



ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่  
จังหวัดบุรีรัมย์

LEADERSHIP OF SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION  
CHIEF EXECUTIVE IN NONGKI DISTRICT, BURIRAM PROVINCE

พระมหามานะ พุทธิวิริโย (นามนันท)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลัก

สูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๕๕



ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่  
จังหวัดบุรีรัมย์

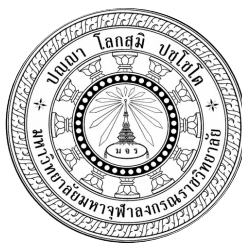
พระมหามานะ พุทธวิริโย

,

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
พุทธศักราช ๒๕๕๕

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



LEADERSHIP OF SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION  
CHIEF EXECUTIVE IN NONGKI DISTRICT, BURIRAM PROVINCE

Phramaha Mana Buddhaviriyo

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of  
The Requirement for The Degree of  
Master of Arts  
(Public Administration)

Graduate School  
Mahachulalongkorntajavidyalaya University  
Bangkok, Thailand

C.E.2012

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย  
เรื่อง “ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์” เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(พระสุธีธรรมานวัตร, ผศ.ดร.)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ พระครูปลัดสุรัสวดี สิริปโย, ดร.)

ประธานกรรมการ

(รศ.ดร.สมาน งามสนิท)

กรรมการ

(ผศ.ดร.สุรพล สุธะพรหม)

กรรมการ

(พระมหาบุญเลิศ อินทปโย, ผศ.)

กรรมการ

(ผศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.สุรพล สุธะพรหม

ประธานกรรมการ

พระมหาบุญเลิศ อินทปโย, ผศ.

กรรมการ

ผศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(พระมหามานะ พุทธวิริโย)

**ชื่อวิทยานิพนธ์** : ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่  
จังหวัดบุรีรัมย์

**ผู้วิจัย** : พระมหามานะ พุทธิวิริโย (นามนนท์)

**ปริญญา** : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

**คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์**

: ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม, พธ.บ., M.A., Ph.D. (Pol. Sc.)

: พระมหาบุญเลิศ อินุทปญโญ, ผศ., พธ.บ., ศศ.ม., รป.ม.  
(การจัดการความขัดแย้ง)

: ผศ.ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช, พธ.บ., M.A., Ph.D.(Pol. Sc.)

**วันสำเร็จการศึกษา** : ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

### บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ คือ (๑) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ตามทัศนคติประชาชน (๒) เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของประชาชนต่อภาวะผู้นำขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล(๓) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ การศึกษาครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Method) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างได้แก่ประชาชนจำนวน ๓๙๔ คน ภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล ๔ แห่ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) ในกรณีที่พบความแตกต่างตั้งแต่ ๓ กลุ่มขึ้นไป โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

### ผลการวิจัยพบว่า

๑. ระดับภาวะผู้นำของภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย ๒.๒๙ ( $\bar{X} = ๒.๒๙$ ,  $S.D. = ๐.๕๗$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับน้อยทุกด้านตามลำดับ คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการบริหาร และด้านมนุษยสัมพันธ์

๒. ผลการเปรียบเทียบพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนแตกต่างกัน ตามอายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ส่วนประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

๓. ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้แก่ (๑) นายกฯ ขาดวิสัยทัศน์ และไม่เข้าใจปัญหาตลอดถึงความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง (๒) นายกฯ ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปแสดงความคิดเห็นในแผนพัฒนาประจำปีหรือในการพิจารณางบประมาณพัฒนาพื้นที่ (๓) นายกฯ มีวิสัยทัศน์ในการทำงาน แต่ไม่ทำตามวิสัยทัศน์ (๔) นายกฯ ขาดความรู้ความสามารถและขาดประสบการณ์ในการบริหาร ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการทำงานทำให้ไม่ถูกต้องในบางเรื่อง (๕) การปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับชุมชนของนายกฯ ยังน้อยไป ทำให้ประชาชนรู้สึกห่างเหินต่อกัน (๖) นายกฯ ไม่มีจิตสาธารณะ ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชน

ข้อเสนอแนะ คือ ด้านวิสัยทัศน์ ๑) นายกฯ ควรศึกษาปัญหาและความต้องการของประชาชนให้เข้าใจเพื่อจะได้แก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง ๒) ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน รับฟังความคิดเห็นของประชาชน ๑) ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และเพิ่มประสบการณ์ในการบริหารงานให้แก่ผู้บริหาร ๒) ประชาชนอยากให้นายกฯ มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากกว่านี้ เอาจริงเอาจังกับการทำงาน และทำงานเพื่อประชาชนจริงๆ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ๑) ประชาชนอยากให้นายกฯ เข้าร่วมกิจกรรมในชุมชนมากกว่านี้ มีการพบปะกับชาวบ้านมากกว่านี้ ๒) ประชาชนอยากให้นายกฯ มีจิตสาธารณะ มีการสนทนาปราศรัยกับประชาชน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชน

**Thesis Title** : Leadership of Sub-District Administrative Organization Chief Executive  
in Nongki District, Buriram Province

**Researcher** : Phramaha Mana Buddhaviriyō (Namnon)

**Degree** : Master of Arts (Public Administration)

**Supervisory Committee**

: Asst. Prof., Dr.Surapon Suyaprom, B.A., M.A. Ph.D. (Pol. Sc.)

: Phamaha Boonlert Indapañyo, Asst. Prof, B.A., M.A., (Conflict  
Management)

: Prof. Dr.Thatchanan Issaradet B.A., M.A., Ph.D. (Pol. Sc.)

**Date of Graduation:** March 31 2013

**Abstract**

The objectives of this research are: 1) to study people's opinions toward the leadership of the Sub-District administrative organization chief executive in Nongki District, Buriram Province, 2) to compare of the people's opinions toward the leadership of the Sub-District administrative organization chief executive in Nongki District, Buriram Province, classified by personal factors, and (3) to study the problems, obstacles and suggestions of the leadership of the Sub-District administrative organization chief executive in Nongki District, Buriram Province. The study was conducted by Mixed Method with the application of quantitative and qualitative researches. The survey research was used for this study and the exemplary groups are 394 people in the area of 4 Sub-Districts. The analysis is carried out by using the complete programmer for the social research. The used statistic is the frequency, the percentage, the average and the standard deviation. The test of the superstition is carried out by the Test of the value of the T-Test and and f-test by one way analysis of variance (One Way ANOVA) for testing the difference between the averages from three or more groups with least significant difference : LSD. The data collected from key informants were analyzed by contents analysis technique.

**The findings of this study are concluded as follows:**

1. The people opinions toward the leadership of the Sub-District administrative organization chief executive in Nongki District, Buriram Province, at the low levels ( $\bar{X} = 2.29$ ) in all aspects. Having considered by each aspect, found that the leadership of the Sub-District administrative organization chief executive in Nongki District, Buriram Province at the low levels at all aspects.

2. To comparison of people's opinions toward the leadership of the Sub-District administrative organization chief executive in Nongki District, Buriram Province, classified by personal factors, such as age, education and occupation were found significant differences at 0.01 level, monthly income were not found statistically significant different.

3. The problems and obstacles regarding the state of the leadership of the Sub-District administrative organization chief executive in Nongki District, Buriram Province, are: 1) the Chief Executive lack of vision and do not understand the real problem and the needs of people, 2) the Chief Executive do not allow people to comment on the plan in its annual budget development, 3) the Chief Executive have a vision to work but do not follow the vision, 4) the Chief Executive lack of knowledge and lack of experience in management, use a personal feeling to work with it is wrong for some, 5) the activities with the community of management the lowest. Make people feel distant to each other, and 6) the Chief Executive do not have public mind, do not have a good relationship with the people.

For the Suggestion, Vision Aspect: 1) the Chief Executive should investigate the problems and needs of the people to understand in order to solve the problem correctly, 2) should allow people to get involved in community development and listen to people opinion, 1) should provide training to enhance their knowledge and experience in management to Chief Executive, 2) the people want Chief Executive are eager to work more, earnest with the work, and really work for the people. Human Relations Aspect: 1) the administrator's should participants in the community and meeting with people more, 2) the Chief Executive should have public mind, discuss and have a good relationship with the people.



## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความเมตตาของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ได้แก่ ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม, พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, ผศ. และดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช ที่เมตตาอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือในการปรับปรุง แก้ไข วิทยานิพนธ์จนสำเร็จด้วยดี

ขอขอบคุณ พระครูปริมาณุรักษ์,รศ.ดร. และ ดร.ทรงวิทย์ แก้วศรี กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ข้อแนะนำ ปรับปรุง เพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบคุณ พระมหาสม กลยาโณ, Ph.D., พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปญโญ, ดร.พิเชฐ ทังโต, ดร.ยุทธนา ปรานีต และ อาจารย์ วันชัย สุขตาม ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม พร้อมแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเย้ยปราสาท, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลโคกสูง, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง, นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบุกระสัง และประชาชนในอำเภอหนองก้ทุกท่าน ที่อนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นอย่างดี และขอขอบคุณ ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต และคณะกรรมการบริหารหลักสูตรทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาการต่างๆ และได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จนทำให้งานวิจัยดำเนินไปได้อย่างราบรื่น

ขอบคุณพระอานาจ อตถจารี ที่ได้ช่วยเหลือชี้แนะแนวทางในการดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ และให้ความช่วยเหลือในเรื่องของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้พร้อมทั้งกำลังใจ และเจริญพรขอบคุณ ตระกูลนามนนท์ ที่คอยอุปฐากดูแลผู้วิจัยเสมอมา

สุดท้ายนี้ คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ อันจะพึงมีจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมถวายเป็นพุทธานุชา ธรรมบูชา สังฆบูชา และมอปปุชาเป็นกตเวทิตาคุณ แก่บิดามารดา ครูบาอาจารย์ พี่ ๆ น้อง ๆ รวมทั้งคณะ ผู้มีอุปการคุณทุกท่าน ซึ่งไม่สามารถจะเอ่ยนามได้ทั้งหมด ผู้ให้กำลังใจ ผู้ให้กำลังใจสนับสนุน และผู้ถวายข้าวทุกทัพพีตลอด ระยะเวลาที่ได้ดำรงเพศสมณะมาตราบปัจจุบัน

พระมหามานะ พุทธิวิริโย

๓๑ มีนาคม ๒๕๕๖

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญแผนภูมิ	ฎ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฏ
<b>บทที่ ๑ บทนำ</b>	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย	๔
๑.๓ ขอบเขตการวิจัย	๔
๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๕
๑.๕ สมมติฐานในการวิจัย	๕
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๗
<b>บทที่ ๒ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	
๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ	๘
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา	๓๗
๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	๕๐
๒.๔ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น	๖๗
๒.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่	๗๕
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๘๒
๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย	๑๐๕

## สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
<b>บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย</b>	
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๑๐๖
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๑๐๗
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๑๐๗
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๑๐
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	๑๑๑
<b>บทที่ ๔ ผลการวิจัย</b>	
๔.๑ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๑๑๔
๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์	๑๑๖
๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ตามทัศนของประชาชนโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๑๒๒
๔.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์	๑๓๙
๔.๕ บทสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์	๑๔๒
๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๔๕
<b>บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๕๐
๕.๒ อภิปรายผล	๑๕๒
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๕๓

## สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า	
บรรณานุกรม	๑๕๕	
ภาคผนวก	๑๖๕	
ภาคผนวก ก	หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือการวิจัย	๑๖๖
ภาคผนวก ข	ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องIOC	๑๗๒
ภาคผนวก ค	ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา Alpha	๑๗๖
ภาคผนวก ง	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๗๘
ภาคผนวก จ	แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๘๓
ภาคผนวก ฉ	แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๑๙๐
ภาคผนวก ช	สูตรทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane)	๑๙๒
ประวัติผู้วิจัย	๑๙๔	

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๓.๑	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์	๑๐๗
๔.๑	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๑๑๔
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์	๑๑๖
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของการคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านวิสัยทัศน์	๑๑๗
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของการคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการบริหาร	๑๑๘
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของการคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านมนุษยสัมพันธ์	๑๒๐
๔.๖	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ	๑๒๒
๔.๗	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามอายุ	๑๒๓
๔.๘	ผลการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม	๑๒๔
๔.๙	ผลการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) จำแนกตามอายุ ด้านวิสัยทัศน์	๑๒๔
๔.๑๐	เปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) จำแนกตามอายุด้านมนุษยสัมพันธ์	๑๒๕
๔.๑๑	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	๑๒๖

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๑๒	ผลการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม	๑๒๗
๔.๑๓	ผลการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านวิสัยทัศน์	๑๒๘
๔.๑๔	ผลการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการบริหาร	๑๒๘
๔.๑๕	ผลการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านมนุษยสัมพันธ์	๑๒๙
๔.๑๖	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามอาชีพ	๑๓๐
๔.๑๗	ผลการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) จำแนกตามอาชีพ โดยภาพรวม	๑๓๑
๔.๑๘	ผลการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) จำแนกตามอาชีพ ด้านวิสัยทัศน์	๑๓๑
๔.๑๙	ผลการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) จำแนกตามอาชีพด้านการบริหาร	๑๓๒
๔.๒๐	ผลการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญ น้อยที่สุด (LSD) จำแนกตามอาชีพด้านมนุษยสัมพันธ์	๑๓๒
๔.๒๑	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	๑๓๔
๔.๒๒	ผลการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) จำแนกตามรายได้ โดยภาพรวม	๑๓๕
๔.๒๓	ผลการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) จำแนกตามรายได้ ด้านวิสัยทัศน์	๑๓๖
๔.๒๔	ผลการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) จำแนกตามวุฒิการศึกษาด้านการบริหาร	๑๓๗

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๒๕	ผลการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) จำแนกตามรายได้ ด้านมนุษยสัมพันธ์	๑๓๘
๔.๒๖	ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับภาวะผู้นำขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองก๊ก จังหวัดบุรีรัมย์	๑๓๙
๔.๒๗	ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับภาวะผู้นำขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองก๊ก จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านวิสัยทัศน์	๑๓๙
๔.๒๘	ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับภาวะผู้นำขององค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอหนองก๊ก จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการบริหาร	๑๔๐
๔.๒๙	ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับภาวะผู้นำขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองก๊ก จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการบริหาร	๑๔๑
๔.๓๐	ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับภาวะผู้นำขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองก๊ก จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านมนุษยสัมพันธ์	๑๔๑
๔.๓๑	ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับภาวะผู้นำขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองก๊ก จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านมนุษยสัมพันธ์	๑๔๒

## สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
๒.๑ กรอบแนวคิดการวิจัย	๑๐๕
๔.๑ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๔๖



## คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

### พระวินัยปิฎก

วิ.ม. (ไทย) = วินัยปิฎก มหาวรรค (ภาษาไทย)

### พระสุตตันตปิฎก

ที.สี. (ไทย) = สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย สีลขันธวรรค (ภาษาไทย)

ที.ม. (ไทย) = สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค (ภาษาไทย)

ที.ปา. (ไทย) = สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎีกวรรค (ภาษาไทย)

ม.มู. (ไทย) = สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มูลปณณาสกั (ภาษาไทย)

อง.จตุกก. (ไทย) = สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย จตุกกนิบาต (ภาษาไทย)

อง.ปญจก. (ไทย) = สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ปญจกนิบาต (ภาษาไทย)

ขุ.ชา. (ไทย) = สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ชาตกปาติ (ภาษาบาลี)

### การใช้อักษรย่อ

คัมภีร์พระไตรปิฎก ที่ใช้อ้างอิงในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นหลักที่ได้ระบุแล้วในเชิงอรรถ และคัมภีร์อรรถกถา ฎีกาที่ศึกษาครั้งนี้ใช้ฉบับของมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งการอ้างอิงที่เชิงอรรถ ผู้ศึกษาได้ระบุไว้ท้ายคัมภีร์ว่า ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาบาลีอักษรไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พุทธศักราช ๒๕๐๐ เรียกว่า “ฉบับมหาจุฬาเตปิฎก” และพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พุทธศักราช ๒๕๓๙ ในที่นี้ขอเรียกว่า “ฉบับมหาจุฬาฯ แปล” อรรถกถาภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และวิสุทธิมรรค ผู้ศึกษาอ้างพระไตรปิฎกเพียงบางส่วน เรียงตามคัมภีร์ดังนี้

### วิธีอ่าน

๑. พระไตรปิฎก อ้าง เล่ม/ข้อ/หน้า ตามลำดับ ตัวอย่าง วิ.ม.หา.(บาลี) ๑/๑๗๔/๒๘๗. หมายถึง วินัยปิฎก มหาวิภังคปาติ ปฐมภาค เล่มที่ ๑ ข้อ ๑๗๔ หน้า ๒๘๗.

๒. พระไตรปิฎก อ้าง เล่ม/ข้อ/หน้า ตามลำดับ ตัวอย่าง วิ.ม.หา.(ไทย) ๑/๑๗๔/๒๘๗. หมายถึง วินัยปิฎก มหาวิภังค ปฐมภาค เล่มที่ ๑ ข้อ ๑๗๔ หน้า ๒๘๗.

## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่น นับตั้งแต่รัฐบาล นายชวน หลีกภัย ได้ผ่านร่างพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ปี พ.ศ. ๒๕๓๗ และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๘ ทำให้มีการปรับฐานการบริหารราชการในระดับ ตำบลจากสภาตำบล เปลี่ยนเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล และมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารจัดการท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติดังกล่าว ทำให้การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเป็น รูปธรรมมากขึ้นโดยที่รัฐไม่ได้รวมกลุ่มอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางอีกต่อไป แต่กระจายอำนาจการบริหารลง มาให้ท้องถิ่นได้พัฒนาตัวเองและดูแลกิจการตัวเองอย่างเต็มรูปแบบ จึงเป็นเหตุให้เกิดการปฏิรูป สังคมไทยภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ ที่กำหนดไว้ให้รัฐต้องดำเนินการ จัดสรรงบประมาณ และแบ่งงานด้านสาธารณูปโภคหรือการดำเนินนโยบาย และการปฏิบัติราชการ ต่างๆ ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถดำเนินการจัดทำบริหารสาธารณะ ต่างๆ ให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ของตน โดยจัดสรรผ่านโครงสร้างทางการเมือง ในระดับท้องถิ่นอันได้แก่ กลไกของรัฐโดยมีผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการ ตามนโยบายและการปฏิบัติราชการต่างๆ แขนงส่วนกลางเพื่อลดภาระให้กับรัฐบาลในการจัดทำบริการ สาธารณะต่างๆโดยมอบหมายให้ท้องถิ่นดำเนินการเองทั้งงบประมาณและบุคลากร โดยรัฐบาลจะมี หน้าที่กำหนดนโยบายให้กับท้องถิ่นโดยภาพรวม และกำกับดูแลการดำเนินกิจการต่างๆให้เป็นไปตาม ความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่สำคัญคือการจัดระบบบริการ สาธารณะในด้านต่างๆเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง เช่น การส่งเสริมการ ท่องเที่ยว การจัดการศึกษา การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม อันดีของท้องถิ่น ตลอดจนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น<sup>๑</sup> นอกจากนี้ พระราชบัญญัตินี้ยังได้วางแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไม่ว่าจะเป็นการถ่ายโอนงาน ถ่ายโอนงบประมาณ ถ่ายโอนบุคลากรจากส่วนราชการต่างๆเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

---

<sup>๑</sup>สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒, มาตรา ๑๖, หน้า ๕-๖.

และวางแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบล โดยมุ่งเน้นวัตถุประสงค์หลัก คือ การกระจายภารกิจต่างๆที่รัฐบาลดำเนินให้กับท้องถิ่น ทั้งหมด ๒๔๕ ภารกิจ ใน ๖ ด้าน คือ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และด้านการดูแลรักษาวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยรัฐบาลจะสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณและค้อยเป็นพี่เลี้ยงในการดำเนินในการดำเนินกิจกรรมที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่นซึ่งมีการกำหนดระยะเวลาการถ่ายโอนภารกิจต่างๆให้กับท้องถิ่น ให้มีความสอดคล้องมากยิ่งขึ้น ปัจจุบันภารกิจดังกล่าวมีการถ่ายโอนไปแล้ว ๑๕๗ ภารกิจ กำลังทยอยถ่ายโอน ๒๓ ภารกิจ และยังไม่ได้ถ่ายโอน ๖๕ ภารกิจ โดยมีกระทรวงที่ดูแลกรม กองต่างๆ ที่จะต้องถ่ายโอนภารกิจกว่า ๑๖ กระทรวง

ฉะนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความสำคัญมากขึ้น ทั้งด้านอำนาจหน้าที่และงบประมาณ เช่นเดียวกับ คณะผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่นก็ยิ่งมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น และกระบวนการที่สำคัญอันเป็นเครื่องมือในการสรรหา คัดสรรกลั่นกรอง บุคคลที่จะมีความเหมาะสมซึ่งได้แก่ การเลือกตั้งท้องถิ่น จึงเป็นวิธีที่จะให้ได้มาซึ่งผู้แทนระดับท้องถิ่นที่ดี มีศักยภาพ และเป็นวิธีที่จะนำมาสู่การพัฒนาประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่น และเป็นการบ่งบอกถึงการปกครองแบบกระจายอำนาจให้กับประชาชนท้องถิ่นได้ปกครองตนเอง โดยเลือกบุคคลในท้องถิ่นที่รู้จักและเข้าใจท้องถิ่นของตนเองเข้ามาเป็นผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นโดยตรง

ดังนั้น การได้มาซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นจึงมีการกำหนดให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนตามพระราชบัญญัติการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๕ ทั้งนี้เพื่อสร้างการเมืองเชิงนโยบาย เนื่องจากผู้บริหารท้องถิ่นได้รับมอบความไว้วางใจจากประชาชนในท้องถิ่น และนโยบาย ซึ่งถือเป็นสัญญาประชาคมที่ผู้บริหารท้องถิ่นได้ประกาศไว้ต่อประชาชนในช่วงเวลาที่หาเสียง จะเป็นข้อผูกมัดหรือปณิญาร่วมกันระหว่างประชาชนในท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น โดยมีกฎหมายเกี่ยวกับการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทไม่ว่าจะเป็น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดว่า ผู้บริหารท้องถิ่น เช่น นายกเทศบาล นายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยก่อนจะเข้าทำหน้าที่จะต้องแถลงนโยบายต่อสภาท้องถิ่นและจะต้องจัดทำรายงานแสดงผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้แถลงต่อสภา และจะต้องให้ประชาชนได้รับทราบค่าแถลงนโยบายรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบายด้วย เทศบัญญัติ ประกาศต่างๆ และข้อมูลข่าวสารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเปิดเผยและทั่วถึง หัวใจสำคัญที่สุดในการทำงานของผู้บริหารท้องถิ่นต้องยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางโดยการทำงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ

จะเห็นได้ว่า นายองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นไม่ว่าจะในอดีตจนมาถึงปัจจุบัน ความสำคัญของผู้นำไม่ได้ลดลงแต่ประการใด แต่ในทางตรงกันข้ามกลับมีบทบาทในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น มีอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ตามสัดส่วนของงบอุดหนุนจากรัฐบาลและภาษีอากรที่เก็บได้ที่จะโอนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบทบาทของนายกฯยังไม่ได้มีบทบาทแค่การพัฒนาท้องถิ่นเท่านั้น ยังมีบทบาทในการบริหารงาน ด้านการบริหารบุคคลได้แก่ การออกคำสั่งบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์ เป็นอำนาจของผู้บริหารท้องถิ่น รวมทั้งการแต่งตั้งและให้พ้นจากตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามความต้องการและเหมาะสมของแต่ละท้องถิ่นด้วย<sup>๒</sup>

ดังนั้น นายองค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเป็นผู้นำในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นในยุคแห่งการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นอย่างเต็มรูปแบบ เป็นผู้ที่ถูกกำหนดให้ทำหน้าที่ในการพัฒนาชุมชนไปสู่ความเจริญก้าวหน้า เพื่อประโยชน์สำหรับชุมชน การที่ผู้นำท้องถิ่นจะสามารถพัฒนาไปได้หรือไม่ จึงขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของนายองค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นผู้ที่คอยขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ตลอดจนเป็นผู้กำหนดทิศทางการเจริญก้าวหน้าในด้านต่างๆ ของท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมท้องถิ่นอื่นๆ ได้ ซึ่งบทบาทและอำนาจหน้าที่ของนายกฯดังกล่าวมาข้างต้น จะเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถทำงานได้เต็มที่

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ มีองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน ๘ แห่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเขี้ยปราสาท องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระตาดพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ชัย องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง องค์การบริหารส่วนตำบลบุกระสัง ประชากรส่วนใหญ่ยังขาดการศึกษาและมีปัญหาหาหนทางทำหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูงอย่างมาก เนื่องจากขาดศักยภาพของการทำหน้าที่เป็นผู้นำที่ดีได้ สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นจากการขาดภาวะผู้นำของนายองค์การบริหารส่วนตำบล และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ขาดวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน การติดต่อสื่อสารระหว่างพนักงานและประชาชนไม่ดีเท่าที่ควร

<sup>๒</sup>จรรยา ศิวานนท์, “บทบาทของนายองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่น : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๘).

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการที่จะศึกษาคุณสมบัติหรือลักษณะของผู้นำ ตามแนวคิดและหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ดังที่ปรากฏอยู่ในทศตปิฎกสูตร<sup>๓</sup>ว่าผู้นำจะต้องประกอบด้วยลักษณะดังนี้ คือ ๑) จักขุมา คือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองภาพเหตุการณ์ออก และจะวางแผนเตรียมรับหรือรุกได้อย่างไร ๒) วิรุโธ คือ เป็นผู้ชำนาญในงาน รู้จักวิธีการ ไม่บกพร่อง ในหน้าที่ ๓) นิสสยสัมปันโน คือ เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีและได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของบุคคลที่จะเป็นผู้นำให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์มองกาลไกล สามารถวางแผนรับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้ เป็นผู้ชำนาญในการบริหารงาน และเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นคุณสมบัติของผู้นำ เพื่อเป็นแบบอย่างให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลอื่นๆ นำไปปรับใช้กับหน่วยงานของตนเอง และเพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเหมาะสมกับท้องถิ่นนั้นๆ

## ๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ตามทัศนะประชาชน

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ตามทัศนะของประชาชนโดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

## ๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

### ๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้กำหนดขอบเขตเนื้อหาในการศึกษาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยประยุกต์หลักภาวะผู้นำเชิงพุทธจาก ทศตปิฎกสูตร ๓ ประการ คือ ๑. จักขุมา (ด้านวิสัยทัศน์) ๒. วิรุโธ (ด้านการบริหาร) และ ๓. นิสสยสัมปันโน (ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์)<sup>๔</sup>

<sup>๓</sup> อัง จตุกก. (ไทย) ๒๑/๑๕๗/๒๐๓.

<sup>๔</sup> อ่างแก้ว, ๒๑/๑๕๗/๒๐๓.

### ๑.๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน ๒๒,๕๘๕ คน<sup>๕</sup>

### ๑.๓.๓ ขอบเขตด้านสถานที่

พื้นที่การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ องค์การบริหารส่วนตำบลที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ๔ ตำบล ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเขี้ยปราสาท
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลบูกกระสัง

### ๑.๓.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการศึกษาวิจัย ตั้งแต่เดือน เมษายน พ.ศ.๒๕๕๕ ถึงเดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๖ รวมระยะเวลา ๙ เดือน

## ๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ตามทัศนะของประชาชนเป็นอย่างไร

๑.๔.๒ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ตามทัศนะของประชาชนแตกต่างกันหรือไม่

๑.๔.๓ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นอย่างไร

## ๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ ๑** ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ ๒** ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

---

<sup>๕</sup>องค์การบริหารส่วนตำบล, แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๕๗, (เอกสารอัดสำเนา).

