศ โดยเฉพาะชุมชนเมือง ประเทศที่ด้อยพัฒนาจะได้ประโยชน์จากชุมชนเมือง ประเทศที่พัฒนาแล้วหรือเจริญกว่า ทั้งนี้เพราะการติดต่อเช่นนั้นทำให้เกิด การถ่ายทอด เรียนรู้ รับเอาความรู้ ความชำนาญ สินค้า เทคโนโลยีจากสังคมเจริญมาใช้หรือมาผลิตเครื่องมือ เครื่องใช้ สินค้าขึ้นมาในสังคมด้อยพัฒนา ทำให้สังคมด้อยพัฒนามีความเจริญก้าวหน้าตามไปด้วย

6. การฝึกอบรม ทำให้เกิดการพัฒนา (Training) หากมองการฝึกอบรมว่าเป็นการศึกษา (Education) ก็ย่อมจะเห็นความสำคัญได้ชัดเจนในการทำให้เกิดการพัฒนา เพราะทำให้ความรู้ ความชำนาญด้านต่าง ๆ ของคนสูงขึ้น การพัฒนาก็ย่อมจะสูงตามไปด้วย การศึกษาดีย่อมจะทำให้รู้จักใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรมนุษย์ที่ดีการศึกษาดีก็ย่อมเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ องค์การสังคมที่มีคนมีคุณภาพเป็นสมาชิกก็ย่อมมีคุณภาพไปด้วย ผู้นำที่มีการศึกษาดีย่อมมีคุณภาพดียิ่งขึ้น การติดต่อที่เฉลียวฉลาดอันเกิดจากการศึกษา ย่อมก่อผลประโยชน์ด้านการศึกษารวมทั้งการพัฒนา การฝึกอบรมจึงช่วยให้เกิดการพัฒนาด้วย

ความหมายของชุมชนท้องถิ่นตามแนวคิดเชิงระบบ

ถ้าพิจารณาแนวคิดของทฤษฎีระบบ สามารถกล่าวได้ว่าชุมชนท้องถิ่นหนึ่ง ๆ ก็คือ หนึ่งหน่วยระบบ (System Unit) เป็นหน่วยทำงาน มีผลผลิต มีกระบวนการ มีปัจจัยนำเข้าและมีขอบเขต โดยที่ดำรงอยู่ในฐานะเป็นส่วนย่อยของอภีระบบ และประกอบขึ้นด้วยอนุระบบต่าง ๆ จำนวนหนึ่ง (เกลียว บุรีภักดี และคณะ, 2545 : 45-46) ตรงตามลักษณะของระบบทางสังคมทุกประการ

ผลผลิตในที่นี้ไม่ใช่เฉพาะด้านเศรษฐกิจเท่านั้น แต่หมายรวมถึงทุกอย่างที่หน่วยระบบ สังคมนั้นได้สร้างให้เกิดขึ้น นับตั้งแต่การดำรงชีวิตให้อยู่รอด การป้องกันการเจ็บป่วยหรือการรักษา เมื่อเจ็บป่วย การจัดหมวดหมู่หรือองค์กรของสมาชิก การดำรงครอบครัว การให้กำเนิดและการเลี้ยงดู บุตรหลาน การสร้างผลผลิตทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรมเพื่อท้องถิ่นของตนเองและเพื่อแลกเปลี่ยนกับท้องถิ่นอื่น ไปจนถึงการมีความสุขความพอใจจากการปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณี อันเป็นที่ยึดถือของหน่วยสังคม และรวมไปถึงการดำรงอยู่อย่างมั่นคงถาวรของหน่วยสังคมนั้น

ปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ตัวคนในบริเวณของชุมชนท้องถิ่นนั้น และทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งคนสามารถหยิบยกลำบากินมาใช้ รวมไปถึงแบบอย่างแนวปฏิบัติ ที่สังคมมีไว้ให้ และรวมไปถึงทรัพยากรทางกายภาพหรือทางความคิด ซึ่งเข้ามาสู่ชุมชนท้องถิ่นจากแหล่งภายนอก ซึ่งเป็นอีกหน่วยระบบหนึ่งที่มีการแลกเปลี่ยนผลผลิตหรือปัจจัยนำเข้ากับหน่วยระบบนี้

กระบวนการ ได้แก่ ปฏิกริยาหรือการกระทำต่อกันระหว่างปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ ก่อให้เกิดการแปลงรูปของปัจจัยนำเข้าบางรายการ มากบ้างน้อยบ้างในลักษณะต่าง ๆ และเกิดเป็นผลผลิตใหม่ ซึ่งอาจเป็นผลผลิตระหว่างทาง ซึ่งจะเข้าสู่กระบวนการบางอย่างก่อนจะเป็นผลผลิตสุดท้ายก็ได้ หรืออาจเป็นผลผลิตสุดท้ายของหน่วยระบบนั้น

ขอบเขตของหน่วยชุมชนท้องถิ่นหนึ่ง ๆ คือ เส้นแบ่งระหว่างท้องถิ่นนั้นกับท้องถิ่นอื่น ที่ตั้งอยู่ติดกัน หรือเป็นเส้นล้อมรอบบริเวณท้องถิ่นนั้น และเนื่องจากการดำเนินชีวิตแต่ละด้าน มีขอบเขตครอบคลุมไม่เหมือนกันเสมอไป ดังนั้นเส้นแบ่งดังกล่าวจึงอาจมีหลายเส้น แต่อาจมีบางเส้นที่ทับซ้อนเส้นอื่นก็ได้

สำหรับการเปลี่ยนแปลงระบบนั้น ริกส์ (Riggs 1967: 55 อ้างถึงในเจลิยา บุรีภักดี และคณะ, 2545 : 45-46) ได้กล่าวไว้ว่าการเปลี่ยนแปลงระบบจะต้องทำให้มีความแตกต่างเพิ่มขึ้น คือ มีการแบ่งงานกันทำตามความรู้เฉพาะด้าน และมีการประสานงานระหว่างงานที่แบ่งนั้นอย่างใกล้ชิด และในส่วนที่เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนานั้น การเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาจะเกิดขึ้นได้ จะต้องอาศัยความร่วมมือจาก 3 ฝ่ายด้วยกัน คือ ประชาชน ราชการ และรัฐบาล โดยทั้ง 3 ฝ่ายจะต้องร่วมมือร่วมใจกันทำให้เกิดการพัฒนา และต้องพิจารณาถึงหลักการที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการ (Need) เพื่อที่จะให้เกิดการกระทำ คือ
 - 1.1 การมีส่วนร่วม (Participation) ของคนที่เกี่ยวข้อง
 - 1.2 การแจกจ่าย (Distribution) ผลการกระทำให้เท่าเทียมกัน
 - 1.3 ความร่วมมือ (Integration) มีความสามัคคีช่วยกันทำงาน
 - 1.4 การกระทำให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ (Penetration) ของเขตการบริหารการปกครอง
 - 1.5 ความถูกต้องตามกฎหมาย (Legitimacy) การทำให้เป็นไปตามกฎหมายหรือการยอมรับว่าถูกต้อง
 - 1.6 เอกลักษณ์ (Identity) หรือความเหมือนกันบางประการ
2. อุปสรรค (Obstacle) หรือปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการวางแผนและการดำเนินการตามแผนพัฒนาควรจะได้รับการศึกษาวเคราะห์วิจัยให้เป็นที่เข้าใจอย่างแน่ชัดถูกต้องและครบถ้วน
3. ทรัพยากร (Resource) หมายถึง สิ่งที่จะต้องใช้ในการทำงานเพื่อการพัฒนาเริ่มตั้งแต่คน คุณภาพของคน ความรู้ ความสามารถ และทักษะของคน รวมทั้งทรัพยากรด้านอื่น ๆ เช่น ทุน เงินงบประมาณ วัสดุเครื่องใช้ เครื่องยนต์กลไกต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นเพื่อนำมาเปลี่ยนแปลงเพื่อประโยชน์ต่อท้องถิ่นด้วย เป็นต้น
4. ศักยภาพ (Potentiality) หมายถึง ความสามารถหรือพลังงานขององค์การส่วนท้องถิ่นที่จะกระทำการต่าง ๆ ให้บรรลุผลในอนาคต รวมถึงความสามารถในด้านการวางแผนและดำเนินการ

ตามแผนพัฒนาขององค์กรด้วย ซึ่งองค์กรที่จะสามารถทำการวางแผนและดำเนินการตามแผนพัฒนาได้จะต้องมีปัจจัย ดังนี้

- 4.1 ความต่อเนื่องและความมั่นคงทางนโยบายของฝ่ายการเมือง
- 4.2 ทรัพยากร
- 4.3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ หรือ นวัตกรรม
- 4.4 ทักษะ
- 4.5 ทุน
- 4.6 ความช่วยเหลือทางด้านเทคนิค

จากแนวคิดข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพได้นั้นจะต้องเกิดจากความพยายามและความจริงใจของรัฐบาลที่จะร่วมกันสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น บนเป้าหมายวิธีการที่สอดคล้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีระบบที่จะนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติโดยรวม และปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ท้องถิ่นได้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาประเทศได้นั้น รัฐบาลจำเป็นต้องคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ คือ

1. การจัดระบบการปกครอง และระเบียบการบริหารราชการแผ่นดินที่แน่นอนสร้างระบบและระเบียบ ตลอดจนขั้นตอนของการพัฒนาบทบาทของการบริหารส่วนท้องถิ่นร่วมกัน
2. สร้างภาวะผู้นำในท้องถิ่นโดยการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ พฤติกรรม ตลอดจน การให้ความรอบรู้ทางด้านการบริหารการพัฒนา
3. สร้างโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของหน่วยการบริหารส่วนท้องถิ่นอย่างตรงเป้าหมาย และต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ส่วนท้องถิ่นได้เข้าใจถึงบทบาทความสำคัญของตนต่อการพัฒนาท้องถิ่น
4. สร้างโครงสร้างระบบภาษีอากร และเงินอุดหนุนจากรัฐบาลที่มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรมเพียงพอที่ท้องถิ่นจะปฏิบัติเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนได้

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

ได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นไว้พอสรุปได้ ดังนี้

ประธาน คงฤทธิศึกษากร (2535 : 11) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นระบบ การปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และโดยนัยนี้จะเกิดองค์การทำหน้าที่

ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้น ๆ องค์การนี้จัดตั้งและถูกควบคุม โดยรัฐบาล แต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง

อุทัย หิรัญโต (อ้างถึงในโกวิท พวงงาม, 2546 : 21) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่างโดยดำเนินการกันเองเพื่อบำบัดความต้องการของตนเองการบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดเป็นองค์การ มีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม จะปราศจากการควบคุมของรัฐบาลได้ไม่ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

วิท (Wit, 1967 : 14-21 อ้างถึงในสุภาวดี ติมินตระ, 2548 : 25) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมดหรือ เพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชน ในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อประชาชน ดังนั้นการบริหารการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจ ของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลางมีอำนาจในการตัดสินใจ และบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

มอนตาญ (Mongtagu 1984 : 574 อ้างถึงในโกวิท พวงงาม, 2546 : 1) นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระ เพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่นมีอำนาจอิสระ พร้อมความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้ โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด

روبสัน (Robson, 1953 : 574 อ้างถึงในสุภาวดี ติมินตระ, 2548 : 27) นิยามว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้นและให้อำนาจปกครองตนเอง (Autonomy) มีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Right) และต้องมียุติธรรมที่จำเป็นในการปกครอง (Necessary Organization) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

จากนิยามต่าง ๆ ข้างต้น สามารถประมวลได้เป็นหลักการปกครองท้องถิ่นในสาระสำคัญ ดังนี้ (โกวิท พวงงาม, 2546 : 21-22)

1. การปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านั้นอาจมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญ จำนวนประชากรหรือขนาดของพื้นที่ เช่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นของไทยจัดเป็นกรุงเทพมหานคร

เทศบาล สุขาภิบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบลและเมืองพัทยา ตามเหตุผลดังกล่าว

2. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม กล่าวคือ อำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอควร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากมีอำนาจมากเกินไปไม่มีขอบเขต หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นก็จะกลายสภาพเป็นรัฐอธิปไตยเอง เป็นผลเสียต่อความมั่นคง ของรัฐบาล อำนาจของท้องถิ่นนี้มีขอบเขตที่แตกต่างกันออกไป ตามลักษณะความเจริญและความสามารถของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเป็นสำคัญ รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลในการพิจารณา การกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นระดับใดจึงจะเหมาะสม

3. หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมายที่จะดำเนินการปกครองตนเอง สิทธิตามกฎหมายแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

3.1 หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่และเพื่อใช้บังคับประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ เช่น เทศบัญญัติ ข้อบังคับสุขาภิบาล เป็นต้น

3.2 สิทธิที่เป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่นคืออำนาจในการกำหนดงบประมาณเพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

4. มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหารและการปกครองตนเอง องค์กรที่จำเป็นของท้องถิ่น จัดแบ่งเป็นสองฝ่าย คือ องค์กรฝ่ายบริหาร และองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ เช่น การปกครองท้องถิ่นแบบเทศบาลจะมีคณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหารและสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ หรือในแบบมหานคร คือ กรุงเทพมหานคร จะมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นฝ่ายบริหาร สภากรุงเทพมหานครจะเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นต้น

5. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น จากแนวความคิดที่ว่าประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้นที่จะรู้ปัญหาและวิธีการแก้ไขของตนเองอย่างแท้จริง หน่วยการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีคนในท้องถิ่นมาบริหารงานเพื่อให้สมเจตนารมณ์และความต้องการของชุมชนและอยู่ภายใต้การควบคุมของประชาชนในท้องถิ่น นอกจากนั้นยังเป็นการฝึกให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้าใจในระบบและกลไกของประชาธิปไตยอย่างแท้จริงอีกด้วย

องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

ระบบการปกครองท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 19-20) คือ

1. สถานะตามกฎหมาย หมายความว่าหากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้น จะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่าประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

2. พื้นที่และระดับ ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติ และความสำคัญในการปกครองตนเองของประชาชนจึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตร แห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of Social Affairs) ได้ให้ความเห็นว่าหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่จะต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้และบุคลากร เป็นต้น

3. การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่มากนักน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

4. องค์การนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติ มีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎ ข้อบังคับ ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ

5. การเลือกตั้ง สมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

6. อิสระในการปกครองท้องถิ่น สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการภายในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสาย การบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

7. งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บเพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

8. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐเพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยส่วนรวม โดยการมีอิสระในการดำเนินงานของ

หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ทั้งนี้มิได้หมายความว่ามิอิสระเต็มที่ทีเดียว คงหมายถึงเฉพาะอิสระในการดำเนินการเท่านั้น เพราะมีฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอธิปไตยไป

โกวิท พวงงาม (2549 : 11) ได้สรุปว่าการปกครองท้องถิ่นสมัยใหม่ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีอาณาเขตที่แน่นอนชัดเจน หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีอาณาเขตพื้นที่ที่แน่นอนชัดเจนเป็นของตนเอง กล่าวคือ มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าเทศบาลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ มีอาณาเขตจากที่ไหนจรดที่ไหน มีพื้นที่กี่ตารางกิโลเมตร และครอบคลุมในเขตตำบลหรืออำเภอใดบ้างเป็นต้น หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดไม่มีอาณาเขต หรือมีอาณาเขตที่ไม่แน่นอนชัดเจนแล้วอาจก่อให้เกิดปัญหาในการปกครองตามมาภายหลัง เช่น ทำให้ไม่สามารถรู้พื้นที่ที่แน่นอนในการบริหารจัดการและให้บริการสาธารณะ ทำให้ไม่สามารถทราบถึงจำนวนประชากรได้อย่างชัดเจน ทำให้ไม่สามารถคำนวณขีดความสามารถหรือศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดปัญหาในการจัดเก็บภาษี เกิดปัญหาในการจัดเขตเลือกตั้งเป็นต้น ดังนั้นเพื่อให้การบริหารการปกครองท้องถิ่นเป็นไปอย่างสะดวก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องอย่างยังกับการทราบพื้นที่และอาณาเขตของตนที่แน่นอน

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีอำนาจอิสระ อำนาจอิสระในการบริหารจัดการนี้ ในภาษาอังกฤษ เรียกว่า Autonomy ซึ่งเป็นอำนาจอิสระที่อยู่ภายใต้ขอบเขตการปกครองของรัฐ ซึ่งหมายความว่า แม้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอิสระมากเพียงใดก็ตามก็ต้องอยู่ภายใต้การปกครองของรัฐผู้มีอำนาจอธิปไตยโดยสมบูรณ์ Sovereignty เหนือดินแดนรัฐนั้น ๆ ดังนั้นความหมายของ Autonomy จึงแตกต่างจาก Sovereignty ตรงที่ Autonomy เป็นเพียงความอิสระภายใต้ขอบเขตของ Sovereignty เท่านั้น ในประเทศที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเจริญหรือได้รับการพัฒนาแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมี Autonomy สูงมาก “รัฐ” ทำหน้าที่เพียงกำกับดูแลการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น