**สมมติฐานที่ ๓** ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ ๔** ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ ๕** ประชาชนที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

## ๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

**ผู้นำ** หมายถึง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ ผู้ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และเป็นไปตามนโยบายและงบประมาณที่ได้รับมาในแต่ละปี และต้องอยู่ภายใต้การควบคุมของสภาตำบล

**ภาวะผู้นำ** หมายถึง ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้าที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทีม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการสื่อความหมายให้ร่วมกันดำเนินการบรรลุผลตามที่วัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้

**ประชาชน** หมายถึง บุคคลที่อาศัยอยู่ในตำบลที่ทำการเก็บข้อมูล

**องค์การบริหารส่วนตำบล** หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

**หุติยาปณิกสูตร** หมายถึง พระสูตรที่แสดงถึงคุณสมบัติหรือคุณลักษณะของผู้นำหรือผู้บริหาร ๓ ประการ คือ

**จักขุมา (วิสัยทัศน์)** หมายถึง การมีปัญญามองการณ์ไกล สามารถคาดการณ์ทิศทางหรืออนาคตได้แม่นยำ จากการอาศัยกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล โดยอาจใช้ประสบการณ์ในอดีตในการตัดสินใจและวางแผน รวมไปถึงการกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามความต้องการของประชาชน

**วิรุโร (การบริหาร)** หมายถึง ความชำนาญการด้านเทคนิค หรือ ทักษะทางด้านการบริหารงาน การจัดการธุระโดยมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการบริหาร และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร

**นิสสัยสัมปันโน (การมีมนุษยสัมพันธ์)** หมายถึง ความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์หรือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การฟังพวออาศัยคนอื่นได้ เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความสามารถในการติดต่อประสานงานให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ ทั้งยังสื่อสาร ให้แต่ละฝ่ายในองค์กรดำเนินแนวทางที่

กำหนดไว้ และยังผูกใจคนให้เป็นที่รักของคนโดยสามารถทำให้พนักงานแต่ละส่วนปฏิบัติงานตามคำสั่งด้วยความเต็มใจได้

### ๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

๑.๗.๒ ทำให้ทราบภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ตามทัศนะของประชาชนโดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๗.๓ ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรค และแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์



## บทที่ ๒

### เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยจักได้กล่าวถึงแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

- ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา
- ๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
- ๒.๔ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่
- ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

##### ๒.๑.๑ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

องค์กรใดๆ ก็ตามต้องมีกลุ่มคนที่มารวมกันภายใต้กรอบขององค์กรนั้น ซึ่งโดยธรรมชาติจะเกิดผู้นำและเกิดผู้ตามขึ้นมา ผู้นำจึงมีบทบาทและความสำคัญต่อกลุ่มอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้แต่ในปัญหาส่วนใหญ่ที่หลายๆ องค์กรต้องเผชิญคือการที่มีผู้บริหารที่ขาดสภาวะการนำหรือมีรูปแบบความเป็นผู้นำที่ไม่เหมาะสม

ในการศึกษาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำเป็นต้องศึกษาถึงความหมายของคำว่า “ผู้นำ” และ “ภาวะผู้นำ” รวมไปถึงภาวะผู้นำตามแนวพุทธหรือในแง่มุมต่างๆ ตามที่นักวิชาการและนักบริหารได้ให้ความหมายเอาไว้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

##### ๑) ความหมายของคำว่าผู้นำ (Leader)

คำว่า “ผู้นำ” เป็นการมองไปที่เน้นไปที่ตัวบุคคล เรามักจะได้ยินคำพูดที่ใช้เรียกแทนผู้นำในทิศทางที่แตกต่างกันและมักจะมีเขตที่กว้างขวางตามทัศนะของผู้พบเห็น เพื่อความเข้าใจความหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้นำให้ชัดเจน ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำต่างๆ กันหลายทัศนะ ในที่นี้จะถึงความหมายที่น่าสนใจ และเกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของผู้นำไว้พอสังเขปดังนี้

กวี วงศ์พุด ได้สรุปความหมายเกี่ยวกับผู้นำไว้ ๕ ประการ คือ<sup>๑</sup>

๑) ผู้นำ หมายถึง ผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่มเปรียบเสมือนแกนของกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง

๒) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งนำกลุ่มหรือพากลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายปลายทางที่วางไว้ แม้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทาง ก็ถือว่าเป็นผู้นำ ทั้งนี้รวมถึงผู้นำที่นำกลุ่มออกนอกกลุ่มนอกรทางด้วย

๓) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือกให้เขาเป็นผู้นำของกลุ่มซึ่งเป็นไปได้โดยอาศัยลักษณะทางสังคมมิติของบุคคลเป็นฐานและสามารถแสดงพฤติกรรมของผู้นำได้

๔) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะบางอย่างคือ สามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการ อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด

๕) ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทิศทางที่ดีตามที่ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

กิติ ตยัคคานนท์ ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือได้รับยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้า และเป็นผู้ตัดสินใจ เนื่องจากเป็นผู้มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และจะพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางดีหรือทางชั่วก็ได้<sup>๒</sup>

ธรรมรส โชติกาญจนา ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำเป็นบุคคลซึ่งถูกแต่งตั้งขึ้นมาหรือได้รับการยกย่องขึ้นมาเป็นหัวหน้า มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและอาจชักพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางดีหรือชั่วได้<sup>๓</sup>

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำ คือ ผู้มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำต่อผู้อื่นมากกว่าคนอื่น ๆ ในองค์กรหรือกลุ่มที่เขาปฏิบัติงานอยู่เป็นผู้ซึ่งใช้อิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายหรือการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยได้รับการเลือกตั้งจากกลุ่มเพื่อให้เป็นผู้นำหรือหัวหน้า<sup>๔</sup>

<sup>๑</sup>กวี วงศ์พุด, *ภาวะผู้นำ*, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี, ๒๕๕๔), หน้า ๑๔-๑๕.

<sup>๒</sup>กิติ ตยัคคานนท์, *เทคนิคการสร้างภาวะ*, (กรุงเทพมหานคร : เพลออักษร, ๒๕๔๓), หน้า ๒๑.

<sup>๓</sup>ธรรมรส โชติกาญจนา, *มนุษยสัมพันธ์*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์เนต, ๒๕๑๙), หน้า ๑๓๑.

<sup>๔</sup>นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, *หลักการบริหารการศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร : บพิธิการพิมพ์, ๒๕๕๐), หน้า ๙๕.

**บุญทัน ดอกไธสง** ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง<sup>๕</sup>

๑) ผู้มีอิทธิพล มีศิลปะ มีอิทธิพลต่อกลุ่มชน เพื่อให้พวกเขามีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามต้องการ

๒) เป็นผู้นำและแนะนำ เพราะผู้นำ ต้องคอยช่วยเหลือกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามความสามารถ

๓) ผู้นำไม่เพียงแต่ยืนอยู่เบื้องหลังกลุ่มที่คอยแต่วางแผนและผลักดัน แต่ผู้นำจะต้องยืนอยู่ข้างหน้าและนำกลุ่มปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

**พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)** ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ คือผู้ชักพาให้คนอื่นเคลื่อนไหวหรือกระทำการนิเทศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ หลายคนมีบทบาทเป็นผู้นำกันอยู่แล้ว เช่น เป็นผู้นำองค์กร ผู้นำสมาคม ผู้นำวัดและแม้กระทั่งหัวครอบครัวก็จัดว่าเป็นผู้นำ<sup>๖</sup>

**พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)** ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน โดยที่ว่าจะอยู่ร่วมกันก็ตาม หรือทำการร่วมกันก็ตามที ให้พากันไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ตั้งงาม ที่ว่าพากันไป ก็ให้พากันไปด้วยดีนั่น หมายความว่า ไปโดยสวัสดิภาพ ผ่านพ้นภัยอันตรายอย่างเรียบร้อยและเป็นสุข เป็นต้น แล้วก็บรรลุถึงจุดหมายที่ตั้งงามโดยถูกต้องตามธรรม หมายความว่า เป็นความจริงความแท้ ความถูกต้อง และได้มาโดยธรรม<sup>๗</sup>

**พระถนิต วฑฒโน (บุตรสวัสดิ์)** ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ ผู้มีบุคลิกลักษณะมีคุณสมบัติเด่นกว่าผู้อื่นในกลุ่มและมีอิทธิพลมากกว่าบุคคลอื่นในหน่วยงาน ทั้งสามารถสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานได้ นอกจากนี้ยังหมายรวมถึงบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งรับบทบาทเป็นผู้บริหารประสานผลประโยชน์ในกลุ่มเสมือนเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม มีอิทธิพลและอำนาจ สามารถบังคับบัญชาบุคคลในกลุ่มให้ปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ได้<sup>๘</sup>

<sup>๕</sup>บุญทัน ดอกไธสง, **การจัดการองค์กร**, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๒๖๖.

<sup>๖</sup>พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๒๖.

<sup>๗</sup>พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **ภาวะผู้นำ: ความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๖), หน้า ๒๕.

<sup>๘</sup>พระถนิต วฑฒโน (บุตรสวัสดิ์), "การวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้นำตามหลักสัพบุริสธรรม ๗ ", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

**รังสรรค์ ประเสริฐศรี** ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม<sup>๙</sup>

**ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ** ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มสามารถนำกลุ่มปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการชักจูงบุคลากรในองค์กรให้ทำงานด้วยความเต็มใจ แต่ผู้นำทุกคนไม่ได้เป็นผู้บริหารและในความเป็นจริงผู้บริหารโดยตำแหน่งอาจจะไม่ใช่ผู้นำก็ได้<sup>๑๐</sup>

**สมพิศ วิชญวิเชียร** ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถแท้จริงหรือสมาชิกในกลุ่มเชื่อว่า มีความสามารถแก้ปัญหาเป็นผู้นำกลุ่มมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม มีเป้าหมายที่ชัดเจน สามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้มีการจัดการและพัฒนาบุคลากรตัดสินใจอย่างเป็นระบบ พัฒนาทีมงาน มีการสื่อสารที่ดี<sup>๑๑</sup>

**สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์** ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจจะโดยการเลือกตั้ง หรือ แต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและมีบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจ ชี้แนะหรือชักนำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ของกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ<sup>๑๒</sup>

**สุพานี สฤกษ์วานิช** ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ ผู้มีความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือกลุ่มหรือผู้มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ คือ มีลักษณะโดดเด่น มีวิสัยทัศน์ มีค่านิยมที่จะเหมาะสมและมีอิทธิพลเหนือคนอื่น ตลอดจนมีความสามารถในการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ยุ่งยากและซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม<sup>๑๓</sup>

**เสนาะ ดิยาวี** ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถทำให้ผู้อื่นไปสู่จุดหมายปลายทางได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายโดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด โดยใช้วิธีการจูงใจและอาศัย

<sup>๙</sup>รังสรรค์ ประเสริฐศรี, **ภาวะผู้นำ**, (กรุงเทพมหานคร : ธนัชการพิมพ์, ๒๕๔๔), หน้า ๓๑.

<sup>๑๐</sup>ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, **พฤติกรรมองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร : อีระฟิล์มและโซเทกซ์, ๒๕๔๑), หน้า ๑๙๗.

<sup>๑๑</sup>สมพิศ วิชญวิเชียร, **หัวใจแห่งทาง**, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์), หน้า ๑๑.

<sup>๑๒</sup>สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทวิรัตน์ เอ็ดดูเคชั่น จำกัด, ๒๕๓๗), หน้า ๓.

<sup>๑๓</sup>สุพานี สฤกษ์วานิช, **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๙๖.

บุคลิกภาพของตนเองเพื่อที่จะทำงานให้สำเร็จด้วยลักษณะต่างๆ คือ การใช้อำนาจในการกำหนดเป้าหมาย มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งทำหน้าที่ผู้นำโดยอาศัยความร่วมมือของผู้อื่น ความสัมพันธ์กับผู้อื่นและการวางตัวเหมาะสม<sup>๑๔</sup>

**ยงยุทธ เกษสาคร** ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีบุคลิกลักษณะคุณสมบัติเด่นกว่าผู้อื่นในกลุ่มและมีอิทธิพลมากกว่าบุคคลอื่นๆ ในหน่วยงาน ทั้งสามารถสร้างควมมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานนั้นๆ ดังนั้น ผู้นำ จึงหมายถึง บุคคลในบุคคลหนึ่งซึ่งได้รับบทบาทเป็นผู้บริหารประสานประโยชน์ในกลุ่ม เสมือนเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มซึ่งมีอิทธิพลและมีอำนาจสามารถบังคับบัญชาบุคคลในกลุ่มให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้<sup>๑๕</sup>

**ภิญโญ สาร** ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ มีความหมาย ๓ ประการ คือ<sup>๑๖</sup>

๑) ผู้นำ คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มคนหลายๆคนที่มีอำนาจ มีอิทธิพลหรือมีความสามารถจูงใจให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการคือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหมือนการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมของผู้อื่น ภาวะผู้นำ จะเกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความมากน้อยของอิทธิหรือความสามารถในการจูงใจคน

๒) ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจเหนือบุคคลอื่นในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

๓) ผู้นำ แตกต่างไปจากหัวหน้าหรือผู้บริหาร คนสองคนนี้อาจเป็นคนๆเดียวกันก็ได้แต่ไม่จำเป็นเสมอไป หัวหน้าหรือผู้บริหารหลายคนมีอำนาจโดยตำแหน่ง แต่อาจไม่ใช่ผู้นำที่แท้จริงของกลุ่ม ผู้นำที่แท้จริงอาจเป็นคนอื่นซึ่งไม่ใช่หัวหน้าหรือผู้บริหาร แต่มีอำนาจมีอิทธิพลและมีความสามารถจูงใจให้คนประพฤติปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของตนได้ทั้งๆ ที่ไม่มีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่งใดๆ

**ฟิวเลอ (F.E. Fiedler)** ได้ให้ความหมายว่า “ผู้นำ” คือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มที่ เป็นผู้ควบคุมและประสานงานให้กิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย<sup>๑๗</sup>

<sup>๑๔</sup> เสนาะ ตีเยาว์, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๖ - ๘.

<sup>๑๕</sup> ยงยุทธ เกษสาคร, **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัด ป.สัมพันธ์พานิช, ๒๕๓๓), หน้า ๓๖.

<sup>๑๖</sup> ภิญโญ สาร, **หลักการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : ศุภสภา, ๒๕๒๖), หน้า ๒๕๔.

<sup>๑๗</sup> F.E. Fiedler, **A Theory of Leadership Effectiveness**, (New York : McGraw Hill Book, 1967), p. 8.

แคมเบล (David J. Campbell) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือผู้ที่มีจุดมุ่งหมายที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และมีความสามารถที่จะจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายนั้น<sup>๑๘</sup>

ดราฟ และ โคสเซน (Micheal W. Drafke and Stan Kossen) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น โดยผ่านกระบวนการสื่อสาร ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้<sup>๑๙</sup>

นอร์มอนต์ แอล. ไฟกอน (Normond L. Frigon) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาผู้อื่นและประสานให้ผู้อื่นช่วย ช่วยทำกิจการงานต่างๆ ของตนให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ด้วยความเต็มใจ<sup>๒๐</sup>

แฟรงคลิน โควีย์ (Frankin Covey) ได้ให้ความหมายว่า “ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรและเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กร ประสานความร่วมมือกันของบุคคลในองค์กร เพื่อให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของวิสัยทัศน์ที่วางไว้”<sup>๒๑</sup>

เรย์มอนต์ เจ. เบอร์ดี (Raymond J. Burdy) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือบุคคลที่สามารถชักจูงให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นในตนเองและสามารถคลี่คลายความตึงเครียดต่างๆ ลงได้ และสามารถนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้<sup>๒๒</sup>

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักบริหารหลายท่านที่ได้กล่าวมาในข้างต้น เกี่ยวกับความหมายของคำว่า “ผู้นำ” ก็สามารถที่จะสรุปพอสังเขปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นบุคคลที่สามารถกำหนดทิศทางความอยู่รอดของ

---

<sup>๑๘</sup>David J. Campbell, **Organizations and the business Environment**, (Oxford : Butterworth Heinemann,1997), p. 102.

<sup>๑๙</sup>Micheal W. Drafke and Stan Kossen, **The Human Side of Organizations**, 8th ed., (New Jersey :Prentice Hall, 2002), p. 169.

<sup>๒๐</sup>Normond L. Frigon , Sr.& Harry K. Jackson, Jr., **The Leader : Developing the Skill & Personal Qualities You Need to Lead Effectively**,(New York : American Management Association,1996), p.8.

<sup>๒๑</sup>Frankin Covey, **The Four Roles Leadership**, (USA : Frankin Covey Co., Ltd., 1999), pp. 8-11.

<sup>๒๒</sup>Raymond J. Burdy, **Fundermental of Leadership Reading**, (Masschusetts Addison Wesley Publishing Co., 1967), p.8.

องค์กร และเป็นผู้ประสานงานให้กิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

## ๒) ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ

คำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งของนักบริหารหรือผู้นำในการบริหารและจัดการองค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชน เพื่อให้การดำเนินการบรรลุยังเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้ ความหมายของ ภาวะผู้นำ ในทัศนะนักวิชาการทั่วไปมีนักวิชาการที่ให้ความหมายของภาวะผู้นำเอาไว้หลายทรรศนะด้วยกันที่น่าสนใจทั้งนักวิชาการต่างประเทศและภายในประเทศ เพื่อความเข้าใจที่ครอบคลุมยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำจากผู้รู้ทั้งหลาย ดังนี้

**กวี วงศ์พุ่ม** ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการ และอำนาจการ โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย<sup>๒๓</sup>

**กิติ ตยัคคานนท์** ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะ หรือ ความสามารถของบุคคลหนึ่งซึ่งใจ หรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการ และอำนาจการโดยใช้กระบวนการสื่อความหมายหรือติดต่อกันและกันให้ร่วมใจกันกับตน ดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินจะเป็นไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้<sup>๒๔</sup>

**ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์** และคนอื่นๆ ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะในการชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจ เต็มความสามารถ และกระตือรือร้น หรือ ภาวะผู้นำ คือ ผู้ที่เป็นแบบอย่าง และมีความสามารถพิเศษแสดงบทบาทในการสั่งการ และออกคำสั่งที่มีอิทธิพลต่อคนอื่น<sup>๒๕</sup>

**เถาว์ลย์ นันทาภิวัดน์** ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ซึ่งบุคคลหนึ่ง หรือ ผู้มีอิทธิพลให้ผู้อื่นทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายอันเป็นที่ต้องการของ

<sup>๒๓</sup> กวี วงศ์พุ่ม, ภาวะผู้นำ, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เสริมวิชาชีพบัญชี, ๒๕๓๖), หน้า ๑๗.

<sup>๒๔</sup> กิติ ตยัคคานนท์, เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : เพลวอักษร, ๒๕๔๓), หน้า ๒๒.

<sup>๒๕</sup> ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๗), หน้า ๒๗.