Autonomy หรืออำนาจอิสระที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องมี ได้แก่ อำนาจอิสระในการบริหารจัดการงานต่างๆ ภายในพื้นที่หรือท้องถิ่นของตนเองได้ โดยปราศจากการแทรกแซงจากรัฐ ยกเว้นกรณีที่เป็นและมีกฎหมายกำหนดให้สามารถกระทำได้ มีอำนาจอิสระในการบริหารงบประมาณ เช่น เก็บภาษีเอง ใช้จ่ายเงินงบประมาณเอง และประการสุดท้ายคือมีอำนาจอิสระในการออกข้อบัญญัติท้องถิ่นซึ่งไม่ขัดกฎหมายในระดับชาติ

ในระยะหลัง Autonomy กลายเป็นเครื่องมือประเภทหนึ่งในการใช้เป็นตัวชี้วัดระดับการพัฒนาของการปกครองท้องถิ่นในประเทศต่างๆ ทั่วโลก โดยมีความเชื่อว่าประเทศที่มีการปกครอง

ท้องถิ่นที่พัฒนาแล้วจะมีระดับของ Autonomy ในระดับสูงกว่าในประเทศที่ยังไม่มีการพัฒนาการปกครองท้องถิ่น

3. องค์การปกครองท้องถิ่นเหล่านั้น ต้องมีสิทธิตามที่กฎหมายรับรองนั้นก็หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความคล่องตัวและรวดเร็ว และเป็นการตอกย้ำหลักการความเป็นอิสระของท้องถิ่น ประการที่สอง หากองค์การปกครองท้องถิ่นไม่มีลักษณะเป็นนิติบุคคลแล้ว เราก็ไม่อาจเรียกได้ว่าองค์การนั้นเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้โดยสมบูรณ์ เพราะการกระทำขององค์การนั้น ไม่มีผลผูกพันในทางกฎหมายและจำเป็นต้องพึ่งพา “รัฐ” ในการทำงานอยู่ตลอดเวลา

4. องค์การปกครองเหล่านั้น ต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองทั้งโดยตรงและโดยอ้อม กล่าวคือ หลักการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประการหนึ่งคือ เป็นการปกครองด้วยคนภายในท้องถิ่นเอง คนของท้องถิ่นเป็นผู้มีบทบาทหลักในการบริหารจัดการทรัพยากรของตน การกำหนดอัตราภาษี การกำหนดการใช้จ่ายเงินงบประมาณของตนและรวมไปถึงคนท้องถิ่นเป็นผู้เลือกตัวแทนของตนเข้าไปทำหน้าที่ในการบริหารงานท้องถิ่นและให้บริการสาธารณะ ในบางประเทศเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นสามารถถอดถอนผู้บริหารท้องถิ่นของตนได้ หากเห็นว่าผู้บริหารท้องถิ่นของตนทำงานไร้ประสิทธิภาพ

5. องค์การปกครองท้องถิ่นเหล่านั้น ต้องมีองค์การที่แน่นอนชัดเจนในการบริหารจัดการงานของท้องถิ่น เช่น การมีฝ่ายบริหาร มีฝ่ายสภาที่ทำหน้าที่ในการออกข้อบัญญัติท้องถิ่นและการควบคุมการทำงานของฝ่ายบริหาร หรือมีคณะกรรมการบริหารท้องถิ่นที่ทำหน้าที่ทั้งฝ่ายบริหารและออกข้อบัญญัติท้องถิ่นไปในคราวเดียวกัน นอกจากนี้ยังรวมไปถึงมีกลไกในการบริหารงาน เช่น เจ้าหน้าที่ของท้องถิ่น มีเงินงบประมาณในการบริหารงานของท้องถิ่นมีระบบการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน มีการแบ่งหน้าที่ในการทำงานตามหลักการบริหารจัดการเป็นต้น

วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง โดยเฉพาะในการบริหารประเทศจะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลัก หากงบประมาณจำกัดภารกิจที่จะต้องบริการให้กับชุมชนต่าง ๆ อาจไม่เพียงพอเมื่อจัดให้มีการปกครองท้องถิ่น หน่วยการปกครองนั้น ๆ ก็สามารถหารายได้มีงบประมาณของตนเองเพียงพอที่จะสร้างความเจริญให้กับท้องถิ่นได้

2. เพื่อสนองตอบความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง ซึ่งความต้องการของประชาชนแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกันไป การรให้บริการจากรัฐบาลเพียงอย่างเดียวอาจไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริง และล่าช้า

3. เพื่อประหยัด โดยท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็ต่างไปด้วย การจัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นโดยให้อำนาจในการจัดเก็บภาษี

อาคารซึ่งเป็นวิธีการหารายได้เพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาล ถึงแม้ว่าจะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

4. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เป็นสถาบันที่ให้การศึกษการปกครองระบบประชาธิปไตยแก่ประชาชน จากการที่การปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ไม่ว่าจะเข้าไปในลักษณะที่ถูกเลือกเพื่อทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ซึ่งมีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยระดับชาติ

ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

พูนศักดิ์ วัฒนวิเศษกุล (2532 : 15-16) การปกครองท้องถิ่นทำให้เกิดการพัฒนา
ประชาธิปไตยอันเนื่องมาจาก

1. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถาบันให้การศึกษาการปกครองระบบประชาธิปไตยแก่ประชาชน กล่าวคือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นภาพจำลองของระบบการเมืองของชาติ มีกิจกรรมทางการเมือง โดยเฉพาะการเลือกตั้ง เป็นการชักนำให้คนในท้องถิ่นได้เข้ามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เป็นการฝึกหัดการตัดสินใจทางการเมือง

2. การสร้างประชาธิปไตยที่มั่นคง จะต้องเริ่มจากการสร้างประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นก่อน เพราะการพัฒนาทางการเมืองในวงกว้างจะนำไปสู่ความเข้าใจการเมืองในระดับชาติ โดยง่าย การปกครองท้องถิ่น จะทำให้ประชาชนเกิดความรู้แจ้งแจ่มแจ้งทางการเมือง กล่าวคือ ประชาชนจะรู้ถึงวิธีการเลือกตั้ง การตัดสินใจ การบริหารการเมืองท้องถิ่น การต่อสู้แข่งขันกันตามวิถีทางการเมือง ทำให้เกิดการรวมกลุ่มทางการเมือง ในที่สุดการปกครองท้องถิ่นทำให้เกิดการเข้าสู่วิถีทางการเมืองของประชาชนด้วยเหตุที่การเมืองท้องถิ่นมีผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง และใกล้ชิดและเกี่ยวพันต่อการเมืองระดับชาติ หากมีกิจกรรมทางการเมืองเกิดขึ้นอยู่เสมอก็จะมีผล ทำให้เกิดความคึกคักและมีชีวิตชีวาต่อการปกครองท้องถิ่น ประชาชนในท้องถิ่นจะมีความเกี่ยวพัน และเข้าสู่ระบบการเมืองตลอดเวลา การเมืองท้องถิ่นเป็นเวทีสร้างนักการเมืองระดับชาติ นักการเมืองท้องถิ่นผ่านการเรียนรู้ทางการเมืองในท้องถิ่น ทำคุณภาพของนักการเมืองระดับชาติสูงขึ้น ด้วยเหตุที่ได้รับคามนิยมนคร์ทราจากประชาชนจึงทำให้ได้รับเลือกตั้งในระดับสูงขึ้น

โกวิทย์ พวงงาม (2549 : 244) ได้สรุปสาระสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่น คือ รากฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในสิทธิและหน้าที่ของพลเมือง อันจะนำไปสู่ความเลื่อมใสศรัทธาในระบอบประชาธิปไตย

2. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล

3. การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองซึ่งทำให้ประชาชนเกิดจิตสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึง ปัญหา อุปสรรคและช่วยป้องกันปัญหาของท้องถิ่นของตนเอง

4. การปกครองท้องถิ่นสามารถสนองความต้องการของท้องถิ่นได้ตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ

5. การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง และการบริหารประเทศในอนาคต

6. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวความคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง จะเห็นได้ว่าการปกครองท้องถิ่นเป็นรากฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เนื่องจากเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่ในการฝึกฝน ให้การศึกษาเกี่ยวกับการเมืองให้แก่ประชาชน โดยให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เกิดสำนึกและเห็นความสำคัญคุ้นเคยกับการใช้สิทธิทางการเมืองหน้าที่พลเมือง อันจะนำไปสู่ความศรัทธาและความเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงสามารถที่จะตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นได้ตรงเป้าหมาย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากที่สุด และนอกจากนั้นในความสัมพันธ์กับรัฐบาลกลางจะพบว่าองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์การที่ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เนื่องจากรัฐบาลกลางได้มอบหมาย ถ่ายโอนภารกิจหลายประการให้กับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และสิ่งที่เห็นได้ชัด คือ การเปลี่ยนบทบาทของราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติกลับกลายเป็นผู้ทำหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือทางด้านวิชาการ เทคนิคให้กับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

บัญญัติ พุ่มพันธ์ (2547 : 11) ได้สรุปความสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

1. เป็นองค์การตามกฎหมายที่ทำหน้าที่บริหารจัดการพัฒนาตำบล หมู่บ้าน และชุมชน ตามนโยบายกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น

2. เป็นองค์การที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนระดับฐานราก มีความอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารงานภายในกรอบที่กฎหมายกำหนด ทำให้สามารถแก้ไขปัญหา อำนวยความสะดวก และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

3. เป็นองค์การที่มีผู้แทนประชาชนเข้าไปบริหารงานทั้งฝ่ายนิติบัญญัติ คือ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และฝ่ายบริหาร คือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนอย่างเต็มรูปแบบ ทำให้การแก้ไขปัญหาและการพัฒนาตำบล หมู่บ้านตรงกับความต้องการอันแท้จริงของประชาชน

4. เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้การปกครองระบอบประชาธิปไตยในทางปฏิบัติแก่ประชาชนในขอบเขตที่ไม่กว้างนัก ทำให้ประชาชนมองเห็นภาพรวมอย่างชัดเจนและมีส่วนร่วมได้ไม่ยาก

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองท้องถิ่น

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยการปกครองท้องถิ่น ควรจะต้องพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ กำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และหน้าที่ความรับผิดชอบ ควรเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาล ต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั่วประเทศ ก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น งานทะเบียน ที่ดิน การศึกษาในระดับอุดมศึกษา

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ มีข้อพิจารณา ดังนี้

1. เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ได้แก่ การจัดทำถนน สะพาน สวนหย่อม สวนสาธารณะ การกำจัดขยะมูลฝอย เป็นต้น
2. เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เช่น งานดับเพลิง
3. เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ด้านนี้มีความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่นมาก เช่น การจัดให้มีหน่วยบริการทางสาธารณสุข จัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา เป็นต้น
4. เป็นงานที่เกี่ยวกับการพาณิชย์ท้องถิ่น เป็นงานที่หากปล่อยให้ประชาชนดำเนินการเองอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควรจะเป็น จัดให้มีโรงรับจำนำ การจัดตลาดและงานต่าง ๆ ที่มีรายได้ โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชน

จากหลักการและความสำคัญขององค์กรปกครองท้องถิ่นสามารถสรุปได้ว่าการปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยการบริหารราชการที่มีขนาดเล็ก และมีความใกล้ชิดกับประชาชน และเป็นองค์การที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการรับผิดชอบชุมชนของตนเอง ซึ่งเป็น การเพิ่มขีดความสามารถและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการบริการสาธารณะให้ทั่วถึง ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่น อีกทั้งการปกครองท้องถิ่นเป็นการวางรากฐานการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้มีจิตสำนึก และเห็นความสำคัญกับหน้าที่และสิทธิทางการเมืองอันจะนำไปสู่ความศรัทธาและความเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย

แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลถือว่าเป็นหน่วยงานองค์กรปกครองท้องถิ่นที่เล็กที่สุด ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด ประชาชนสามารถเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพัฒนาตำบล การตรวจสอบการกำกับดูแลได้ง่ายที่สุด ตลอดจนเป็นเวทีประชาธิปไตยของประชาชนในการระดมความรู้และความคิดการตัดสินใจ วางแผนพัฒนา การดำเนินการ และการระดมทุนทรัพยากรเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองที่มีความเหมาะสมทั้งในแง่เชิงโครงสร้างขององค์กร และในแง่การมีส่วนร่วมของประชาชน

ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 เป็นกฎหมายที่ใช้จัดระเบียบการบริหารงานในตำแหน่งแทนประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 นับตั้งแต่ พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2537 ทำให้มีการปรับฐานะการบริหารงานในระดับตำบล โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงรูปโฉมใหม่ของสภาตำบลทั่วประเทศออกเป็น 2 รูปแบบ คือ รูปแบบสภาตำบล และรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่ง “พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542)” (กระทรวงมหาดไทย, 2542 : 10-11) ได้บัญญัติถึงหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในมาตรา 40 ว่าสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบลที่ได้มีประกาศของกระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้ อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลให้ทำโดยประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาซึ่งจะต้องระบุชื่อและเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในประกาศด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น

โครงสร้างและการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล

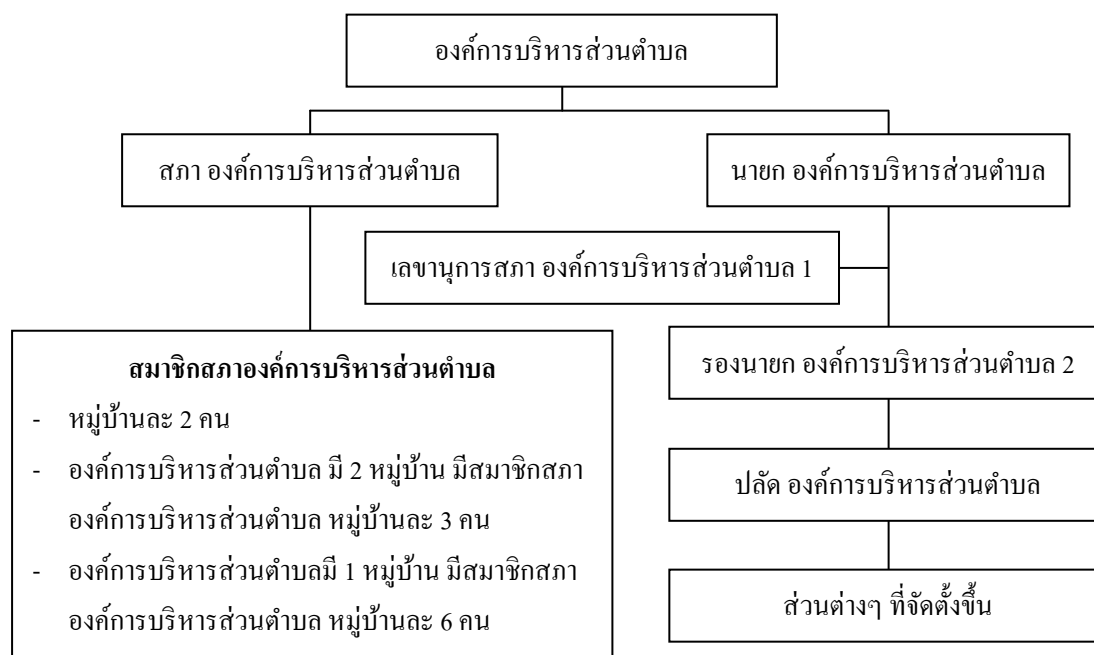
องค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และฉบับแก้ไขครั้งที่ 3 พ.ศ.2542 จัดรูปแบบโครงสร้างการบริหารเป็นองค์กรหลัก ในการบริหารส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล แบ่งโครงสร้างของการบริหารออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ (บัญญัติ พุ่มพันธ์, 2547 : 37)

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ก่อนที่รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน (พ.ศ.2540) จะประกาศใช้บังคับ สภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมาชิกโดยตำแหน่งอันได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านของทุกหมู่บ้านในตำบลและแพทย์ประจำตำบล กับสมาชิกซึ่งได้รับการเลือกตั้งอันได้แก่ สมาชิกที่ราษฎร

ในแต่ละหมู่บ้านในตำบลนั้นเลือกตั้งหมู่บ้านละ 2 คน แต่ต่อมา เมื่อรัฐธรรมนูญประกาศใช้บังคับ จึงได้มีการแก้ไขโครงสร้างของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เสียใหม่ให้สอดคล้องกับมาตรา 285 แห่งรัฐธรรมนูญที่กำหนดให้สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง ดังนั้นจึงมีการแก้ไขมาตรา 45 ของกฎหมายสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในปี พ.ศ.2542 โดยกำหนดให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละ 2 คน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น แต่ถ้าหากในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลใด ที่มีเพียง หนึ่งหมู่บ้าน ก็ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 6 คน และในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใด มีเพียง 2 หมู่บ้าน ก็ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละ 3 คน อายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีกำหนดคราวละ 4 ปีนับแต่วันเลือกตั้ง

2. คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เดิมคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย กำนันและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้ใหญ่บ้าน ไม่เกิน 2 คน และจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งได้รับเลือกตั้งไม่เกิน 4 คนแต่ต่อมาได้มีการแก้ไขให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ มาตรา 285 ที่กำหนดให้คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนหรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น จึงมีการแก้ไขมาตรา 58 ของกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลเสียใหม่โดยกำหนดให้คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยประธานกรรมการบริหารคนหนึ่งและกรรมการบริหารจำนวน 2 คน ซึ่งสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้นายอำเภอเป็นผู้แต่งตั้ง

ภาพที่ 2.3 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย



(บัญญัติ พุ่มพันธ์, 2547 : 37)

อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

บัญญัติ พุ่มพันธ์ (2548 : 48) ให้ความหมายไว้ว่าสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล
2. พิจารณาให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติ ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม
3. ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบลตาม กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

อำนาจหน้าที่ของคณะผู้บริหาร

บัญญัติ พุ่มพันธ์ (2548 : 49) ให้ความหมายไว้ว่า คณะผู้บริหารมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมติ ข้อบัญญัติและแผนพัฒนาตำบลและรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2. จัดทำแผนพัฒนาตำบลและงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเสนอให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบ

3. รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงิน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบอย่างน้อยปีละสองครั้ง

4. ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

บัญญัติ พุ่มพันธ์ (2548 : 51) ให้ความหมายไว้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และมีบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในกฎหมายโดยบัญญัติหน้าที่ที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องทำ ดังนี้

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

3. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

4. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

5. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

7. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

8. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

บัญญัติ พุ่มพันธ์ (2548 : 59) กล่าวว่าไว้วานนอกจากนี้กฎหมายยังกำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีความสามารถ มีศักยภาพเพียงพอ อาจจัดทำกิจการในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล อีกจำนวน 13 ข้อ ดังนี้

1. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร

2. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

3. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

4. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

5. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรและกิจการสหกรณ์

6. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

7. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

8. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

9. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
10. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
11. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
12. การท่องเที่ยว
13. การผังเมือง

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่กล่าวมานั้น ไม่เป็นการตัดอำนาจหน้าที่ของ กระทรวง ทบวง กรมหรือองค์การ หรือหน่วยงานของรัฐ ในอันที่จะดำเนินกิจกรรมใด เพื่อประโยชน์ ของประชาชนในตำบลแต่ต้องแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบล ทราบล่วงหน้าตามสมควร ในกรณีนี้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมดังกล่าว ให้กระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การ หรือหน่วยงานของรัฐนำความเห็นของ องค์การบริหารส่วนตำบลไปประกอบการพิจารณา ดำเนินกิจกรรมนั้นด้วย

รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล (โกวิท พวงงาม, 2549 : 224)

1. ภาษีอากรและค่าธรรมเนียม
2. เงินอุดหนุนรัฐบาล
3. รายได้จากทรัพย์สินและรายได้อื่น
4. เงินกู้

แหล่งที่มาของรายได้

1. รายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเองจากภาษีอากรต่าง ๆ ได้แก่
 - 1.1 ภาษีบำรุงท้องที่
 - 1.2 ภาษีโรงเรือนและที่ดิน
 - 1.3 ภาษีป้าย
 - 1.4 อากรการฆ่าสัตว์
2. รายได้ที่มีการจัดเก็บตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น และให้องค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับทั้งจำนวน เมื่อมีการจัดเก็บในองค์การบริหารส่วนตำบลได้แก่
 - 2.1 เงินอากรตามกฎหมายว่าด้วยอากรรังนกอีแอ่น
 - 2.2 ค่าธรรมเนียมกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล
 - 2.3 เงินอากรประทานบัตรใบอนุญาตและอาชญาบัตรตามกฎหมายว่าด้วยการประมง
 - 2.4 ค่าภาคหลวงและค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้
 - 2.5 ค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมตามประมวลกฎหมายที่ดิน

3. รายได้ที่ได้รับจัดสรรให้เมื่อมีการจัดเก็บตามกฎหมายว่าด้วยการนั้นเป็นรายได้ ที่เมื่อมีการจัดเก็บตามกฎหมายว่าด้วยการนั้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลจะได้รับการจัดสรรหรือแบ่งให้ตามเกณฑ์และวิธีการในกฎหมายนั้นหรือในกฎกระทรวง ได้แก่

3.1 ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน

3.2 ค่าภาคหลวงแร่ และค่าภาคหลวงปิโตรเลียม

3.3 เงินที่เก็บตามกฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติ

4. รายได้ที่ต้อง้องการบริหารส่วนตำบล ต้องออกข้อบังคับตำบลเพื่อเก็บเพิ่มขึ้นจากกฎหมายนั้น เช่น ภาษีธุรกิจเฉพาะ ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขายสุรา ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตเล่นการพนัน

รายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล (โกวิท พวงงาม, 2549 : 226)

รายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่

1. เงินเดือน
2. ค่าจ้าง
3. เงินค่าตอบแทนอื่นๆ
4. ค่าใช้สอย
5. ค่าวัสดุ
6. ค่าครุภัณฑ์
7. ค่าที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินอื่นๆ
8. ค่าสาธารณูปโภค
9. เงินอุดหนุนหน่วยงานอื่น
10. รายจ่ายอื่นใดตามข้อผูกพัน หรือตามที่กฎหมายหรือระเบียบของกระทรวงมหาดไทย

กำหนดไว้

กลไกช่วยบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

โกวิท พวงงาม (2549 : 250-251) ให้ความหมายไว้ว่า โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากที่กล่าวว่ามีสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว ก็ยังมีฝ่ายประจำที่เป็นกลไกช่วยบริหาร และดำเนินการนั้นก็คือ มีพนักงานส่วนตำบลและอาจจัดแบ่งการบริหารออกเป็น

1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. ส่วนต่างๆ ที่้องการบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น

พนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล คือ บุคลากรหลักที่ทำงานให้ องค์การบริหารส่วนตำบล ถือเป็นข้าราชการประจำของ องค์การบริหารส่วนตำบล จัดเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น คล้ายพนักงานเทศบาล นอกจากนั้นจะเป็นลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีทั้งลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของระเบียบกระทรวงมหาดไทยในการมีลูกจ้าง

โครงสร้างการแบ่งส่วนบริหารในองค์การบริหารส่วนตำบล

การแบ่งส่วนบริหารใน องค์การบริหารส่วนตำบล ขึ้นอยู่กับระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดขึ้นเพื่อความเหมาะสมกับภารกิจ โดยได้แบ่งส่วนบริหารงานใน องค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็นอย่างน้อย 3 ส่วนคือ

1. สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าสำนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล
2. ส่วนการคลัง ซึ่งจะต้องทำหน้าที่หัวหน้าส่วนการคลัง หรือเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี
3. ส่วนโยธา ซึ่งจะต้องมีหัวหน้าส่วนโยธา หรือนายช่างโยธาเป็นต้น

การกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล

โกวิท พวงงาม (2549 : 253) ได้ให้ความหมายของอำนาจกำกับดูแลและอำนาจบังคับบัญชา ดังนี้

อำนาจการกำกับดูแล คือ อำนาจของรัฐในการควบคุมเหนือองค์การกระจายอำนาจภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดโดยบัญญัติ อำนาจกำกับดูแลจึงแตกต่างจากอำนาจบังคับบัญชา

การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การควบคุมของรัฐ โดยราชการส่วนกลาง หรือราชการส่วนภูมิภาค เหนือองค์การกระจายอำนาจ ซึ่งก็คือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั่นเอง ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดโดยพระราชบัญญัติ

อำนาจกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล

โกวิท พวงงาม (2549 : 254-257) ได้สรุปการกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ดังนี้

1. การกำกับดูแลตัวบุคคล

1.1 การสั่งให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภา องค์การบริหารส่วนตำบล หรือรองประธานสภา องค์การบริหารส่วนตำบล พ้นจากตำแหน่งในกรณีที่ปรากฏว่า ผู้ดำรงตำแหน่งข้างต้น กระทำการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อยหรือสวัสดิภาพของประชาชนหรือละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติการไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ให้นายอำเภอดำเนินการสอบสวนโดยเร็ว และในกรณีที่ผลการสอบสวนปรากฏว่ามีพฤติการณ์ดังกล่าว

จริงให้นายอำเภอเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้บุคคลดังกล่าว พ้นจากตำแหน่ง โดยผู้ว่าราชการจังหวัดอาจดำเนินการสอบสวนเพิ่มเติมด้วยก็ได้ คำสั่งของผู้ว่าราชการจังหวัดให้เป็นที่สุด

1.2 การวินิจฉัยกรณีมีข้อสงสัยว่าความเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือรองนายก องค์การบริหารส่วนตำบล หรือสมาชิกภาพของสภา องค์การบริหารส่วนตำบลสิ้นสุดลงหรือไม่ เมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับความเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล สิ้นสุดลงเนื่องจากขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้าม หรือกระทำการฝ่าฝืน หรือมีข้อสงสัยว่าสมาชิกภาพของสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ใดสิ้นสุดเนื่องจาก 1) ขาดประชุมสภา องค์การบริหารส่วนตำบล สามครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันควร 2) มิได้อยู่ประจำในหมู่บ้านที่ได้รับเลือกเป็นระยะเวลาติดต่อกัน 6 เดือน 3) เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาที่องค์การบริหารส่วนตำบล นั้น เป็นคู่สัญญาหรือในกิจการที่กระทำให้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลนั้น หรือที่องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นจะกระทำหรือ 4) ขาดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามหรือไม่ให้นายอำเภอสอบสวนและวินิจฉัยโดยเร็ว คำวินิจฉัยของนายอำเภอให้เป็นที่สุด

2. การกำกับดูแลองค์การอำนาจการยุบสภา องค์การบริหารส่วนตำบล

2.1 การยุบกรณีเพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนหรือประโยชน์ของประเทศเป็น ส่วนร่วม เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล หรือประโยชน์ของ ประเทศเป็นส่วนรวม นายอำเภอจะรายงานเสนอความเห็นต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อยุบสภา องค์การบริหารส่วนตำบล ก็ได้ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจยุบสภาและให้แสดงเหตุผลไว้ในคำสั่งด้วย และให้มีการเลือกตั้งสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นใหม่ภายใน 45 วัน

2.2 การยุบสภา องค์การบริหารส่วนตำบล กรณีไม่อาจจัดประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลครั้งแรกหรือไม่อาจเลือกประธานสภา องค์การบริหารส่วนตำบลได้ นายอำเภอต้องกำหนดให้สมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบลได้มาประชุมสภา องค์การบริหารส่วนตำบลครั้งแรกภายใน 15 วัน นับแต่วันประกาศผลการเลือกตั้งสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบลในกรณีที่สภา องค์การบริหารส่วนตำบล ไม่อาจจัดให้มีการประชุมครั้งแรก ได้ตามกำหนดเวลาหรือมีการประชุมสภา องค์การบริหารส่วนตำบล แต่ไม่อาจเลือกประธานสภา องค์การบริหารส่วนตำบลได้ นายอำเภออาจเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดให้มีคำสั่งยุบสภา องค์การบริหารส่วนตำบล

3. การกำกับดูแลการกระทำ

3.1 อำนาจในการให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติ เมื่อสภา องค์การบริหารส่วนตำบล ให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติ องค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว ให้ส่งร่างข้อบัญญัติให้นายอำเภอพิจารณา โดยนายอำเภอพิจารณา ดังนี้

3.1.1 เห็นชอบด้วยกับร่างข้อบัญญัติที่ได้รับการเห็นชอบจากสภา องค์การบริหารส่วนตำบล ให้นายกองการบริหารส่วนตำบล ลงชื่อและประกาศเป็นข้อบัญญัติ องค์การบริหารส่วนตำบล ต่อไป

3.1.2 ไม่เห็นชอบด้วยให้ส่งร่างข้อบัญญัตินั้น ให้ส่งคืนสภาองค์การบริหารส่วนตำบลภายใน 15 วัน แต่วันที่ยานายอำเภอได้รับร่างข้อบัญญัติฯ ดังกล่าวให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาทบทวนร่างข้อบัญญัติฯ นั้นใหม่ เมื่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาทบทวนร่างข้อบัญญัติฯ ข้างต้นแล้ว มีมติยืนยันตามร่างข้อบัญญัติฯ เดิม ด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ ให้นายกองการบริหารส่วนตำบล ลงชื่อและประกาศเป็นข้อบัญญัติ องค์การบริหารส่วนตำบล ได้โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบจากนายอำเภอ แต่หากองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ยืนยันภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับร่างข้อบัญญัติฯ คืนจากนายอำเภอ หรือยืนยันด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดที่มีอยู่ ให้ร่างข้อบัญญัติ องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นเป็นอันตกไป

3.1.3 หากนายอำเภอไม่ส่งร่างข้อบัญญัติ องค์การบริหารส่วนตำบลคืนสภาองค์การบริหารส่วนตำบลภายใน 15 วัน นับแต่วันที่นายอำเภอได้รับร่างข้อบัญญัติ องค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าว ให้ถือว่านายอำเภอเห็นชอบกับร่างข้อบัญญัติ องค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

3.2 อำนาจในการควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และการระงับการปฏิบัติหน้าที่ นายอำเภอมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของทางราชการ โดยให้มีอำนาจเรียกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล นายกองการบริหารส่วนตำบล รองนายกองการบริหารส่วนตำบล เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล มาชี้แจงหรือสอบสวน ตลอดจนเรียกงานและเอกสารใดๆ จากองค์การบริหารส่วนตำบลมาตรวจสอบได้

เมื่อนายอำเภอเห็นว่า นายกองการบริหารส่วนตำบล ผู้ใดปฏิบัติหน้าที่ทางที่อาจเป็นการเสียหายแก่องค์การบริหารส่วนตำบลหรือเสียหายแก่ราชการและนายอำเภอได้ชี้แจงแนะนำตักเตือนแล้วไม่ปฏิบัติตาม ในกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นเร่งด่วนที่จะรอช้ามิได้ ให้นายอำเภอมีอำนาจออกคำสั่งระงับการปฏิบัติราชการของนายกองการบริหารส่วนตำบล ไว้ตามที่เห็นสมควรได้แล้วให้รีบรายงานผู้ว่าราชการจังหวัดทราบภายในสิบห้าวัน เพื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัดวินิจฉัยตามที่เห็นสมควรโดยเร็ว

การกระทำของนายกองการบริหารส่วนตำบล ที่ฝ่าฝืนคำสั่งของนายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วแต่กรณี ไม่มีผลผูกพัน องค์การบริหารส่วนตำบล

4. การกำกับดูแลทางการคลัง

4.1 การออกกฎระเบียบให้องค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติ

4.1.1 การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

4.1.2 กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจออกระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการคลัง การงบประมาณการ โอน การจัดการทรัพย์สิน การซื้อ การจ้าง ค่าตอบแทนและค่าจ้าง และจะออก ระเบียบเกี่ยวกับการดำเนินการอื่น ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้อง ปฏิบัติด้วยก็ได้ โดยในการออกระเบียบดังกล่าว ต้องคำนึงถึงความเป็นอิสระ ความคล่องตัวและความมี ประสิทธิภาพในการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

4.2 การตรวจสอบความถูกต้อง กระทรวงมหาดไทยจะต้องจัดให้มีการตรวจสอบ การคลัง การบัญชีหรือการเงินอื่น ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดเกณฑ์การแบ่งขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลตาม รายได้ของแต่ละแห่งไว้ 3 ขนาด ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก มีรายได้ไม่ถึง 6 ล้านบาท
2. องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีรายได้ตั้งแต่ 6 ล้านบาทขึ้นไปแต่ไม่ถึง 20 ล้านบาท
3. องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ มีรายได้ตั้งแต่ 20 ล้านบาทขึ้นไป

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. บุคลากรฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละ 2 คน ถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 1 หมู่บ้านให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 6 คน และถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง 2 หมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละ 3 คน อยู่ในวาระคราวละ 4 ปี นับแต่วันที่ได้รับการเลือกตั้ง สำหรับประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโดยมีนายอำเภอเป็น

ผู้แต่งตั้ง มีวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี นับแต่วันที่ได้รับเลือก ส่วนเลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน เลือกจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2. บุคลากรฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ดำรงตำแหน่งนับแต่วันเลือกตั้งและมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนไม่เกิน 2 คน ซึ่งอาจมิใช่สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลก็ได้ และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คนที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ

3. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย 1) พนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนที่ตั้งจากองค์การบริหารส่วนตำบล 2) ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล 3) ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลร้องขอให้ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการชั่วคราว

ข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี

องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 เป็นกฎหมายที่ใช้จัดระเบียบการบริหารงานในตำแหน่งแทนประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 นับตั้งแต่ พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2537 ทำให้มีการปรับฐานะการบริหารงานในระดับตำบล โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงรูปโฉมใหม่ของสภาตำบลทั่วประเทศออกเป็น 2 รูปแบบ คือ รูปแบบสภาตำบล และรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่ง “พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542)” (กระทรวงมหาดไทย, 2542 : 10-11) ได้บัญญัติถึงหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในมาตรา 40 ว่าสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบลที่ได้มีประกาศของกระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้ อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลให้ทำโดยประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาซึ่งจะต้องระบุชื่อและเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในประกาศด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น

อำเภอปรางบุรีตั้งอยู่ทางตอนเหนือของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียงดังต่อไปนี้

- | | |
|-------------|----------------------------------|
| ทิศเหนือ | ติดต่อกับอำเภอหัวหิน |
| ทิศตะวันออก | ติดต่อกับอำเภอไทย |
| ทิศใต้ | ติดต่อกับอำเภอสามร้อยยอด |
| ทิศตะวันตก | ติดต่อกับเขตตะนาวศรี (สหภาพพม่า) |

การปกครองส่วนภูมิภาค

อำเภอปรางบุรีแบ่งเขตการปกครองย่อยเป็น 6 ตำบล 43 หมู่บ้าน ได้แก่

1. ตำบลปรางบุรี 7 หมู่บ้าน
2. ตำบลเขาน้อย 8 หมู่บ้าน
3. ตำบลปากน้ำปราง 5 หมู่บ้าน
4. ตำบลหนองตาเต้ม 11 หมู่บ้าน
5. ตำบลวังก้ง 7 หมู่บ้าน
6. ตำบลเขาจ้าว 6 หมู่บ้าน

ท้องที่อำเภอปรางบุรีประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 8 แห่ง ได้แก่

1. เทศบาลตำบลปรางบุรี ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลปรางบุรี บางส่วนของตำบลเขาน้อย และบางส่วนของตำบลหนองตาเต้ม
2. เทศบาลตำบลปากน้ำปราง ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลปากน้ำปราง
3. องค์การบริหารส่วนตำบลปรางบุรี ครอบคลุมพื้นที่ตำบลปรางบุรี (นอกเขตเทศบาลตำบลปรางบุรี)
4. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาน้อย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเขาน้อย (นอกเขตเทศบาลตำบลปรางบุรี)
5. องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำปราง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลปากน้ำปราง (นอกเขตเทศบาลตำบลปากน้ำปราง)
6. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาเต้ม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองตาเต้ม (นอกเขตเทศบาลตำบลปรางบุรี)
7. องค์การบริหารส่วนตำบลวังก้ง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลวังก้งทั้งตำบล
8. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเขาจ้าวทั้งตำบล

การกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

1. **สำนักงานปลัด** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไป ราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองอื่น มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบัญญัติ การประชุมสภา การจัดทะเบียนสมาชิก อบต. คณะผู้บริหาร การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง การบริหารงานบุคคลของ อบต. ทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ รับเรื่องราวร้องทุกข์ต่างๆ การประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ การตรวจสอบการปฏิบัติงานภายในองค์กร การดำเนินกฎหมายและคดีความต่างๆ งานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของศูนย์เยาวชน การพัฒนาชุมชน การพัฒนาการท่องเที่ยว กำหนดมาตรฐาน กฎเกณฑ์ธุรกิจการท่องเที่ยว บริการท่องเที่ยว และจัดระเบียบธุรกิจการท่องเที่ยว ตลอดจนตรวจสอบประเมินผลและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 6 ฝ่าย คือ

1.1 ฝ่ายตรวจสอบระบบบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

1.1.1 งานตรวจสอบภายใน

1.2 ฝ่ายบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

1.2.1 งานบริหารทั่วไป

1.2.2 งานบริหารงานบุคคล

1.2.3 งานนโยบายและแผน

1.2.4 งานงบประมาณ

1.2.5 งานกิจการสภา อบต.

1.2.6 งานประชาสัมพันธ์

1.3 ฝ่ายกฎหมายและคดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

1.3.1 งานนิติการ

1.4 ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

1.4.1 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

1.5 ฝ่ายพัฒนาการท่องเที่ยว มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

1.5.1 งานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

1.5.2 งานสนับสนุนการท่องเที่ยว

1.5.3 งานประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว

1.6 ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

1.6.1 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

1.6.2 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

1.6.3 งานสังคมสงเคราะห์

2. กองคลัง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชี ทะเบียนรับ-จ่ายเงินทุกประเภทงาน เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน อบต. รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและ นำส่งรายงานเงินคงเหลือประจำ การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บ ภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียม ต่าง ๆ การจัดซื้อจัดจ้าง รวบรวมข้อมูลสถิติและวิเคราะห์งบประมาณ ตรวจสอบรับรองความถูกต้อง เกี่ยวกับการเบิกจ่าย งานรับรองสิทธิ การเบิกเงินงบประมาณ การเก็บรักษาทรัพย์สินที่มีค่าและ หลักฐานแทนตัวเงิน กำหนดรายจ่ายของหน่วยงานเพื่อให้เกิดการประหยัดและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปของอบต. สืบหาแหล่งที่มาของรายได้ รายงานการตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงาน ตรวจสอบแผ่นดินและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 3 ฝ่าย คือ

2.1 ฝ่ายการเงินและบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

2.1.1 งานบัญชี

2.1.2 งานการเงิน

2.2 ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

2.2.1 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

2.3 ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

2.3.1 งานทะเบียนทรัพย์สิน

2.3.2 งานพัสดุ

3. กองช่าง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมการออกแบบและก่อสร้างงานโยธา การวางโครงการสำรวจวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ในการออกแบบ วางผังเมืองหลัก ออกแบบสถาปัตยกรรม ครุภัณฑ์ และออกแบบงานด้านวิศวกรรมต่าง ๆ ตลอดจนควบคุมการก่อสร้างและซ่อมแซมบำรุงรักษา การเขียนแบบรูปรายการก่อสร้าง การประมาณราคา การก่อสร้าง พิจารณาข้อขัดแย้งต่าง ๆ ในด้านงาน ออกแบบ ตรวจสอบก่อสร้างต่าง ๆ ของเอกชนที่ขอรับอนุญาตปลูกสร้าง ตรวจสอบแบบก่อสร้าง ด้านช่างโยธาและอาคาร ตรวจสอบงานโยธาเช่น สะพาน ถนน ท่อระบายน้ำ ทางเท้า คลอง อาคาร และสิ่งก่อสร้างอื่น ๆ สวนสาธารณะ สำรวจข้อมูลการจราจร สำรวจและทดลองวัสดุ ตรวจสอบ

ซ่อมแซมไฟฟ้า สวนสาธารณะ งานจัดตกแต่งสถานที่ ในงานพิธีท้องถิ่น งานราชพิธี และจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินของ อบต. จัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ และการออกแบบก่อสร้างแก่ อบต.และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุมรักษาซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 2 ฝ่าย คือ

3.1 ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร

3.1.1 งานก่อสร้าง

3.1.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร

3.1.3 งานสถาปัตยกรรมและผังเมือง

3.2 ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค

3.2.1 งานประสานสาธารณูปโภค

3.2.2 งานประปา

4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมโรค การสุขาภิบาลอื่น ๆ ตามแผนการสาธารณสุข และข้อบัญญัติตำบล การวางแผนการสาธารณสุข การประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวข้องกับสาธารณสุข งานเฝ้าระวังโรค การเผยแพร่ฝึกอบรม การให้สุขศึกษา การจัดทำงบประมาณตามแผนงานสาธารณสุข งานด้านสิ่งแวดล้อม การให้บริการสาธารณสุขหลายด้าน ได้แก่ การรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมโรค การตรวจควบคุมการฆ่าสัตว์และจำหน่ายเนื้อสัตว์ การสุขาภิบาลและอื่น ๆ การวางแผนนิเทศ ติดตามและประเมินผลงานสาธารณสุข และบริการทรัพยากรด้านต่าง ๆ การจัดให้มีและสนับสนุนการกำหนดนโยบายสาธารณสุข การกำหนดและพัฒนามาตรฐานและกลวิธีการดำเนินงานสาธารณสุข และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 2 ฝ่าย คือ

4.1 ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

4.1.1 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

4.1.2 งานบริการสาธารณสุข

4.2 ฝ่ายรักษาความสะอาด

4.2.1 งานรักษาความสะอาด

4.2.2 งานควบคุมโรค

4.2.3 งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

4.2.4 งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

5. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานวางแผน การศึกษาของมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางแผนโครงการ ดำเนินการ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติ การศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานที่รัฐกำหนด ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส โดยรับผิดชอบ การวางแผนการศึกษา การรวบรวมการศึกษาสถิติข้อมูลการศึกษา การพัฒนางานด้านวิชาการ การส่งเสริม สนับสนุนการสร้างและประสานงานเครือข่ายข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมการกีฬา การส่งเสริมทำนุบำรุงรักษาศาสนา การอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณีจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนากิจกรรมเด็ก เยาวชนและนันทนาการ การจัดให้มีและสนับสนุน กิจกรรมศูนย์เยาวชน การฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ การส่งเสริมห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ การเผยแพร่การศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 2 ฝ่าย คือ

5.1 ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

5.1.1 งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

5.2 ฝ่ายบริหารการศึกษา

5.2.1 งานบริหารการศึกษา

5.2.2 งานกิจการโรงเรียน

6. กองส่งเสริมการเกษตร มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติทางการเกษตรและทางสัตวแพทย์ ลักษณะงานที่ปฏิบัติทางการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิเคราะห์วิจัยทางการเกษตร เช่น การเพาะปลูก การปรับปรุงพันธุ์ การขยายพันธุ์ การกักพันธุ์ ด้านทานโรค และศัตรูพืช การวิเคราะห์ดิน การจัดการและรักษามาตรฐานพันธุ์พืช การศึกษาวิเคราะห์เพื่อควบคุมพันธุ์พืช วัตถุประสงค์และ วัตถุประสงค์ การให้คำปรึกษาแนะนำ ปรึกษาในด้านการเลี้ยงและรักษาสัตว์ การเพาะเลี้ยงเชื้อ การดำเนินการ พัฒนาการแปรรูปผลิตภัณฑ์ การเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ด้านการเกษตรต่าง ๆ กำหนดนโยบายวางแผน งานการดำเนินงานวิชาการเกษตรตามแผน การวัดและประเมินผลการดำเนินงาน การเกษตร กำหนด ระบบและวิธีการดำเนินนิเทศ ควบคุมติดตามและประเมินผลด้านการเกษตร จัดสวน สอนและอบรม ด้านวิชาการเกษตร จัดประชุม การเผยแพร่กิจการการเกษตร แนะนำวิชาการเกษตร และปฏิบัติ หน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 2 ฝ่าย คือ

6.1 ฝ่ายส่งเสริมการเกษตร มีหน้าที่ความรับผิดชอบ

6.1.1 งานส่งเสริมการเกษตร

6.2 ฝ่ายส่งเสริมปศุสัตว์

6.2.1 งานส่งเสริมปศุสัตว์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปราณี มหะศักดิ์ภาพ (2546) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำสูงทุกด้านโดยด้านพฤติกรรมผู้นำอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาเป็นด้านการมีส่วนร่วม และด้านบทบาทของผู้นำ ผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีภาวะผู้นำด้านการมีส่วนร่วมแบบความร่วมมือและด้านพฤติกรรมผู้นำแบบผู้ร่วมงานแตกต่างกันและผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีภาวะผู้นำไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดต่างกันมีภาวะผู้นำไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีภาวะผู้นำด้านบทบาทของผู้นำแตกต่างกันโดยผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีภาวะผู้นำแตกต่างกับผู้บริหารที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

จักรกฤษณ์ บัวแสง (2548) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการราชทัณฑ์ ระดับหัวหน้าฝ่ายกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานภายใต้การปฏิรูประบบราชการ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานภายใต้การปฏิรูประบบราชการภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการศึกษา ระดับผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับปานกลาง และระดับประสิทธิผลก็อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ ผู้นำให้ความสำคัญกับตัวบุคคลมีความเป็นกันเอง ให้ความสำคัญเรื่องผลสำเร็จขององค์กรน้อย แต่ข้าราชการมีจิตสำนึกให้ความสำคัญความเป็นเพื่อนมนุษย์

รัชชัย หอมยามเย็น (2548) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมากเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการใช้อิทธิพลเชิงอุดมการณ์

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยเฉพาะผู้บริหารรับฟังเรื่องราว และความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจ และตั้งใจจริง อยู่ในระดับมากที่สุด

นิรัตน์ สังข์จีน (2548) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรี : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า มีภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด ส่วนประสิทธิผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก จากผลของการศึกษาแสดงให้เห็นว่า นายกเทศมนตรีส่วนมากเป็นผู้นำสมัยใหม่ที่เข้าใจถึงบทบาทของผู้นำที่มีต่อการบริหารองค์การ และผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้ตามให้การทำงานเกิดประสิทธิผลกับองค์การได้

ภูษิต ทองงาม (2548) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับกองร้อยทหารพรานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ศึกษาเฉพาะกรณีกรมทหารพรานที่ 41 ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บังคับกองร้อยทหารพรานมีความเห็นด้วยในระดับสูง คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลของการศึกษาพบว่า ระดับผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง และความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ทำให้ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่า ผู้นำมีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าคิด กล้าทำ เหมาะกับเป็นผู้นำยุคใหม่ แต่ผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย ผู้ใต้บังคับบัญชายังไม่มีความพึงพอใจเท่าที่ควร

สุนิษฐ์ นวจินดาพันธุ์ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ศึกษากรณี จังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำของพัฒนาการอำเภอมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมากที่สุด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการศึกษาพบว่า ผู้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง แต่ประสิทธิผลการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทำให้ผู้ศึกษามีความคิดเห็นว่า ผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับการนำข้อมูลที่จัดเก็บได้ไปใช้ประโยชน์น้อย ทั้งที่ข้อมูล จปฐ. ที่จัดเก็บได้ เป็นเข็มทิศที่เป็นตัวให้เห็นถึงปัญหาและความต้องการของประชาชน บอกให้หน่วยงานปฏิบัติ แต่เมื่อไม่นำเข็มทิศมาใช้ประโยชน์ก็ทำงานอย่างไร้ทิศทาง เป็นการบ่งบอกถึงความไม่มีความตั้งใจจริงในการบริหารหน่วยงานให้เกิดประสิทธิผลเพื่อประโยชน์ของประชาชนอย่างแท้จริง

สุภาวดี ติมินตระ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และหลักการและกระบวนการวางแผน ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่นและอื่น ๆ กรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลและระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และหลักการ และกระบวนการวางแผนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี เพศ อายุ อาชีพ รายได้ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา การเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม และการได้รับการฝึกอบรมความรู้แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นไม่แตกต่างกัน

สุวินัย น่วมเจริญ (2548) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงปริวรรตของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายระดับมัธยมศึกษา ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงปริวรรตของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่าย ภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยเฉพาะผู้บริหารทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองเห็นประโยชน์ส่วนรวมของกลุ่มมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงปริวรรตของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งจำแนกกลุ่มตามขนาดของโรงเรียน คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยรวมสูงสุดและที่ต่ำสุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาควรเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงปริวรรต และนำไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริงในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาเพื่อหารูปแบบการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงปริวรรตของผู้บริหารให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากที่สุดเพื่อการพัฒนาต่อไป

สราญรัตน์ จันทะมล (2548) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอวังสะพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้บริหารแสดงออกมากกว่าด้านอื่น คือ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ผู้บริหารแสดงออกน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานกันเป็นทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความสนใจที่จะค้นหาวิธีการใหม่ ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารช่วยให้ผู้ร่วมงานมองปัญหาในหลายแง่มุม และผู้บริหารสนับสนุนผู้ร่วมงานให้คิดแก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นแล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารเป็นพี่เลี้ยงคอยแนะนำวิธีการทำงานแก่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

พลอย สืบวิเศษ (2552) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการในการพัฒนานุเคราะห์ท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย ผลการวิจัยสรุปได้ว่า นุเคราะห์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร้อยละ 66.1 ยังเห็นว่าตนเองขาดความรู้และทักษะในการปฏิบัติหน้าที่และยังต้องการการฝึกอบรม

บุคลากรร้อยละ 58.3 ระบุว่า ต้องการเข้าอบรมในหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนความรู้สามอันดับแรกที่บุคลากรส่วนใหญ่ต้องการ คือความรู้เกี่ยวกับระบบราชการ/กฎหมาย/ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองลงมาคือ หัวข้อเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์/ระบบสารสนเทศ ส่วนอันดับสามคือความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสายงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ ส่วนปัญหาอุปสรรคที่พบในการฝึกอบรม คือ ปัญหาที่มาจากหลักสูตรและสถาบันที่เปิดอบรม กล่าวคือ มีหลักสูตรไม่เพียงพอ และหน่วยงานที่ให้การฝึกอบรมไม่หลากหลาย ปัญหาที่มาจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง คือการที่ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์และเลือกปฏิบัติในการอนุมัติบุคลากรให้ไปฝึกอบรมและปัญหาด้านงบประมาณ ปัญหาสุดท้ายมาจากทัศนคติของบุคลากรส่วนท้องถิ่น ที่ขาดความกระตือรือร้น และเห็นว่าการฝึกอบรมเป็นการปลีกเวลาจากงานประจำเพื่อไปพักผ่อน ทำให้ขาดความตั้งใจในการอบรมและไม่สามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำของกวี วงศ์พุฒ (2539, อ้างถึงใน สุภาวดี ติมินทะ, 2548 : 23) ที่กล่าวว่าบุคคลบางคนเกิดมาพร้อมด้วยลักษณะบางประการที่จะช่วยสนับสนุนให้เขาเป็นผู้นำได้ ซึ่งได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านสังคม และด้านกายภาพ และนำแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีของเบสกับอะโวลีโอ (Bass & Avolio อ้างถึงใน สราญรัตน์ จันทะมล, 2548 : 25-27) ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มาเป็นมากำหนดเป็นกรอบในการวิจัย ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะสำคัญของการเป็นผู้นำตามทฤษฎีดังกล่าวจะสามารถในการส่งผลให้ผู้นำทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คือมี