ผู้นำ ผู้นำจึงไม่ใช่ผู้ที่คอยผลักดันด้านเดียว หากแต่ผู้นำยังทำหน้าที่เป็นผู้ที่คอยจุดดิ่งด้วย โดยแจ้งให้ผู้ตามทราบแนวทางปรารถนาให้ปฏิบัติตามด้วยการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดี<sup>๒๖</sup>

**ทองอินทร์ วงศ์โสธร** ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ๔ ประการ คือ<sup>๒๗</sup>

๑) ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการชักชวนหรือชี้นำคนอื่นโดยปราศจากการใช้อำนาจตามตำแหน่งหรือเหตุการณ์ภายนอก

๒) ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการในการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมของกลุ่ม เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่มและทำกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์

๓) ภาวะผู้นำ คือ เป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่ซับซ้อนและสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

๔) ภาวะผู้นำ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลแห่งความสัมพันธ์ก็คือ บุคคลหนึ่งในช่วงเวลาหนึ่ง ต้องรับผิดชอบต่อกิจกรรมและสวัสดิการของกลุ่ม

**น้อย สุปิงคลัต** ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หรือความเป็นผู้นำเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับตัวผู้นำโดยตรงที่จะใช้ความสามารถ และใช้อิทธิพลเหนือกว่าผู้ตามนำพาคณะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้<sup>๒๘</sup>

**ประพันธ์ สุริหาร** ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะของการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และนำคนโดยคนเหล่านั้นมีความเชื่อฟังอย่างเต็มที่ เพื่อปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จภารกิจ<sup>๒๙</sup>

**ปรัชญา เวสารัชช** ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นลักษณะความสัมพันธ์ รูปแบบหนึ่งระหว่างคนในกลุ่ม เป็นความสัมพันธ์ที่บุคคลหนึ่งหรือหลายคน ซึ่งเรียกว่า ผู้นำ สามารถทำให้คนส่วนมากเป็นผู้ตาม ดำเนินการไปในทิศทางและวิธีการที่ผู้นำกำหนดหรือต้องการ<sup>๓๐</sup>

**พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต)** ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติ เช่นสติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลาย มาประสานกันและพากันไปสู่จุดหมายที่ตั้งใจ<sup>๓๑</sup>

<sup>๒๖</sup> เถาว์ลัย นันทาภิวัดณ์, **หลักการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๑), หน้า ๒๐๓.

<sup>๒๗</sup> ทองอินทร์ วงศ์โสธร, **หลักและระบบบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔), หน้า ๑๖๕-๑๖๖.

<sup>๒๘</sup> น้อย สุปิงคลัต, **ภาวะความเป็นผู้นำในงานพัฒนาชุมชน**, (ม.ป.ท., ๒๕๓๗), หน้า ๖.

<sup>๒๙</sup> ประพันธ์ สุริหาร, **การบริหารการศึกษา**, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๕), หน้า ๒๑๗.

<sup>๓๐</sup> ปรัชญา เวสารัชช, **ภาวะผู้นำ**, (กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๒), หน้า ๒๓.



**รังสรรค์ ประเสริฐศรี** กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes) หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ<sup>๓๒</sup>

**วิฑูรย์ สิมะโชคดี** ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการจัดการให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม โดยทำงานร่วมกับกลุ่มคนและยังหมายรวมถึงอำนาจหน้าที่ติดมากับตำแหน่งผู้บังคับบัญชา จะมีค่าเมื่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเคารพและเชื่อถือในตัวผู้บังคับบัญชา<sup>๓๓</sup>

**ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร** ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการใช้อิทธิพลของผู้นำต่อการทำกิจกรรมของแต่ละบุคคลในความพยายามที่จะให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง<sup>๓๔</sup>

**สมคิด จาตุศรีพิทักษ์** ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ มีความหมายครอบคลุมในมิติที่กว้างขวาง และหลากหลายกว่าเรื่องความกล้าหาญ และการตัดสินใจ การเป็นผู้นำต้องมีความสามารถในการนำผลักดัน และสั่งการให้กิจกรรมทุกอย่างดำเนินไปตามเป้าหมาย และครองที่ถูกต้อง ซึ่งต้องประกอบไปด้วย ความกล้าหาญ ความสามารถในการโน้มน้าวใจและจังหวะเวลาในการตัดสินใจ<sup>๓๕</sup>

**สมพงษ์ เกษมสิน** ได้ให้ความหมายคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ซึ่งมีผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติและการอำนวยความสะดวกโดยกระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้<sup>๓๖</sup>

<sup>๓๑</sup> พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), ภาวะผู้นำ: ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๖), หน้า ๒๕.

<sup>๓๒</sup> รังสรรค์ ประเสริฐศรี, ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : ธนัชการพิมพ์, ๒๕๔๔), หน้า ๑๑.

<sup>๓๓</sup> วิฑูรย์ สิมะโชคดี, ทฤษฎีและเทคนิคปฏิบัติสำหรับยอดหัวหน้างาน , (กรุงเทพมหานคร : บริษัทซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด (มหาชน), ๒๕๓๘), หน้า ๑๐๔.

<sup>๓๔</sup> ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, จิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕), หน้า ๒๓๘.

<sup>๓๕</sup> สมคิด จาตุศรีพิทักษ์, วิสัยทัศน์ขุนคลัง, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: ผู้จัดการ, ๒๕๔๔), หน้า ๗๗.

<sup>๓๖</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖), หน้า ๒๐.

**สุพาณี สฤษฎ์วานิช** ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อผู้ตาม หรือ นำผู้ตามไปอย่างสัมฤทธิ์ผล หรือเป็นความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการทำงานอย่างเหมาะสม<sup>๓๗</sup>

**สุรศักดิ์ ม่วงทอง** ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในหมู่คณะ เพื่อความสมหวังตามเป้าหมาย หรือจุดประสงค์ร่วมกัน ที่ทำให้เกิดความรักความสามัคคี ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ<sup>๓๘</sup>

**เอมอร์รี่ เอส.โบกราดัส (Emory S. Bogardus)** ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือบุคลิกภาพในการกระทำการภายใต้เงื่อนไขของกลุ่ม การมีภาวะผู้นำต้องประกอบด้วยบุคลิกภาพและสถานการณ์ของกลุ่ม ซึ่งเป็นกระบวนการทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลทั้งในเชิงผล เพื่อให้มีภาวะผู้นำครอบงำบุคคลอื่นได้<sup>๓๙</sup>

**เรนซิส ไลเคิร์ต (Rensis Likert)** ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือกระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับความคิดหวัง ค่านิยมและความสามารถในการติดต่อพบปะ เจรจา กับบุคคล ที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย ดังนั้นเพื่อจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้นำต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าควรสนับสนุนในความสามารถของเขา<sup>๔๐</sup>

**ออร์เวย์ ทีด (Ordway Tead)** กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นการประกอบกันของลักษณะที่บุคคลชี้แนะให้บุคคลอื่นกระทำการเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการได้<sup>๔๑</sup>

**โซโลมอล เบน (Solomal Ben)** ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณสมบัติของการที่บุคคลใช้อิทธิพลกับบุคคลอื่น และสามารถทำให้บุคคลอื่นรับฟังและเห็นด้วยกับวัตถุประสงค์ของกลุ่มยอมทำตามคำแนะนำของเขา ทั้งนี้เพื่อให้กลุ่มดำเนินการตามวัตถุประสงค์<sup>๔๒</sup>

<sup>๓๗</sup>สุพาณี สฤษฎ์วานิช, **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี**, (กรุงเทพมหานคร:โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๙), หน้า ๒๙๖.

<sup>๓๘</sup>สุรศักดิ์ ม่วงทอง, “พุทธธรรมกับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์”, **วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล), ๒๕๔๓, หน้า ๔๓.

<sup>๓๙</sup>Emory S. Bogardus, **Leaders and Leadership**, (New York : Appleton – century Crofts, Inc., 1934), p. 313.

<sup>๔๐</sup>Rensis, Likert, **The Human Organization**, (New York : McGraw - Hill, 1967), p.172.

<sup>๔๑</sup>Ordway, Tead, **The Art of Leadership**, (New York : McGraw - Hill Book Company, Inc., 1956), p.19.

<sup>๔๒</sup>Solomal Ben, **Leadership of Youth**, (New York : Youth Service. T. N. Whitehead. Leadership in Free Society, (Cambridge : Harvard University Press, 1963), p. 45.

ราล์ฟ สโตกคิลล์ (Ralph Stogdill) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการใช้อิทธิพลต่อกลุ่มในองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้<sup>๔๓</sup>

จากความหมายดังกล่าวจึงพอที่จะสรุปได้ว่า “ภาวะผู้นำ” หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกมาจากตัวผู้นำที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มคนหรือผู้ร่วมงาน ที่จะนำพากลุ่มหรือองค์กร ให้สามารถที่จะดำเนินไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเอาไว้ได้อย่างสมบูรณ์

### ๓) ลักษณะของผู้นำ

ลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำนักสังคมวิทยา ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำเอาไว้ว่าลักษณะของผู้นำจะเป็นแบบใดนั้น ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของสังคมในแต่ละแห่งเป็นตัวกำหนด เพราะผู้นำ คือบุคคลธรรมดาที่ได้รับการยอมรับจากมติของมหาชน จึงปรับปรุงตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ส่วนนักจิตวิทยา ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำเอาไว้ว่า ลักษณะของผู้นำ ขึ้นอยู่กับโครงสร้างของสังคม ความแตกต่างของลักษณะสังคมจะเป็นเครื่องกำหนดความแตกต่างของลักษณะผู้นำแต่ละประเภท สำหรับนักวิชาการท่านอื่นๆ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำเพิ่มเติมเอาไว้ดังนี้

ชูป กาญจนประกร ได้เสนอทัศนะเกี่ยวกับแบบหรือลักษณะของผู้นำซึ่งพิจารณาจากลักษณะวิธีการใช้อำนาจเอาไว้ ๓ ประการ คือ