1. ความเฉลียวฉลาด เป็นความสามารถหรือทักษะในการติดต่อสื่อสารที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการจูงใจ เพื่อที่จะทำให้ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานหรือผู้อยู่ในบังคับบัญชา
2. ความเจริญวัยด้านสังคม ความเป็นผู้ใหญ่ทางด้านอารมณ์ คือ ความสามารถในการรักษาไว้ซึ่งความสงบทางใจ เมื่อแพ้หรือประสบชัยชนะ รวมถึงความสำเร็จต่าง ๆ มีการควบคุมอารมณ์ได้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเคารพในตนเองและมีความสนใจในขอบเขตที่กว้าง
3. แรงจูงใจภายใน เป็นความปรารถนาที่จะให้ประสบความสำเร็จ เป็นการตอบสนองความต้องการระดับสูงของมนุษย์ทุกคน

4. เจตคติด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้ที่ยอมรับว่าการร่วมมือระหว่างกัน เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพนั่นเอง

5. การมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ เป็นการที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ร่วมงาน เป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ร่วมงานจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำ โดยผู้นำเป็นที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลียงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนแต่ละจะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่มและความมั่นใจของผู้ร่วมงานจะทำให้รู้สึกเป็นพวกเดียวกับผู้นำโดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความมั่นใจ ช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

6. การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นการที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจ ให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ร่วมงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายในการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานต่อผู้ร่วมงาน กระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดีในแง่บวก การสร้างแรงบันดาลใจ ผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณค่าและกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ และเสริมสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

7. การกระตุ้นทางปัญญา เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนแนวความคิด มองปัญหาการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ร่วมงานให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิพากษ์วิจารณ์ แม้ว่าความคิดนั้นจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีจะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงานว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหของผู้ร่วมงานทุกคน

8. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เป็นผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้ให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอ ปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือในการวิจัย
3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปราณบุรี จำนวน 18 คน ผู้บริหารระดับกลาง ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกอง ในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปราณบุรี จำนวน 30 คน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติการ ได้แก่ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่ประจำกองงาน จำนวน 240 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 288 คน ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

หน่วยงาน	ผู้บริหาร ระดับสูง (คน)	ผู้บริหาร ระดับกลาง (คน)	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ (คน)	รวม
องค์การบริหารส่วนตำบลปรางบุรี	3	5	40	48
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาน้อย	3	5	40	48
องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำปราง	3	5	40	48
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองตาแต้ม	3	5	40	48
องค์การบริหารส่วนตำบลวังก้ง	3	5	40	48
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว	3	5	40	48
รวม	18	30	240	288

กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane อ้างถึงใน ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550 : 47) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ($\alpha = 0.05$) ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (0.05)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า } n &= \frac{288}{1 + 288 \times (0.05)^2} \\ &= 167.44 \approx 168 \end{aligned}$$

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้จึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 168 คน จึงคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยการเปรียบเทียบสัดส่วน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปร ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ตำแหน่ง	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ผู้บริหารระดับสูง	18	10	6.25
ผู้บริหารระดับกลาง	30	17	10.42
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	240	141	83.33
รวม	288	168	100

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

1. แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แบบสอบถามออกเป็น 4 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของผู้นำ ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านสังคม และด้านกายภาพ ด้านละ 5 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอปรางค์บุรี ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านละ 5 ข้อ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ/ภาวะผู้นำ	ระดับคะแนน
มากที่สุด/เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
มาก/เห็นด้วย	4
ปานกลาง/ไม่แน่ใจ	3
น้อย/ไม่เห็นด้วย	2
น้อยที่สุด/ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจาก แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาเป็นแนวทางในการสร้างประเด็นและตัวแปรตามในแบบสอบถาม
2. วิเคราะห์ตัวแปรย่อยของตัวแปรตามออกเป็นตัวแปรชี้วัด (Indicators) ต่าง ๆ
3. นำตัวแปรชี้วัดไปสร้างเป็นแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ผู้ควบคุมภาคนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Face Validity) จากนั้นนำข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไข
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2549 : 85) กับกลุ่มบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 30 ราย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้
7. นำแบบสอบถามดังกล่าวที่ได้รับกลับคืนไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alfa coefficient) ตามสูตรของครอนบาค (Cronbach, อ้างถึงในฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์, 2548 : 125) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.991 โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแต่ละปัจจัยดังนี้
 - 7.1 ปัจจัยคุณลักษณะของผู้นำ ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านสังคม และด้านกายภาพ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในภาพรวมเท่ากับ 0.986
 - 7.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอปราณบุรี ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในภาพรวมเท่ากับ 0.982
8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่น เพื่อนำไปใช้เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้เขียนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตราชการจากศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ถึงผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ไปจัดเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง หลังจากแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ประมาณ 1 เดือน
3. นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยได้แบบสอบถามคืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลและจัดเรียงลำดับข้อมูล
4. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ประมวลผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจน ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามดำเนินการ ดังนี้
 - 2.1 วิเคราะห์เชิงพรรณนาสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
 - 2.2 การวิเคราะห์ปัจจัยคุณลักษณะของผู้นำและระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายข้อและรายด้านโดยยึดตามหลักเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของเบสต์และคาห์น (Bast & Kahn, 1989 อ้างถึงในสิน พันธุ์พินิจ, 2547 : 155) ข้อมูลพิจารณาจากค่าเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์ในการคำนวณน้ำหนักคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	หมายถึง	มีภาวะผู้นำมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	หมายถึง	มีภาวะผู้นำมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	หมายถึง	มีภาวะผู้นำปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	หมายถึง	มีภาวะผู้นำน้อย
ค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 1.50	หมายถึง	มีภาวะผู้นำน้อยที่สุด

2.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามสถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการทดสอบสมมุติฐาน ด้วยการทดสอบค่าที (t - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Sheffe's Method)

2.4 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะของผู้นำกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้ค่าสถิติเพียร์สัน (r) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4.1 ค่าสัมประสิทธิ์มีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ซึ่งค่า r มีความหมายดังนี้

- 1) ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
- 2) ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
- 3) ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า x และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

- 4) ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามและมีความสัมพันธ์กันน้อย

- 5) ค่า r = 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

- 6) ค่า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก

2.4.2 การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2550 : 314)

- 1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 1 (0.70-0.90) แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (ถ้าสูงกว่า .90 ถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก)

- 2) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.50 (0.30-0.70) แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

- 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.00 (0.29 และต่ำกว่า) แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

- 4) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0.00 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยคุณลักษณะผู้นำกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมุติฐาน

ตอนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ = ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

S.D. = ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t = ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย

F = ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวน

df = ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

SS = ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง (Sum of Square)

MS = ค่าเฉลี่ยผลรวมคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานยกกำลังสอง (Mean Square)

r = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson)

p = ค่านัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 168 คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	67	39.90
หญิง	101	60.10
อายุ		
20 - 30 ปี	77	45.90
31 - 40 ปี	75	44.60
41 - 50 ปี	12	7.10
51 ปีขึ้นไป	4	2.40
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	18	10.70
ปริญญาตรี	142	84.50
สูงกว่าปริญญาตรี	8	4.80
ประสบการณ์การทำงาน		
1 – 5 ปี	18	10.70
6 – 10 ปี	136	81.10
11 – 15 ปี	7	4.10
16 ปีขึ้นไป	7	4.10
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารระดับสูง	10	6.00
ผู้บริหารระดับกลาง	17	10.10
เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ	141	83.90
รวม	168	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 60.10 มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 45.90 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 84.50 มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 81.10 และเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 83.90

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับที่
1. ด้านบุคลิกภาพ	3.67	0.57	มาก	2
2. ด้านความรู้ความสามารถ	3.56	0.74	มาก	3
3. ด้านสังคม	3.85	0.68	มาก	1
4. ด้านกายภาพ	3.48	0.65	ปานกลาง	4
รวม	3.64	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.2 ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านสังคม ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.57) และด้านความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.74) เป็นอันดับ 3 ส่วนด้านกายภาพ มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.65) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลิกภาพ

ด้านบุคลิกภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับที่
1. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.40	0.97	ปานกลาง	4
2. มีความมั่นคงทางอารมณ์	3.23	0.83	ปานกลาง	5
3. การบริหารจัดการภายใต้สภาวะวิกฤติ	4.11	0.83	มาก	1
4. เป็นคนกล้าแสดงออก	3.90	0.72	มาก	2
5. มีความกระตือรือร้นทั้งด้วยการใช้คำพูดและการแสดงออก	3.69	1.16	มาก	3
รวม	3.67	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านบุคลิกภาพ โดยรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ การบริหารจัดการภายใต้สภาวะวิกฤติ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.83) รองลงมาคือ เป็นคนกล้าแสดงออก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.72) มีความกระตือรือร้นทั้งด้วยการใช้คำพูดและการแสดงออก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 1.16) เป็นอันดับ 3 ส่วนข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.97) เป็นอันดับ 4 และมีความมั่นคงทางอารมณ์ ($\bar{X} = 3.23$, S.D. = 0.83) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ

ด้านความรู้ความสามารถ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับที่
1. มีความเฉลียวฉลาด	3.53	1.13	มาก	3
2. มีการตัดสินใจถูกต้องและรวดเร็ว	3.15	1.21	ปานกลาง	5
3. มีทักษะในการสื่อสาร	3.81	1.01	มาก	2
4. มีความรู้ ความชำนาญสามารถถ่ายทอดได้	4.00	0.97	มาก	1
5. การคิดอย่างเป็นระบบ	3.33	1.21	ปานกลาง	4
รวม	3.56	0.74	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ โดยรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรกได้แก่ มีความรู้ ความชำนาญสามารถถ่ายทอดได้ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.97) รองลงมาคือ มีทักษะในการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 1.01) มีความเฉลียวฉลาด ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 1.13) เป็นอันดับ 3 ส่วนข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 1.21) เป็นอันดับ 4 และมีการตัดสินใจถูกต้องและรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.15$, S.D. = 1.21) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านสังคม

ด้านสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับที่
1. เป็นตัวอย่างที่ดีในการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม	4.20	0.96	มาก	1
2. การรู้จักประนีประนอมให้ทุกคนที่ร่วมงานเกิดความพอใจ	3.87	0.97	มาก	2
3. มีความสามารถในการบริหารงาน	3.83	0.84	มาก	4
4. มีความเป็นนักการทูตสามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือ ในการทำงาน	3.83	0.94	มาก	3
5. เป็นที่นิยมชมชอบของทุกคน	3.51	0.97	มาก	5
รวม	3.85	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านสังคม โดยรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรกได้แก่ เป็นตัวอย่างที่ดีในการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.96) รองลงมาคือ การรู้จักประนีประนอมให้ทุกคนที่ร่วมงานเกิดความพอใจ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 1.07) มีความเป็นนักการทูตสามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.94) เป็นอันดับ 3 มีความสามารถในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.84) เป็นอันดับ 4 และเป็นที่ยอมรับชมชอบของทุกคน ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.97) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านกายภาพ

ด้านกายภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับที่
1. การพัฒนาบุคลากร	3.77	0.87	มาก	1
2. การเจรจาต่อรอง	3.13	1.06	ปานกลาง	5
3. การสร้างทีมงาน	3.76	1.07	มาก	2
4. การจัดการความขัดแย้ง	3.47	0.97	ปานกลาง	3
5. การมีจริยธรรมสำหรับผู้นำ	3.27	0.97	ปานกลาง	4
รวม	3.48	0.65	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านกายภาพ โดยรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.48$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ได้แก่ การพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}=3.77$, S.D. = 0.87) รองลงมาคือ การสร้างทีมงาน ($\bar{X}=3.76$, S.D. = 1.07) ส่วนข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การจัดการความขัดแย้ง ($\bar{X}=3.47$, S.D. = 0.97) เป็นอันดับ 3 การมีจริยธรรมสำหรับผู้นำ ($\bar{X}=3.27$, S.D. = 0.97) เป็นอันดับ 4 และการเจรจาต่อรอง ($\bar{X}=3.13$, S.D. = 1.06) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอ ปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับที่
1. ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์	3.79	0.61	มาก	4
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.92	0.59	มาก	3
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.29	0.48	มาก	1
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.28	0.52	มาก	2
รวม	4.07	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรก ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.52) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.59) เป็นอันดับ 3 และด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.61) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในอำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์

ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับที่
1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถในการถ่ายทอดไปยัง ผู้ร่วมงาน	3.79	0.95	มาก	3
2. ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน เฉลียวฉลาด เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน	3.32	1.02	ปานกลาง	5
3. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นอุทิศตนในการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่าง ที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน	3.95	0.82	มาก	2
4. ผู้บริหารมีคุณธรรมและจริยธรรมควบคุมอารมณ์ได้ดี ใช้เหตุผล ในการตัดสินใจ	3.74	1.04	มาก	4
5. ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว	4.17	0.86	มาก	1
รวม	3.79	0.61	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.86) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น อุทิศตนในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.82) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ และสามารถในการถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.95) เป็นอันดับ 3 และผู้บริหารมีคุณธรรม และจริยธรรมควบคุมอารมณ์ได้ดี ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 1.04) เป็นอันดับ 4 ส่วนข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน เฉลียวฉลาด เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 1.02) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับที่
1. ผู้บริหารมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน	3.37	1.01	ปานกลาง	5
2. ผู้บริหารตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูงเพื่อกระตุ้นและท้าทาย ความสามารถของผู้ร่วมงาน	3.64	1.05	มาก	4
3. ผู้บริหารกำหนดค่านิยมในหน่วยงานให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึง ผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	4.11	0.94	มาก	3
4. ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ	4.17	1.16	มาก	2
5. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงาน มีค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน ในการทำงานให้ประชาชนชุมชน เพื่อเป็นขวัญและ กำลังใจในการทำงาน	4.30	0.62	มาก	1
รวม	3.92	0.59	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมมีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงาน มีค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน ในการทำงานให้ประชาชนชุมชน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 1.16) ผู้บริหารกำหนดค่านิยมในหน่วยงานให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.94) เป็นอันดับ 3 ผู้บริหารตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูงเพื่อกระตุ้นและท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 1.05) เป็นอันดับ 4 ส่วนข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บริหารมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 1.01) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในอำเภอบราญบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับที่
1. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.33	0.56	มาก	2
2. ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสวงหาวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ โดยไม่ยึดติดอยู่ในกรอบเดิม	4.30	0.69	มาก	3
3. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงาน ให้เสร็จตามกำหนด	4.49	0.60	มาก	1
4. ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหา ในหน่วยงานและมองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย	4.27	0.65	มาก	4
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.08	0.83	มาก	5
รวม	4.29	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอบราญบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.69) ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสวงหาวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ โดยไม่ยึดติดอยู่ในกรอบเดิม ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.79) เป็นอันดับ 3 ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาในหน่วยงานและมองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.65) เป็นอันดับ 4 และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.83) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับที่
1. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความสามารถ ให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.14	0.78	มาก	5
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองของผู้ร่วมงาน	4.21	0.67	มาก	4
3. ผู้บริหารกระจายอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานให้ ผู้ร่วมงานทุกระดับ	4.37	0.64	มาก	2
4. ผู้บริหารมอบหมายงานให้รับผิดชอบตามความเหมาะสม และให้โอกาส	4.39	0.71	มาก	1
5. ผู้บริหารให้เวลาในการสอนและแนะนำงานแก่ผู้ร่วมงาน อย่างกัลยาณมิตร	4.30	0.70	มาก	3
รวม	4.28	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหาร มอบหมายงานให้รับผิดชอบตามความเหมาะสม และให้โอกาส ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.71) รองลงมาคือ ผู้บริหารกระจายอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานให้ผู้ร่วมงานทุกระดับ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.64) ผู้บริหารให้เวลาในการสอนและแนะนำงานแก่ผู้ร่วมงานอย่างกัลยาณมิตร ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.70) เป็นอันดับ 3 ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.67) เป็นอันดับ 4 และผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความสามารถให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.78) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับที่
1. ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์	3.79	0.61	มาก	4
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.91	0.59	มาก	3
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.29	0.48	มาก	1
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.28	0.52	มาก	2
รวม	4.07	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก อันดับแรก ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}=4.29$, S.D. = 0.48) รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\bar{X}= 4.28$, S.D. = 0.52) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}= 3.91$, S.D. = 0.59) เป็นอันดับ 3 และด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ($\bar{X}= 3.79$, S.D. = 0.61) เป็นอันดับสุดท้ายตามลำดับ ทั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

สมมุติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอปรางบุรี ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี	ชาย		หญิง		t	p-value
	(n = 67 คน)		(n = 101 คน)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์	3.79	0.62	3.78	0.61	.091	0.92
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.94	0.44	3.90	0.67	.429	0.66
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.42	0.41	4.20	0.51	2.926	.004*
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.31	0.54	4.26	0.51	.625	.533
รวม	4.12	0.41	4.04	0.46	1.148	.252

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอปรางบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยรวมไม่แตกต่างกัน ($t = 1.148$, $p = 0.252$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($t = 2.926$, $p = 0.004$) ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี	20 - 30 ปี		31 - 40 ปี		41 - 50 ปี		51 ปีขึ้นไป	
	(n = 77)		(n = 75)		(n = 12)		(n = 4)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์	3.89	0.39	3.68	0.80	3.90	0.34	3.35	0.30
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.03	0.52	3.82	0.69	3.90	0.23	3.60	0.00
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.39	0.48	4.20	0.49	4.35	0.45	3.90	0.30
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.43	0.53	4.17	0.46	4.05	0.66	3.90	0.20
รวม	4.19	0.36	3.97	0.50	4.05	0.38	3.69	0.02

จากตารางที่ 4.14 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.36) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ กลุ่มที่อายุระหว่าง 41 - 50 ปี ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.38) กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.50) เป็นอันดับ 3 และกลุ่มที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.02) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2.609	3	.870	2.332	.076
	ภายในกลุ่ม	61.179	164	.373		
	รวม	63.788	167			
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.057	3	.686	1.970	.121
	ภายในกลุ่ม	57.082	164	.348		
	รวม	59.139	167			
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	2.145	3	.715	3.091*	.029
	ภายในกลุ่ม	37.929	164	.231		
	รวม	40.074	167			
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.927	3	1.309	5.042*	.002
	ภายในกลุ่ม	42.579	164	.260		
	รวม	46.506	167			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.438	3	.813	4.338*	.006
	ภายในกลุ่ม	30.720	164	.187		
	รวม	33.158	167			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 4.338$, $p = 0.006$) ทั้งนี้เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($F = 3.091$, $p = 0.029$) และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($F = 5.042$, $p = 0.002$)

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ โดยการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี		20 - 30 ปี (n = 77)	31 - 40 ปี (n = 75)	41 - 50 ปี (n = 12)	51 ปีขึ้นไป (n = 4)
	$\bar{X}$				
20 - 30 ปี	4.19	-	.024*	.775	.165
31 - 40 ปี	3.97		-	.954	.649
41 - 50 ปี	4.05			-	.552
51 ปีขึ้นไป	3.68				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี		20 - 30 ปี (n = 77)	31 - 40 ปี (n = 75)	41 - 50 ปี (n = 12)	51 ปีขึ้นไป (n = 4)
	$\bar{X}$				
20 - 30 ปี	4.39	-	.012*	.992	.258
31 - 40 ปี	4.20		-	.800	.688
41 - 50 ปี	4.35			-	.455
51 ปีขึ้นไป	3.90				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี		20 - 30 ปี (n = 77)	31 - 40 ปี (n = 75)	41 - 50 ปี (n = 12)	51 ปีขึ้นไป (n = 4)
	$\bar{X}$				
20 - 30 ปี	4.43	-	.022*	.114	.239
31 - 40 ปี	4.17			.882	.769
41 - 50 ปี	4.05				.967
51 ปีขึ้นไป	3.90				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n = 18)		ปริญญาตรี (n = 142)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 8)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์	3.70	0.51	3.81	0.62	3.62	0.81
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.85	0.49	3.93	0.60	3.75	0.57
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.05	0.56	4.32	0.48	4.25	0.31
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.94	0.67	4.31	0.50	4.47	0.26
รวม	3.89	0.42	4.09	0.44	4.02	0.36

จากตารางที่ 4.19 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.44) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ กลุ่มที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.36) และกลุ่มที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.42) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	.436	2	.218	.568	.568
	ภายในกลุ่ม	63.352	165	.384		
	รวม	63.788	167			
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	.345	2	.173	.484	.617
	ภายในกลุ่ม	58.794	165	.356		
	รวม	59.139	167			
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	1.191	2	.596	2.528	.083
	ภายในกลุ่ม	38.883	165	.236		
	รวม	40.074	167			
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.495	2	1.248	4.677*	.011
	ภายในกลุ่ม	44.011	165	.267		
	รวม	46.506	167			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.714	2	.357	1.815	.166
	ภายในกลุ่ม	32.444	165	.197		
	รวม	33.158	167			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ($F = 1.815$, $p = 0.166$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($F = 4.677$, $p = 0.011$) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยการทดสอบ
ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (n = 18)	ปริญญาตรี (n = 142)	สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 8)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.94	-	.018*	.057
ปริญญาตรี	4.31		-	.693
สูงกว่าปริญญาตรี	4.47			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล
โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่าง
กับกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามประสบการณ์
ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี	1 - 5 ปี (n = 18)		6 - 10 ปี (n = 136)		11 - 15 ปี (n = 7)		16 ปีขึ้นไป (n = 7)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์	3.70	0.51	3.81	0.62	3.74	0.79	3.57	0.48
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.85	0.49	3.94	0.61	3.88	0.45	3.57	0.57
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.05	0.56	4.34	0.47	4.31	0.27	3.97	0.60
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.94	0.67	4.33	0.47	4.48	0.27	3.94	0.79
รวม	3.89	0.42	4.11	0.44	4.10	0.30	3.76	0.52

จากตารางที่ 4.22 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.44) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 15 ปี ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.30) กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 6 ปี ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.42) เป็นอันดับ 3 และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.52) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	.599	3	.200	.518	.670
	ภายในกลุ่ม	63.189	164	.385		
	รวม	63.788	167			
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.033	3	.344	.972	.408
	ภายในกลุ่ม	58.106	164	.354		
	รวม	59.139	167			
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	2.057	3	.686	2.958*	.034
	ภายในกลุ่ม	38.017	164	.232		
	รวม	40.074	167			
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.512	3	1.171	4.465*	.005
	ภายในกลุ่ม	42.995	164	.262		
	รวม	46.506	167			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.471	3	.490	2.537	.059
	ภายในกลุ่ม	31.688	164	.193		
	รวม	33.158	167			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ($F = 2.537, p = 0.059$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($F = 2.958, p = 0.034$) และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($F = 4.465, p = 0.005$) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางค์บุรี	$\bar{X}$	1 - 5 ปี (n = 18)	6 - 10 ปี (n = 136)	11 - 15 ปี (n = 7)	16 ปีขึ้นไป (n = 7)
1 - 5 ปี	4.05	-	.019*	.229	.695
6 - 10 ปี	4.34		-	.886	.049*
11 - 15 ปี	4.31			-	.185
16 ปีขึ้นไป	3.97				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 5 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการคำนึงถึงปัจเจก
บุคคล โดยการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี	$\bar{X}$	1 - 5 ปี (n = 18)	6 - 10 ปี (n = 136)	11 - 15 ปี (n = 7)	16 ปีขึ้นไป (n = 7)
1 - 5 ปี	3.94	-	.030*	.135	1.000
6 - 10 ปี	4.33		-	.899	.278
11 - 15 ปี	4.48			-	.273
16 ปีขึ้นไป	3.94				-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการคำนึงถึง
ปัจเจกบุคคล โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 5 ปี
มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน
โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี	ผู้บริหาร ระดับสูง (n = 10)		ผู้บริหาร ระดับกลาง (n = 17)		เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ (n = 141)	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์	3.48	0.37	3.65	0.79	3.82	0.60
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.54	0.46	3.94	0.69	3.94	0.58
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.88	0.50	4.17	0.37	4.33	0.48
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.82	0.76	4.24	0.45	4.31	0.50
รวม	3.68	0.43	4.00	0.48	4.10	0.43

จากตารางที่ 4.26 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.43) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ กลุ่มผู้บริหารระดับกลาง ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.48) และกลุ่มผู้บริหารระดับสูง ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.43) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1. ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	1.476	2	.738	1.955	.145
	ภายในกลุ่ม	62.312	165	.378		
	รวม	63.788	167			
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.528	2	.764	2.188	.115
	ภายในกลุ่ม	57.611	165	.349		
	รวม	59.139	167			
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	2.217	2	1.108	4.831*	.009
	ภายในกลุ่ม	37.857	165	.229		
	รวม	40.074	167			
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.350	2	1.175	4.390*	.014
	ภายในกลุ่ม	44.157	165	.268		
	รวม	46.506	167			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.788	2	.894	4.703*	.010
	ภายในกลุ่ม	31.370	165	.190		
	รวม	33.158	167			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 4.703, p = 0.010$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($F = 4.831, p = 0.009$) และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($F = 4.390, p = 0.014$) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี	$\bar{X}$	ผู้บริหารระดับสูง (n = 10)	ผู้บริหารระดับกลาง (n = 17)	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ (n = 141)
ผู้บริหารระดับสูง	3.68	-	.176	.013*
ผู้บริหารระดับกลาง	4.00		-	.663
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	4.10			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับสูง มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยทดสอบ
ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี	$\bar{X}$	ผู้บริหาร ระดับสูง (n = 10)	ผู้บริหาร ระดับกลาง (n = 17)	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ (n = 141)
ผู้บริหารระดับสูง	3.88	-	.302	.016*
ผู้บริหารระดับกลาง	4.17		-	.426
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	4.33			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยทดสอบ
ความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับสูง มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มเจ้าหน้าที่
ปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล
โดยการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี	$\bar{X}$	ผู้บริหาร ระดับสูง (n = 10)	ผู้บริหาร ระดับกลาง (n = 17)	เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติการ (n = 141)
ผู้บริหารระดับสูง	3.82	-	.120	.014*
ผู้บริหารระดับกลาง	4.24		-	.863
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	4.31			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.30 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามตำแหน่งงาน ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับสูง มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยคุณลักษณะของผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 ความสัมพันธ์ของปัจจัยคุณลักษณะของผู้นำกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ปัจจัยคุณลักษณะของผู้นำ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์				รวม
	ด้านการมีอิทธิพล ต่ออุดมการณ์	ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ	ด้านการ กระตุ้นทาง ปัญญา	ด้านการ คำนึงถึง ปัจเจกบุคคล	
1. ด้านบุคลิกภาพ	.240*	.349*	.256*	.203*	.330*
2. ด้านความรู้ความสามารถ	.333*	.311*	.010*	.049*	.207*
3. ด้านสังคม	.466*	.490*	.145*	.186*	.420*
4. ด้านกายภาพ	.541*	.572*	.335*	.251*	.545*
รวม	.499*	.538*	.223*	.175*	.466*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบสมมุติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยคุณลักษณะของผู้นำกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($r = .466$) ทั้งนี้เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านกายภาพ ($r = .545$) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านสังคม ($r = .420$) ด้านบุคลิกภาพ ($r = .330$) เป็นอันดับ 3 ส่วนด้านความรู้

ความสามารถ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = .207$) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะของผู้นำกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำลูกเกด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำลูกเกด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม 4 ด้าน ในเชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($r = .330$) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($r = .349$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r = .256$) ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ($r = .240$) เป็นอันดับ 3 และด้านคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($r = .203$) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

2. ด้านความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำลูกเกด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม 4 ด้าน ในเชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($r = .207$) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ($r = .333$) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($r = .311$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($r = .049$) เป็นอันดับ 3 และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r = .010$) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

3. ด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำลูกเกด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม 4 ด้าน ในเชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($r = .420$) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($r = .490$) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ($r = .466$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($r = .186$) เป็นอันดับ 3 และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r = .145$) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

4. ด้านกายภาพ มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม 4 ด้าน ในเชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($r = .545$) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ($r = .572$) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ($r = .541$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r = .335$) เป็นอันดับ 3 ส่วนด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = .251$) เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกคนแบบเท่าเทียมหรือเสมอภาค และต้องมีความโปร่งใสยุติธรรม
2. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้เปลี่ยนสายงานเพื่อความก้าวหน้า และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อประโยชน์ขององค์กร
3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการระดมสมองเพื่อแก้ไขปัญหาหน่วยงาน
4. ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้รับผิดชอบตามความเหมาะสมและส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานดีเด่นให้ได้เลื่อนตำแหน่ง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะผู้นำกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยได้บูรณาการนำทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำของกวี วงศ์พุด (2539 : 117-119) บุคคลบางคนเกิดมาพร้อมด้วยลักษณะบางประการที่จะช่วยสนับสนุนให้เขาเป็นผู้นำได้ ซึ่งได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านสังคม และด้านกายภาพ และนำทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของเบสและอะโวลีโอ (Bass & Avolio อ้างถึงในสราญรัตน์ จันทะมล, 2548 : 25-27) คือ ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มากำหนดกรอบในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 5 แห่ง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยการเปรียบเทียบสัดส่วน จากจำนวนประชากรรวม ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 168 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 4 ตอน ตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ ส่วนตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงข้อคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะอย่างเป็นอิสระ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟและการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 101 คน มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี และส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ได้แก่ ด้านสังคม รองลงมาคือ ด้านบุคลิกภาพ และด้านความรู้ความสามารถ เป็นอันดับ 3 ส่วนด้านกายภาพ มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง เป็นอันดับสุดท้ายตามลำดับ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

2.1 ด้านบุคลิกภาพ พบว่าโดยรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ได้แก่ การบริหารจัดการภายใต้สภาวะวิกฤติ รองลงมาคือ เป็นคนกล้าแสดงออก มีความกระตือรือร้นทั้งด้วยการใช้คำพูดและการแสดงออก เป็นอันดับ 3 ส่วนข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นอันดับ 4 และมีความมั่นคงทางอารมณ์ เป็นอันดับสุดท้ายตามลำดับ

2.2 ด้านความรู้ความสามารถ พบว่าโดยรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ได้แก่ มีความรู้ความชำนาญสามารถถ่ายทอดได้ รองลงมาคือ มีทักษะในการสื่อสาร มีความเฉลียวฉลาด เป็นอันดับ 3 ส่วนข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นอันดับ 4 และมีการตัดสินใจถูกต้องและรวดเร็ว เป็นอันดับสุดท้ายตามลำดับ

2.3 ด้านสังคม พบว่าโดยรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรกได้แก่ เป็นตัวอย่างที่ดีในการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือ การรู้จักประนีประนอมให้ทุกคนที่ร่วมงานเกิดความพอใจ มีความเป็นนักการทูตสามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน เป็นอันดับ 3 มีความสามารถในการบริหารงาน เป็นอันดับ 4 และเป็นที่ยอมรับชมชอบของทุกคน เป็นอันดับสุดท้ายตามลำดับ

2.4 ด้านกายภาพ พบว่าโดยรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรกได้แก่ การพัฒนาบุคลิกภาพ รองลงมาคือ การสร้างทีมงาน ส่วนข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การจัดการ

ความขัดแย้ง เป็นอันดับ 3 การมีจริยธรรมสำหรับผู้นำ เป็นอันดับ 4 และการเจรจาต่อรอง เป็นอันดับสุดท้ายตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรก ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นอันดับ 3 และด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ เป็นอันดับสุดท้ายตามลำดับ โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

3.1 ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารหลักเล็งการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นอุทิศตนในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถในการถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงาน เป็นอันดับ 3 และผู้บริหารมีคุณธรรมและจริยธรรมควบคุมอารมณ์ได้ดี ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ เป็นอันดับ 4 ส่วนข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน เฉลียวฉลาด เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

3.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงาน มีค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน ในการทำงานให้ประชาชนชุมชน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ผู้บริหารกำหนดค่านิยมในหน่วยงานให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เป็นอันดับ 3 ผู้บริหารตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูงเพื่อกระตุ้นและท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน เป็นอันดับ 4 ส่วนข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บริหารมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน เป็นอันดับสุดท้ายตามลำดับ

3.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสวงหาวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดอยู่ในกรอบเดิม เป็นอันดับ 3 ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาในหน่วยงานและมองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย เป็นอันดับ 4 และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

3.4 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายงานให้รับผิดชอบตามความเหมาะสม และให้โอกาส รองลงมาคือ ผู้บริหารกระจายอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานให้ผู้ร่วมงานทุกระดับ ผู้บริหารให้เวลาในการสอนและแนะนำงานแก่ผู้ร่วมงานอย่างถี่ถ้วนถี่ เป็นอันดับ 3 ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองของผู้ร่วมงาน เป็นอันดับ 4 และผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความสามารถให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นอันดับสุดท้ายตามลำดับ

4. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรก ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ตามลำดับ ทั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

4.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอปรางบุรี ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีรายละเอียดจำแนกตามปัจจัยดังนี้

จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอปรางบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

จำแนกตามอายุ พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า กลุ่มที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มที่มี การศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ทั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มที่ มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 5 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป ในด้านการกระตุ้น ทางปัญญา ส่วนด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็น แตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับสูง มีความคิดเห็น แตกต่างกับกลุ่มเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ในด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