๑. ผู้นำแบบอัตตานิยม (Autocratic Leaders) เป็นผู้ถืออำนาจเป็นใหญ่มีความเชื่อถือและเชื่อมั่นในตัวเองมาก บริหารงานและกำหนดนโยบายโดยการใช้อารมณ์และอำนาจงำทำใหญ่โตไม่ให้เกียรติคนอื่น เน้นสมรรถภาพของการทำงานของตนเอง และต้องการขยายอำนาจของตนออกไปทุกวิถีทาง

๒. ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-faire Leaders) เป็นผู้นำที่ใช้อำนาจในการควบคุมบริหารแต่น้อย บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชาต่างก็มีเสรีในการวินิจฉัยสั่งการ มาตรฐานการปฏิบัติงาน หรือการจัดระบบงานไม่คำนึงถึงหลักการ หรือกฎเกณฑ์เท่าใด การกำหนดนโยบายไม่มีความแน่นอน ขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และไม่มีการประเมินผลงาน เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาแต่อย่างใด

๓. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) จัดว่าเป็นผู้นำที่ดีที่สุดและอำนวยผลในการบริหารงานมากที่สุด เป็นการบริหารงานโดยยึดถือความคิดเห็นของกลุ่มเป็นสำคัญ จะดำเนินงานในสิ่งใดจะกระทำตามมติของกลุ่ม เพราะต้องการความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจจากทุกฝ่าย การบริหารงานจักเน้นหนักในรูปการสร้าง ความเข้าใจอันดีต่อกัน โดยการเปิดโอกาสให้แสดง

<sup>๔๓</sup> Ralph Stogdill, Leadership Membership and Organization, (Psychological Bulletin, 1950), p.4.

ความคิดเห็น เพื่อร่วมวินิจฉัยเลือกวิธีที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังนั้นในการปฏิบัติงานจะเป็นไปในลักษณะของความร่วมมือประสานงานกันอย่างจริงจัง<sup>๔๔</sup>

**สมพงษ์ เกษมสิน** ได้กล่าวถึงลักษณะผู้นำ โดยพิจารณาจากการบริหารงานโดยแบ่งออกเป็น ๔ แบบ ดังนี้<sup>๔๕</sup>

๑) ผู้นำแบบเจ้าระเบียบ (Regulative Leaders) ผู้นำแบบนี้มักจะถือระเบียบแบบแผนเป็นสำคัญ ไม่ชอบให้มีการเปลี่ยนแปลง มีลักษณะคล้ายกับผู้นำแบบอิตาเลียน การใช้กฎระเบียบเป็นเครื่องมือ โดยยกเหตุผลในระเบียบมาใช้ในการปฏิบัติงานมากกว่าการติดต่อสื่อสารสั่งงานมักเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๒) ผู้นำแบบบงการ (Directive Leaders) ผู้นำที่ชอบใช้อำนาจในการปฏิบัติงาน ขาดหลักมนุษยสัมพันธ์ ทำงานแบบสั่งการเพื่อแสดงถึงการมีอำนาจและความสัมพันธ์ในการทำงาน

๓) ผู้นำแบบจูงใจ (Persuasive Leaders) เป็นผู้นำที่ปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมพิจารณาแสดงความคิดเห็นและเป็นการบรรเทาการต่อต้านไปด้วย การติดต่อสั่งงานเป็นแบบสองทิศทาง

๔) ผู้นำแบบร่วมใจ (Participative Leaders) เป็นผู้นำที่นิยมการปรึกษาหารือและเสริมสร้างความสัมพันธ์ อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ยึดหลักประนีประนอมและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ในฐานะผู้ร่วมงาน อาศัยศิลปะการจูงใจ เมื่อประสงค์ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติได้อย่างใดอย่างหนึ่ง ให้ความร่วมมือร่วมใจในการแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติงาน

**เบอร์นาร์ด เอ็ม. บาสส์ (Bernard M. Bass)** ได้แบ่งลักษณะผู้นำออกเป็น ๔ ลักษณะ คือ<sup>๔๖</sup>

๑) สถานภาพลักษณะเป็นผู้นำเหมือนกับความสำเร็จของตำแหน่งของคนนั้น

๒) การยกย่องนับถือ คือ เป็นลักษณะผู้นำที่เป็นที่รวมของความสนใจผู้ที่ได้รับการยกย่องนับถือ มักจะได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้นำด้วย

๓) ลักษณะด้านพฤติกรรม คือ ผู้ที่แสดงพฤติกรรมในการนำเนื่องจากการที่มีตำแหน่งต่างกัน พฤติกรรมในการนำจึงต่างกันออกไปด้วย

<sup>๔๔</sup>ซุบ กาญจนประกร, *แบบของผู้นำ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๐๙), หน้า ๑๙๕-๒๐๐.

<sup>๔๕</sup>สมพงษ์ เกษมสิน, *การบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖), หน้า ๓๖๔.

<sup>๔๖</sup>Bernard M. Bass, *Stogdill's Handbook of Leadership*, (New York : Free Press, 1982), p.22.

๔) อิทธิพล คือ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือคนอื่นและมีการชักนำคนอื่นให้ปฏิบัติตามทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

**ณรงค์ สินสวัสดิ์** ได้กล่าวถึง คุณสมบัติของผู้นำที่สำคัญๆ ที่ผู้นำต้องมี ดังนี้<sup>๔๗</sup>

๑) พลังกายและ พลังประสาทผู้นำต้องมีพลังกายและ พลังประสาทที่เข้มแข็งมีกำลังใจกล้าแกร่ง มีความอดทนกว่าคนธรรมดา เมื่อเกิดวิกฤติการณ์ทางการเมืองหรือสังคมขึ้นต้องมีความมั่นคงและวางเฉย ไม่แสดงอาการหรือความรู้สึกอยากได้ออกมาผู้ที่จะทำเช่นนี้ได้จะต้องมีพลังกายและพลังประสาทเข้มแข็งจริงๆ และยิ่งไปกว่านั้น การเป็นผู้นำ จะต้องทำงานหนักกว่าคนธรรมดาหมายความว่า ผู้นำต้องฉลาดรอบรู้ในการบริหารที่ควรหรือไม่ควรแก่หน้าที่ไม่ปล่อยงานให้เป็นหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว ผู้นำต้องทำงานมากตรากตรำงาน เป็นเวลาหลายชั่วโมง มีเวลาพักผ่อนน้อย ถ้าหากพลังกายและพลังประสาทไม่แข็งแรงจริงๆ อาจเกิดความเจ็บป่วยหรือดุลยภาพในตนเองบกพร่องไป

๒) รู้จุดมุ่งหมายและแนวทางที่จะพัฒนา คุณสมบัติอีกประการหนึ่งที่ผู้นำจะต้องมี คือ การมีนโยบายหรือแผนปฏิบัติงานที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จ ผู้นำจะต้องรู้ว่า เป้าหมายในการพัฒนานั้น มุ่งหมายไปในแนวทางใด ตนควรจะแสดงบทบาทอย่างไรที่จะทำให้เป้าหมายเหล่านี้บรรลุผล เป้าหมายเหล่านี้จะเป็นจริงได้ถ้าหาก

(๑) มีวิธีการที่แน่นอน ชัดเจน เพื่อการบรรลุเป้าหมายนั้น

(๒) คนอื่นสามารถเข้าใจหรืออธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจเป้าหมายและวิธีการนั้นๆ ได้

(๓) คนอื่นๆ มีความเห็นด้วยและเข้าใจวิธีการนั้นๆ

(๔) ผู้นำต้องมั่นคงและจริงจังและพยายามทำเป้าหมายนั้นให้เป็นจริงขึ้นมา

๓) ความกระตือรือร้น ผู้นำ ต้องมีความกระตือรือร้นบากบั่นชวนขวยที่จะทำเป้าหมายของตนให้สัมฤทธิ์ผลให้ได้ ความกระตือรือร้น จะทำให้เขายึดมั่นอยู่กับเป้าหมายและแผนงานนั้น อันจะช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพลอยกระตือรือร้นในการทำงานไปด้วย ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินการตามแผนงานนั้นราบรื่นขึ้น

๔) ความเป็นมิตร ผู้นำต้องมีความรักและความเป็นมิตรต่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความโอบอ้อมอารีเอื้ออาทรต่อความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงานและประชาชน เมื่อมีโอกาสก็แสดงความห่วงใยให้ปรากฏ การรู้จักครอบครัวของบริวารและการไต่ถามสารทุกข์สุกดิบของบริวารและของคนในครอบครัวของเขา จะเป็นพลังเสริมที่ยึดเหนี่ยวจิตใจและสร้างศรัทธาในตัวผู้นำให้แนบแน่นต่อไป

<sup>๔๗</sup>ณรงค์ สินสวัสดิ์, **สังคมกับการปกครอง**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แพรววิทยา, ๒๕๒๑), หน้า ๔๘ - ๖๒.