4.3 สมมุติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยคุณลักษณะของผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะ ผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะของผู้นำกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวก ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนด ไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยอันดับแรก ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านบุคลิกภาพ ส่วนด้านความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ โดยสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

4.3.1 ด้านบุคลิกภาพ มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม 4 ด้าน ในเชิงบวกในทิศทาง เดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ 0.05 คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทาง

เดียวกันในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ และด้านคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

4.3.2 ด้านความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม 4 ด้าน ในเชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

4.3.3 ด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม 4 ด้าน ในเชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

4.3.4 ด้านกายภาพ มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม 4 ด้าน ในเชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอลำปางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสังคม ด้านบุคลิกภาพ และด้านความรู้ความสามารถ ส่วนด้านกายภาพ

มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของดับริน (DuBrim, 1998 : 431) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้นำคือบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม และสอดคล้องกับ ทฤษฎีลักษณะของผู้นำ ด้านคุณลักษณะด้านสังคม (Social Skill) ของกี วังศ์พุด (2539 : 117-119) ซึ่งการเข้าสังคมเป็นของคนทุกคน เพราะคนเราไม่สามารถอยู่คนเดียวในโลกได้ การเข้าสังคมของคนแต่ละระดับต้องมีพิธีรีตองแตกต่างกันออกไปตามสภาพการณ์และเหตุการณ์นั้น ๆ การรู้จักประนีประนอม การที่บุคคลทำงานร่วมกับคนอื่น ผลประโยชน์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่น้อย ด้วยเหตุนี้จึงต้องการคนที่จะมาประสานผลประโยชน์หรือเป็นคนที่ยอมประนีประนอมให้ทุกคนที่ร่วมงานเกิดความพอใจ และความสามารถในการบริหารงานนั้นเป็นการใช้ศิลปะ ซึ่งแต่ละคน ไม่สามารถใช้ได้ทัดเทียมกันด้วยข้อจำกัดต่าง ๆ การศึกษาเล่าเรียนก็จะเป็นส่วนประกอบในการบริหารได้เช่นกัน และความร่วมมือก็ถือเป็นเรื่องสำคัญมากในการเป็นผู้นำ เพราะผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่สามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงาน ตั้งใจทำงาน หรือทำตามที่ผู้นำต้องการด้วยความเต็มใจ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอรามบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในแต่ละด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านบุคลิกภาพ พบว่าโดยรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การบริหารจัดการภายใต้สภาวะวิกฤติ เป็นคนกล้าแสดงออก มีความกระตือรือร้นทั้งด้วยการใช้คำพูดและการแสดงออก ส่วนข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีความเชื่อมั่นใน และมีความมั่นคงทางอารมณ์ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุพัฒน์ มนต์ไพบูลย์ (2537 : 4) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง อันเป็นที่ต้องการในการดำเนินงานของกลุ่ม และสามารถใช้ความรู้นั้นช่วยให้กลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ได้ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ผู้นำส่วนใหญ่จะมีบุคลิกภาพเด่น มีความรู้ความสามารถ เป็นพิเศษในกลุ่มคนหรือในท้องถิ่นนั้น ๆ เป็นผู้ที่สามารถจูงใจประชาชนให้มีความคิดเห็นคล้อยตาม และลงมือทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง จนนำกลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางได้เป็นผลสำเร็จในที่สุด กลุ่มซึ่งอยู่ภายใต้การนำของผู้นำจะดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือล้มเหลวก็ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำ ผู้นำจะมีอิทธิพลเหนือกว่าสมาชิกคนอื่นในกลุ่มความมีอิทธิพลของเขา ต่อสมาชิกของกลุ่ม อาจจะแสดงออกในรูปต่าง ๆ เช่น การให้คำแนะนำ กระตุ้นเตือน ชักชวน ฯลฯ ผู้นำจะต้องมีทักษะในการใช้ความมีอิทธิพลของเขาในสถานการณ์ที่เหมาะสม ข้อสำคัญที่ควรระลึกไว้เสมอก็คือ ผู้นำที่ดีนั้นจะไม่ใช้อำนาจในการทำงานให้บรรลุผล แต่จะเป็นผู้นำที่สามารถชักจูงผู้อื่นให้มีความคิดคล้อยตามโดยอาศัยเหตุผล

1.2 ด้านความรู้ความสามารถ พบว่าโดยรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีความรู้ ความชำนาญสามารถถ่ายทอดได้ มีทักษะในการสื่อสาร มีความเฉลียวฉลาด ส่วนข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การคิดอย่างเป็นระบบ และมีการตัดสินใจถูกต้องและรวดเร็ว ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีลักษณะของผู้นำ ความรู้ ความสามารถ (Intelligence) ของกวี วงศ์พุ่ม (2539 : 117-119) เนื่องจากสมองของคนเรานี้ธรรมชาติสร้างมาเพื่อใช้สติปัญญาให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ความรู้ความสามารถจะเห็นได้จากความคล่องแคล่วในการใช้ภาษา สื่อภาษาเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ทุกชาติจะมีภาษาของตนเองหรือไม่ก็ตาม แต่การพูดถือเป็นเรื่องของการสื่อความหมายให้สามารถเข้าใจกัน ผู้นำที่มีความสามารถในการพูด การเขียนย่อมน่าได้เปรียบกว่า ซึ่งความสามารถและทักษะในการติดต่อสื่อสารที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการจูงใจ เพื่อที่จะก่อให้เกิดหรือทำให้ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานหรือผู้อยู่ในบังคับบัญชาทำให้งานองค์กรประสบความสำเร็จในที่สุด

1.3 ด้านสังคม พบว่าโดยรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ได้แก่ เป็นตัวอย่างที่ดีในการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม การรู้จักประนีประนอมให้ทุกคนที่ร่วมงานเกิดความพอใจ มีความเป็นนักการทูตสามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน มีความสามารถในการบริหารงาน และเป็นที่นิยมชมชอบของทุกคน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับจักรกฤษณ์ บัวแสง (2548) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการราชทัณฑ์ระดับหัวหน้าฝ่ายกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานภายใต้การปฏิรูประบบราชการ ผลการศึกษา ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการราชทัณฑ์ ผู้นำให้ความสำคัญกับตัวบุคคลมีความเป็นกันเอง ให้ความสำคัญเรื่องผลสำเร็จขององค์กรน้อย แต่ข้าราชการมีจิตสำนึกให้ความสำคัญความเป็นเพื่อนมนุษย์ และสอดคล้องกับทฤษฎีลักษณะของผู้นำ ด้านคุณลักษณะด้านสังคม (Social Skill) ของกวี วงศ์พุ่ม (2539 : 117-119) ซึ่งการเข้าสังคมเป็นของคนทุกคน เพราะคนเราไม่สามารถอยู่คนเดียวในโลกได้ การเข้าสังคมของคนแต่ละระดับต้องมีพิธีรีตองแตกต่างกันออกไปตามสภาพการณ์และเหตุการณ์นั้น ๆ การรู้จักประนีประนอม การที่บุคคลทำงานร่วมกับคนอื่น ผลประโยชน์เป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่น้อย ด้วยเหตุนี้จึงต้องการคนที่จะมาประสานผลประโยชน์หรือเป็นคนที่คอยประนีประนอมให้ทุกคนที่ร่วมงานเกิดความพอใจ และความสามารถในการบริหารงานนั้นเป็นการใช้ศิลปะ ซึ่งแต่ละคน ไม่สามารถใช้ได้ทัดเทียมกันด้วยข้อจำกัดต่าง ๆ การศึกษาเล่าเรียนก็จะเป็นส่วนประกอบในการบริหารได้เช่นกัน และความร่วมมือก็ถือเป็นเรื่องสำคัญมากในการเป็นผู้นำ เพราะผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่สามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงาน ตั้งใจทำงานหรือทำตามที่ผู้นำต้องการด้วยความเต็มใจ

1.4 ด้านกายภาพ พบว่าโดยรวมมีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การพัฒนาบุคลิกภาพ การสร้างทีมงาน ส่วนข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การจัดการความขัดแย้ง การมีจริยธรรมสำหรับผู้นำ และการเจรจาต่อรอง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีลักษณะของผู้นำ คุณลักษณะด้านกายภาพ (Physical Characteristic) ของกวี วงศ์พุม (2539 : 117-119) โดยคุณลักษณะด้านกายภาพถือเป็นเรื่องที่ติดตัวมาอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถแก้ไข ปรับปรุงด้วยการให้อาหารหรือรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ รวมทั้งการออกกำลังกายที่เหมาะสมด้วย และการฝึกฝนนับเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการดำรงชีวิต การที่ร่างกายของคนเราได้รับการออกกำลังกาย การฝึกฝนให้ใช้ความคิด การใช้สมอง การนั่งสมาธิ ล้วนแล้วแต่มีส่วนทำให้จิตใจเยือกเย็น สามารถพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นผู้นำได้ในที่สุด

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผลของรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 35-44) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักมีคุณลักษณะที่เฉพาะอย่างเหมือนกัน และมีคุณลักษณะ บางประการที่เหนือกว่าผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้นำ คนที่เป็นผู้นำนั้นจะต้องมีคุณลักษณะบางประการที่แตกต่างจากบุคคลธรรมดา โดยมีความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมีการตัดสินใจและทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตัวเอง ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างโอกาสในการเปลี่ยนแปลง ตลอดจน มีความสามารถในการค้นหาปัญหาและความสามารถในการแก้ไขปัญห สอดคล้องกับงานวิจัยของสราญรัตน์ จันทะมล (2548) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอวังสะพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวม ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากและงานวิจัยของสุภาวดี ติมนิระ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในแต่ละด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นอุทิศตนในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร

มีวิสัยทัศน์และสามารถในการถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงาน และผู้บริหารมีคุณธรรมและจริยธรรมควบคุมอารมณ์ได้ดี ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ส่วนข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน เฉลียวฉลาด เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ตามลำดับ เนื่องจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรีมีนโยบายการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่มั่นคง เห็นแก่ส่วนรวมไม่เห็นแก่พวกพ้อง มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน จึงมีความมุ่งมั่นที่จะอุทิศตนในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน และมีความสามารถในการคิดเชื่อมโยง ซึ่งทำให้ผู้บริหารมองเห็นแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ส่งผลให้สามารถดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันทั่วถึง อีกทั้งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนจนมีความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่ผู้ร่วมงาน ทำให้มีความเข้าใจตรงกันในการที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ อีกทั้งในการจัดทำวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดจากทุกส่วนร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร พนักงานในส่วนปฏิบัติ และประชาชนในส่วนผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งจะต้องใช้ข้อมูลทั้งภายในและภายนอกองค์กรมาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่าโดยรวมมีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงาน มีค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน ในการทำงานให้ประชาชนชุมชน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ผู้บริหารกำหนดค่านิยมในหน่วยงานให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ผู้บริหารตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูงเพื่อกระตุ้นและท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน ส่วนข้อที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บริหารมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ตามลำดับ เนื่องจาก ผู้นำจะเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง รวมทั้งพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย และความสำเร็จขององค์กรในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 35-44) ที่กล่าวถึงแรงจูงใจของภาวะผู้นำ (Leadership Motive) แรงจูงใจเป็นความจำเป็น ความต้องการ แรงกระตุ้น ความปรารถนา หรือสภาพภายในของบุคคลซึ่งมีพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม ที่จะบรรลุเป้าหมาย ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักมีการแสดงลักษณะเด่นด้านแรงจูงใจ ซึ่งมีพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่จะตอบสนองความต้องการด้านการยอมรับ การยกย่อง และความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิตของเขา

2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนด ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสวงหาวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดอยู่ในกรอบเดิม ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาในหน่วยงานและมองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 35-44) กล่าวว่าทฤษฎีความสามารถด้านสติปัญญาและทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ (Intelligence and Cognitive Resource Theory) เป็นทฤษฎีที่ช่วยสนับสนุนและพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดความสามารถด้านสติปัญญาและความรู้ ความเข้าใจในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ทฤษฎีความรู้ความเข้าใจ มีสมมติฐาน ที่เป็นพื้นฐานสำคัญ 2 ประการ คือ (1) ผู้นำที่มีระดับสติปัญญาและมีความสามารถสูงกว่า มีแผนงาน มีการตัดสินใจและมีกลยุทธ์ดีกว่าผู้นำที่มีระดับสติปัญญาและความสามารถต่ำกว่า (2) ผู้นำกลุ่มงาน จะสื่อสารแผนงาน มีการตัดสินใจ และมีกลยุทธ์การปฏิบัติงานเริ่มแรกในรูปของพฤติกรรมแบบของการทฤษฎีความรู้ความเข้าใจจะขึ้นอยู่กับสมมติฐานซึ่งมุ่งที่ความสามารถด้านสติปัญญา (Mental Ability) และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิรันดร์ สังข์จีน (2548) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรี : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า มีภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด ส่วนประสิทธิผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากผลของการศึกษาแสดงให้เห็นว่านายกเทศมนตรีส่วนมากเป็นผู้นำสมัยใหม่ที่เข้าใจถึงบทบาทของผู้นำที่มีต่อการบริหารองค์การ และผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้ตามให้การทำงานเกิดประสิทธิผลกับองค์การได้

2.4 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายงานให้รับผิดชอบตามความเหมาะสมและให้โอกาส ผู้บริหารกระจายอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานให้ผู้ร่วมงานทุกระดับ ผู้บริหารให้เวลาในการสอนและแนะนำงานแก่ผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองของผู้ร่วมงาน และผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความสามารถให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 35-44) กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักมีคุณลักษณะที่เฉพาะอย่างเหมือนกัน และคุณลักษณะบางประการที่แตกต่างจากบุคคลธรรมดา ปัจจัยด้านสติปัญญาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของภาวะผู้นำ (Cognitive Factor and Leadership) ความเข้าใจ หมายถึง กระบวนการด้านสติปัญญาในการรวบรวมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ความสามารถด้านสติปัญญาเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จของภาวะผู้นำ ผู้นำจำเป็นต้องมีระดับสติปัญญาที่เฉลียวฉลาดเพราะจะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะ

นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และมีความสามารถที่จะแสวงหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการแก้ปัญหา และสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชชัย หอมยามเย็น (2548) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการใช้สิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ ส่วนด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยเฉพาะผู้บริหารรับฟังเรื่องราว และความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความสนใจ และตั้งใจจริง อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอปรางค์บุรี ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีรายละเอียดจำแนกตามปัจจัยดังนี้

3.1 จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอปรางค์บุรี ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้แสดงบทบาทภาวะผู้นำอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน รู้จักประนีประนอมให้ทุกคนที่ร่วมงานเกิดความพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี ดิมนิพระ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า กรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศ อายุ อาชีพ รายได้ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา การเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม และการได้รับการฝึกอบรมความรู้แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นไม่แตกต่างกัน

3.2 จำแนกตามอายุ พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลักษณะของผู้นำ ของกี วงศ์พูน (2539 : 117-119) ซึ่งทฤษฎีนี้เชื่อว่าบุคคลบางคนเกิดมาพร้อมด้วยลักษณะบางประการที่จะช่วยสนับสนุน ให้เขาเป็นผู้นำได้ เมื่อมีความเจริญวัย

ด้านสังคม หมายถึง ความเป็นผู้ใหญ่ทางด้านอารมณ์ คือความสามารถในการรักษาไว้ซึ่งความสงบทางใจ เมื่อแพ้หรือประสบชัยชนะ รวมถึงความสำเร็จต่าง ๆ มีการควบคุมอารมณ์ได้ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเคารพในตนเองและมีความสนใจในขอบเขตที่กว้าง

3.3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า กลุ่มที่มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ทั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปราณี มหะศักดิ์นาภาพ (2546) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

3.4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 5 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป ในด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่วนด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลพบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รับฟังปัญหาพร้อมช่วยเหลือทางแก้ไข เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความคิดที่จะรับสิ่งใหม่ๆที่จะเกิดขึ้นให้ทันเหตุการณ์และพัฒนาให้ทันเหตุการณ์ และผู้บริหารยอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคล มอบหมายงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน รับฟังความคิดของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ปิดกั้นความคิดของผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงาน ให้ความสำคัญและความยุติธรรมต่อผู้ร่วมงาน รวมทั้งให้เวลาในการสอนและแนะนำงานอย่างกัลยาณมิตร

3.5 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหารระดับสูง มีความคิดเห็นแตกต่างกับกลุ่มเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ในด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา คิดนอกกรอบ ไม่ยึดติดอยู่กับระเบียบราชการ กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยนแปลง” รวมทั้ง “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไข”

“ใช้การสอน แทนคำสั่ง” และมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนด แต่ในทำนองเดียวกันก็มีผลกระทบ เช่น “ผู้บริหารคิดเร็ว ทำเร็ว ทำให้เกิดงานใหม่ๆ เยอะ พนักงานสนองนโยบายไม่ทัน ไม่กล้าแสดงออก ไม่กล้าพูด ส่งผลต่อความรู้สึกรักของพนักงาน ทำให้กดดัน เกรียด”

4. ปัจจัยคุณลักษณะของผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะของผู้นำกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านบุคลิกภาพ ส่วนด้านความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 35-44) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักมีคุณลักษณะที่เฉพาะอย่างเหมือนกัน และมีคุณลักษณะ บางประการที่เหนือกว่าผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้นำ คนที่เป็นผู้นำนั้นจะต้องมีคุณลักษณะบางประการ ที่แตกต่างจากบุคคลธรรมดา

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะจากการวิจัย ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์ ผู้บริหารควรมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน เกลียวฉลาด เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ด้วยการเป็น “นักบริหารมืออาชีพ” เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนและมีนโยบายการบริหารเพื่อประชาชนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เห็นแก่ส่วนรวมไม่เห็นแก่พวกพ้อง
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความคิดที่จะรับสิ่งใหม่ๆ ที่จะเกิดขึ้นให้ทันเหตุการณ์และพัฒนาให้ทันการณ์

4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความสามารถให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพ และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติ

จากการศึกษาปัจจัยคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี พบว่า ผู้บริหารมีบุคลิกที่มีลักษณะ คิดเร็ว ทำเร็ว ตัดสินใจเร็ว ซึ่งเป็นข้อดีในการบริหาร แต่อาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดได้ง่ายจากการตัดสินใจนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรมีกระบวนการกลั่นกรองอย่างรอบคอบ และควรมีข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจ หรืออาจใช้กระบวนการกลุ่มช่วยในการตัดสินใจ เพราะการระดมสมองจากหลายฝ่ายหลายความคิดจะทำให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องมากขึ้น ซึ่งอาจทำให้ลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดจากความเร่งรีบได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเชิงคุณภาพเจาะลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรายบุคคลที่ประสบความสำเร็จ
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การ
3. ควรศึกษาภาวะผู้นำด้านอื่น ๆ ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทุกระดับ

บรรณานุกรม

- กวี วงศ์พุฒ. (2539). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.
- กระทรวงมหาดไทย. (2542). *พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2542)*. กรุงเทพมหานคร : อาสารักษาดินแดน.
- กรมการปกครอง. (2542). *ข้อคิด งานเขียน การบริหารการปกครองยุคใหม่*. กรุงเทพมหานคร : อาสารักษาดินแดน.
- โกวิท พวงงาม. (2546). *การปกครองท้องถิ่นไทย : หลักการและมิติใหม่ในอนาคต*. กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน.
- _____. (2549). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน.
- โกวิท พวงงาม และอลงกรณ์ อรรคแสง. (2547). *คู่มือ มิติใหม่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น : ผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน*. กรุงเทพมหานคร : เสมาธรรม.
- จักรกฤษณ์ บัวแสง. (2548). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการราชทัณฑ์ระดับหัวหน้าฝ่ายกับ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานภายใต้การปฏิรูประบบราชการ*. ภาคนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เจษฎา บุญมาโฮม. (2546). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. นครปฐม : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- นัฏศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์. (2548). *การใช้โปรแกรม SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล*. ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- _____. (2549). *การเขียนโครงการวิจัย*. ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เจลิยา บุรีภักดี และคณะ. (2545). *การวิจัยชุมชน ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง*. กรุงเทพมหานคร : สำนักมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ; สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพมหานคร : กรมการปกครอง.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2550). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ : ไทยเนรมิตกิจ อินเตอร์โปรเกรสซิฟ.
- รัชชัย หอมยามเย็น. (2548). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 7.
กรุงเทพมหานคร : วี. อินเตอร์ พรินท์.
- นพมาศ ชีรเวทิน. (2542). จิตวิทยาสังคมกับชีวิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิรัตน์ สังข์จีน. (2548). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ
นายกเทศมนตรี : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลในจังหวัดปทุมธานี. ภาคนิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บัญญัติ พุ่มพันธ์. (2547). รวมกฎหมายเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติม
จนถึง พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2547. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิ
ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- _____. (2548). อบต. ของเรา : ท้องถิ่นของเรา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิ
ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2535). การปกครองท้องถิ่น. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โครงการส่งเสริม
เอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปราณี มหะศักดิ์กาญจนา. (2546). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- พูนศักดิ์ วัฒนาวิเศษกุล. (2532). การปกครองท้องถิ่นและพื้นฐานการพัฒนาประชาธิปไตย :
กรณีศึกษาสภาพตำบลม่วง อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร
มหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรนพ พุกกะพันธุ์. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์.
- พลอย สืบวิเศษ. (2552). การศึกษาความต้องการในการพัฒนานุเคราะห์ท้องถิ่นขององค์กรปกครอง
ท้องถิ่นไทย. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์, 7, 117-157.
- ภูษิต ทองงาม. (2548). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับกองร้อยทหารพรานกับความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาศึกษาเฉพาะกรณีกรมทหารพรานที่ 41. ภาคนิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ขยยุทธ เกษสาคร. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : SK BOOKNET.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : ธนรัชการพิมพ์.
- รววิทย์ จินดาพล. (2542). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบรร. (2545). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร.

- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพมหานคร : อักษราพิพัฒนา.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2546). **สังคมวิทยาองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สราญรัตน์ จันทะมล. (2548). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอวังสะพุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2547). **เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : วิทยพัฒน์.
- สุนีย์ นวจินดาพันธุ์. (2548). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ศึกษากรณีจังหวัดปัตตานี**. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุพัฒน์ มนต์ไพบูลย์. (2537). บทบาทครูสตรีในญี่ปุ่น, **วิทยาจารย์**, 92(4) : 38-40.
- สุภาวดี ติมินทะระ. (2548). **ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร : บุ๊คลิงค์.
- สุวินัย น่วมเจริญ. (2548). **ภาวะผู้นำเชิงบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายระดับมัธยมศึกษา ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2542). **พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมศักดิ์ ขาวลาภ. (2544). **ภาวะผู้นำ การจูงใจ และทีมงาน**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- Daft, R. L. (1999). **Organization theory and design**. (7th ed.). Cincinnati, OH : South-Western College.
- DuBrin, J. A. (1998). **Leadership Research Findings, Practice, and Skills**. Houghton Mifflin Company.
- Vecchio, R. (1988). **Organizational Behavior**. New York : The Dryden Press.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ 0555.45/ว.018

ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อ.เมือง จ.เพชรบุรี 76000

21 กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสนาะ กลิ่นงาม รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ด้วยศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้เปิดสอนหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท ปัจจุบันมี นักศึกษาอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ได้วิทยานิพนธ์ที่มีคุณภาพและมีคุณค่าทางวิชาการ ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการเป็นอย่างสูง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา ซึ่งมีหัวข้อเรื่องและ รายละเอียดดังนี้ คือ

ชื่อนักศึกษา	ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
นายเสรี หมุ่น้อย รหัสประจำตัว 519722647	ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในอำเภอปราณบุรี จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์	อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผศ.ดร.ววิทย์ จินดาพล กรรมการที่ปรึกษาร่วม ดร.เสน่ห์ คำแพง

ทั้งนี้ นักศึกษาได้ส่งต้นฉบับโครงร่างวิทยานิพนธ์มาเพื่ออ่านและพิจารณาประกอบไปด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสนาะ กลิ่นงาม)

ผู้ช่วยอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

บัณฑิตศึกษา ศูนย์จัดการศึกษาฯ

โทร. 0 3249 3290



ที่ ศธ 0555.45/ว.018

ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อ.เมือง จ.เพชรบุรี 76000

21 กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสิริวุฒิ เหมทัต ปลัดจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ด้วยศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้เปิดสอนหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท ปัจจุบันมีนักศึกษาอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ได้วิทยานิพนธ์ที่มีคุณภาพและมีคุณค่าทางวิชาการ ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการเป็นอย่างสูง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา ซึ่งมีหัวข้อเรื่องและรายละเอียดดังนี้ คือ

ชื่อนักศึกษา	ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
นายเสรี หมุ่น้อย รหัสประจำตัว 519722647	ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผศ.ดร.ววิทย์ จินดาพล กรรมการที่ปรึกษาร่วม ดร.เสนห์ คำแพง

ทั้งนี้ นักศึกษาได้ส่งต้นฉบับโครงร่างวิทยานิพนธ์มาเพื่ออ่านและพิจารณาประกอบไปด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาโรช เพือกบัวขาว)

ผู้ช่วยอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

บัณฑิตศึกษา ศูนย์จัดการศึกษาฯ

โทร. 0 3249 3290



ที่ ศธ 0555.45/ว.018

ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อ.เมือง จ.เพชรบุรี 76000

21 กุมภาพันธ์ 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายเสรี สมศักดิ์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปรานบุรี

ด้วยศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้เปิดสอนหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท ปัจจุบันมี นักศึกษาอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ได้วิทยานิพนธ์ที่มีคุณภาพและมีคุณค่าทางวิชาการ ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการเป็นอย่างสูง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา ซึ่งมีหัวข้อเรื่องและ รายละเอียดดังนี้ คือ

ชื่อนักศึกษา	ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
นายเสรี หมุ่น้อย รหัสประจำตัว 519722647	ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในอำเภอปรานบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์	อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผศ.ดร.วรวิทย์ จินดาพล กรรมการที่ปรึกษาร่วม ดร.เสนห์ คำแพง

ทั้งนี้ นักศึกษาได้ส่งต้นฉบับโครงร่างวิทยานิพนธ์มาเพื่ออ่านและพิจารณาประกอบไปด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาโรช เพ็ญบัวขาว)

ผู้ช่วยอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

บัณฑิตศึกษา ศูนย์จัดการศึกษาฯ

โทร. 0 3249 3290

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอรามบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อทราบความคิดเห็นของประชาชนในเขตพื้นที่อำเภอรามบุรี เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอรามบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อเป็นข้อมูลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น

2. แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยมีความประสงค์ให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ กรุณาตอบแบบสอบถามด้วยตัวของท่านเองให้ตรงกับความเป็นจริง หรือความคิดเห็นส่วนตัวของท่านเองและไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยถือว่าคำตอบหรือข้อมูลจากผู้ตอบทั้งหมดเป็นความลับ

4. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะของผู้นำ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอรามบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

นายเสรี หนูน้อย

นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

แบบสอบถาม

เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความตามความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย☐ หญิง

2. อายุ

☐ 20 - 30 ปี☐ 31 - 40 ปี☐ 41 - 50 ปี☐ 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี☐ ปริญญาตรี☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 1 - 5 ปี☐ 6 - 10 ปี☐ 11 - 15 ปี☐ 16 ปีขึ้นไป

5. ตำแหน่งงาน

☐ ผู้บริหารระดับสูง☐ ผู้บริหารระดับกลาง☐ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามด้านปัจจัยคุณลักษณะของผู้นำ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความตามความเป็นจริง

ปัจจัยคุณลักษณะของผู้นำ		ระดับคุณลักษณะ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านบุคลิกภาพ						
1	มีความเชื่อมั่นในตนเอง					
2	มีความมั่นคงทางอารมณ์					
3	การบริหารจัดการภายใต้สภาวะวิกฤติ					
4	เป็นคนกล้าแสดงออก					
5	มีความกระตือรือร้นทั้งด้วยการใช้คำพูดและการแสดงออก					
ด้านความรู้ความสามารถ						
6	มีความเฉลียวฉลาด					
7	มีการตัดสินใจถูกต้องและรวดเร็ว					
8	มีทักษะในการสื่อสาร					
9	มีความรู้ ความชำนาญสามารถถ่ายทอดได้					
10	การคิดอย่างเป็นระบบ					
ด้านสังคม						
11	เป็นตัวอย่างที่ดีในการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม					
12	การรู้จักประนีประนอมให้ทุกคนที่ร่วมงานเกิดความพอใจ					
13	มีความสามารถในการบริหารงาน					
14	มีความเป็นนักการทูตสามารถชักจูงให้ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน					
15	เป็นที่นิยมชมชอบของทุกคน					
ด้านกายภาพ						
16	การพัฒนาบุคลิกภาพ					
17	การเจรจาต่อรอง					
18	การสร้างทีมงาน					
19	การจัดการความขัดแย้ง					

ปัจจัยคุณลักษณะของผู้นำ		ระดับคุณลักษณะ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
20	การมีจริยธรรมสำหรับผู้นำ					

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปรางค์บุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความตามความเป็นจริง

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล		ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์						
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถในการถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงาน					
2	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเคลียขวลลาด เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน					
3	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นอุทิศตนในการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน					
4	ผู้บริหารมีคุณธรรมและจริยธรรมควบคุมอารมณ์ได้ดี ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ					
5	ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว					
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ						
6	ผู้บริหารมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน					
7	ผู้บริหารตั้งมาตรฐานในการทำงานไว้สูงเพื่อกระตุ้นและท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน					
8	ผู้บริหารกำหนดค่านิยมในหน่วยงานให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน					

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล		ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
9	ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ					
10	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงาน มีค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน ในการทำงานให้ประชาชนชุมชน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน					
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา						
11	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
12	ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสวงหาวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ โดยไม่ยึดติดอยู่ในกรอบเดิม					
13	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จตามกำหนด					
14	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาในหน่วยงานและมองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย					
15	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสดแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล						
16	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความสามารถให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
17	ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองของผู้ร่วมงาน					
18	ผู้บริหารกระจายอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานให้ผู้ร่วมงานทุกระดับ					
19	ผู้บริหารมอบหมายงานให้รับผิดชอบตามความเหมาะสม และให้โอกาส					
20	ผู้บริหารใช้เวลาในการสอนและแนะนำงานแก่ผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิด					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปางบุรี
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

1. ด้านการมีอิทธิพลต่ออุดมการณ์

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
167.77	873.564	29.556	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	163.63	824.447	.862	.991
a2	163.47	837.499	.818	.991
a3	163.53	832.947	.896	.991
a4	163.70	826.355	.853	.991
a5	163.77	820.806	.888	.991
a6	163.67	828.851	.904	.991
a7	163.63	828.240	.900	.991
a8	163.63	831.068	.842	.991
a9	163.57	828.254	.872	.991
a10	163.67	824.851	.903	.991
a11	163.60	835.421	.740	.991
a12	163.53	830.189	.862	.991
a13	163.70	828.493	.887	.991
a14	163.83	822.420	.893	.991
a15	163.67	835.540	.805	.991
a16	163.67	828.920	.861	.991
a17	163.60	830.662	.878	.991
a18	163.67	822.437	.879	.991
a19	163.73	819.651	.925	.990
a20	163.63	826.999	.884	.991
b1	163.47	817.292	.914	.991
b2	163.50	825.362	.909	.990
b3	163.43	837.909	.854	.991
b4	163.53	833.292	.839	.991
b5	163.50	831.155	.832	.991
b6	163.47	830.464	.838	.991

b7	163.60	837.076	.832	.991
b8	163.43	836.944	.878	.991
b9	163.40	836.110	.833	.991
b10	163.63	836.102	.776	.991
b11	163.50	823.500	.907	.990
b12	163.47	832.051	.805	.991
b13	163.47	838.189	.802	.991
b14	163.50	839.431	.840	.991
b15	163.53	830.326	.820	.991
b16	163.50	845.983	.674	.991
b17	163.50	826.603	.848	.991
b18	163.60	831.490	.860	.991
b19	163.43	837.151	.873	.991
b20	163.53	834.602	.858	.991

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.991	40

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
82.43	252.392	15.887	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	78.30	226.355	.857	.985
a2	78.13	232.878	.828	.986
a3	78.20	230.855	.890	.985
a4	78.37	227.413	.846	.985
a5	78.43	224.737	.873	.985
a6	78.33	228.161	.921	.985
a7	78.30	227.597	.927	.985
a8	78.30	229.597	.846	.985

a9	78.23	227.978	.882	.985
a10	78.33	225.609	.935	.985
a11	78.27	230.409	.799	.986
a12	78.20	228.648	.886	.985
a13	78.37	227.551	.919	.985
a14	78.50	225.017	.898	.985
a15	78.33	231.333	.836	.985
a16	78.33	228.713	.856	.985
a17	78.27	229.720	.869	.985
a18	78.33	224.851	.890	.985
a19	78.40	223.697	.926	.985
a20	78.30	227.941	.870	.985

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.986	20

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
85.33	202.713	14.238	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	81.03	176.930	.879	.981
b2	81.07	180.547	.875	.981
b3	81.00	185.172	.880	.981
b4	81.10	183.266	.849	.981
b5	81.07	182.823	.815	.981
b6	81.03	181.413	.869	.981
b7	81.17	184.902	.850	.981
b8	81.00	184.759	.903	.981
b9	80.97	184.585	.844	.981
b10	81.20	183.614	.830	.981
b11	81.07	178.409	.928	.980

b12	81.03	183.551	.774	.982
b13	81.03	185.757	.802	.981
b14	81.07	185.857	.869	.981
b15	81.10	180.783	.875	.981
b16	81.07	188.616	.717	.982
b17	81.07	179.995	.861	.981
b18	81.17	182.420	.870	.981
b19	81.00	185.172	.880	.981
b20	81.10	183.886	.868	.981

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.982	20