๕) ความน่าเชื่อถือ ผู้นำจะต้องทำตนให้เป็นคนที่น่าเชื่อถือได้ โดยการพูดจริงทำจริงตามสัญญาประชาคม ไม่เป็นคนหละหลวมหรือท้อแท้จับจด บริวารและคนใกล้ชิดจะได้มีความมั่นใจว่า พวกเขาสามารถ ผ่าอนาคตและผลประโยชน์ของพวกเขาไว้กับผู้นำได้ ผู้นำ จะต้องระมัดระวังพฤติกรรมบางอย่างที่ไม่เหมาะสมต่อคุณค่า (Values) หรือมาตรฐานทางศีลธรรมของสังคมที่เป็นอยู่ในขณะนั้น

๖) ความกล้าในการตัดสินใจเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้นำปัญหาที่เผชิญหน้าผู้นำอยู่นั้น เป็นปัญหาสำคัญ เกี่ยวกับความเสื่อมถอยหรือความรุ่งเรืองของประเทศชาติ และองค์กรต่างๆ ปัญหาแต่ละปัญหาอาจมีทางออกหลายทางจะเป็นทางใดนั้นตัวผู้นำ จะต้องกล้าตัดสินใจ ในสถานการณ์บางสถานการณ์นั้น ตัวผู้นำ อาจจะไม่มีความสามารถในการทบทวนครุ่นคิดมากนัก ผู้นำ อาจจะต้องตัดสินใจทบทวนเลือกทางออกทางใดทางหนึ่งที่แน่นอน

๗) สติปัญญาความรอบรู้ ผู้นำควรจะเป็นผู้ที่มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด รอบรู้เรื่องต่างๆ ได้ดีกว่าคนสามัญทั่วไป แต่ในบางโอกาสบางสถานการณ์ ผู้ที่ได้รับมติให้เป็นผู้นำอาจมีสติปัญญาไม่เฉลียวเหมือนบุคคลธรรมดา แต่การเฉลียวฉลาดรู้ทันปัญหาและอุปสรรคเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ผู้นำจึงควรขวนขวายหาความรู้จากการอ่าน จากการสังเกตการณ์และจากการศึกษา เปรียบเทียบสถานการณ์ให้มากๆ ความเฉลียวฉลาดหมายถึงความสามารถที่จะมองเห็นและเข้าใจถึงสาเหตุและวิธีการแก้ปัญหา นั่นคือ มีความสามารถที่จะนำเอาประสบการณ์ในอดีตมาเป็นบรรทัดฐานในการช่วยตัดสินใจจนกระทั่งทำให้สามารถแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างถูกต้องเข้าใจปัญหาของผู้นำเป็นสิ่งสำคัญซึ่งมีส่วนช่วยทำให้ผู้นำดำรงอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบคนอื่น ๆ ในหลายๆ ด้าน คือ รู้ทันคน มีความคล่องแคล่วและมีความเจนจัดหรือมีความชำนาญสามารถตัดสินใจได้อย่างแยกแยะคุณสมบัติที่ผู้นำควรมีพร้อมกับสติปัญญาความรอบรู้ได้แก่การมีจินตนาการ (Imagination) และการมีอารมณ์ดี จินตนาการ คือ มีวิสัยทัศน์ในการวางแผนหรือมีแนวทาง ในการปฏิบัติไว้ล่วงหน้า เพื่อช่วยเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาอุปสรรคข้อขัดข้องต่างๆ ที่สำคัญคือ จินตนาการของผู้นำนั้นต้องไม่เป็นความเพ้อฝันส่วนอารมณ์ดีนั้นเปรียบเหมือนน้ำมันหล่อลื่นในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ช่วยไม่ให้เกิดความตึงเครียดเนื่องจากความตั้งใจในการทำงานมากเกินไปการมีอารมณ์ดีหรือมีอารมณ์ขันในบางครั้งจะทำให้ลูกน้องบริวารเกิดความเป็นกันเอง ไม่ระแวงภัยจนเกินไปอาจทำให้เกิดความรู้สึกร่วมกลมเกลียวสมัครสมานสามัคคีในการบริหารงานขึ้น

๘) ครูที่ดี ผู้นำที่ดีต้องเป็นครูที่ดี เพราะในฐานะผู้นำนั้นต้องสามารถชี้แนวทางเหตุผลในการปฏิบัติที่ถูกต้องและความจำเป็นที่จะต้องแก้ไขปัญหานั้นๆ เมื่อมีปัญหาที่สามารถชี้แจงให้ผู้ร่วมงานหรือคนใกล้ชิดเข้าใจได้ด้วยคำพูดธรรมดาๆ ถ้าหากลูกน้องทำผิดพลาดแต่เป็นความผิดพลาดที่ไม่รุนแรงนัก หากให้อภัยได้ก็สมควรให้อภัย ถ้าให้อภัยไม่ได้ก็สมควรลงโทษตามสมควรแก่เหตุและจะต้องให้ผู้ที่ถูกลงโทษเข้าใจและรับรู้ความผิดของตน

๙) ศรัทธาและความเชื่อมั่น การทำงานในหน้าที่ของผู้บริหารนั้น จะให้ผลสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อเหล่าผู้นำ มีความกระตือรือร้นและกระฉับกระเฉงในการทำงานไม่รู้สึเหนื่อยหน่ายเฉื่อยชาการที่จะเป็นเช่นนี้ได้ ผู้นำต้องรู้สึกว่าการที่ตนกำลังดำเนินการอยู่นั้นมีหนทางสำเร็จและมีเป้าหมายที่เด่นชัด มีอุดมการณ์ที่มั่นคงมีศรัทธาและความเชื่อมั่นในความสำเร็จสูงผู้นำจะต้องสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาในความสำเร็จของงานให้เกิดขึ้นกับลูกน้องหรือประชาชนเหนือสิ่งอื่นใดผู้นำจะต้องทำให้ลูกน้องมีความเข้าใจว่าความศรัทธาและความเชื่อมั่นในตนเองเป็นบ่อเกิดแห่งความสำเร็จของเขา

**ทวิช เปล่งวิทยา** ได้รวบรวมคุณสมบัติของผู้นำโดยแยกออกเป็น ๔ ลักษณะ คือ<sup>๔๔</sup>

๑. คุณลักษณะทางสติปัญญา ประกอบด้วยข้อพิจารณา ๕ ประการ คือ

๑) มีความตื่นตัว (Alertness) มีความว่องไวเตรียมพร้อมระวังระไวเตรียมตัวอยู่เสมอและมีสมองที่คิดได้ว่องไว มีไหวพริบในการแก้ปัญหาได้อย่างฉับพลัน

๒) มีความคิดอย่างมีเหตุมีผล (Logical Thought) คือ มีความคิดในการบริหารและมีการแสดงออกทางกายและวาจา ที่ประกอบด้วยเหตุผลที่ถูกต้องน่าเชื่อถือหรือมีการพิจารณา ก่อนทำว่าดีหรือไม่

๓) มีสามัญสำนึก (Common Sense) คือ มีความรู้สึกผิดชอบ ชั่ว ดี

๔) มีดุลยพินิจ (Judgment) คือมีการพิจารณาใคร่ครวญก่อนตัดสินใจทำงานเสมอและใช้ประสบการณ์การเรียนรู้ให้เกิดดุลยพินิจในการแก้ปัญหา

๕) มีการเล็งเห็นการณ์ไกล (Foresight) เมื่อกระทำการใดแล้วย่อมจะรู้ผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตรู้จักประเมินสถานการณ์วางแผนการปฏิบัติงาน อย่างมีเหตุและผล โดยตั้งสมมติฐานรวบรวมข้อมูลและใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมา เป็นแนววิเคราะห์ พิจารณาใคร่ครวญ ถึงวิธีปฏิบัติ ที่จะให้เกิดผลดีมากกว่าผลเสีย

๒. คุณลักษณะทางร่างกาย ประกอบด้วยข้อพิจารณา ๔ ประการ คือ

๑) สุขภาพ (Health) ผู้นำจะต้องมีความสมบูรณ์ทางร่างกาย เพื่อให้มีความพร้อมทางร่างกายอยู่เสมอ การมีสุขภาพดีก็จะอำนวยความสะดวกในการทำงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

๒) กำลังกาย (Energy) ผู้นำจะต้องมีกำลังกายเข้มแข็งเพราะบางโอกาสหรือบางสถานการณ์ ผู้นำ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยการใช้กำลังทางกายด้วย

๓) ความทรหดอดทน (Endurance) ผู้นำควรมีร่างกายที่แข็งแรง มีความอดทนต่อความยากลำบาก ความหิวกระหายและความเลวร้ายจากดินฟ้าอากาศ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ในทุกสถานการณ์และทุกสถานที่

<sup>๔๔</sup> ทวิช เปล่งวิทยา, **จิตวิทยา**, (กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองสารสนธิการพิมพ์, ๒๕๓๐), หน้า ๒๘๔.

๔) รูปร่างท่าทางดี (Pleasing Appearance) ผู้นำควรจะมีทรวดทรง บุคลิก ท่าทางเป็นผู้นำที่มีความสง่างาม เป็นที่เกรงขามและดึงดูดความเลื่อมใสผู้ใต้บังคับบัญชา

๓. คุณลักษณะทางอารมณ์ ประกอบด้วยข้อพิจารณา ๑๑ ประการ คือ

๑) มองในแง่ดี (Optimism) คือ มองคนอื่นในฐานะเป็นมิตร มีความเข้าใจคนอื่น

๒) การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม (Adaptability) คือ ผู้นำสามารถปรับตัว เข้ากันได้ดีกับทั้งผู้ใหญ่กว่าและผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ทัศนคติของสังคมและภูมิศาสตร์ ดิน ฟ้าอากาศได้

๓) ความมีใจเยือกเย็น (Even Temper) ผู้นำ ควรมีความอดกลั้นอารมณ์ไว้ได้ มีใจที่หนักแน่น ไม่หือถอย ไม่โกรธง่าย ไม่แสดงอาการสูงต่ำ

๔) การบังคับตนเอง (Self-Control) ผู้นำ สามารถรู้จักหรือรู้วิธีการบังคับตนเองและสารวมตนเองได้ดี ไม่ให้ตกไปในอำนาจฝ่ายต่ำหรือสิ่งยั่วยุให้เกิดการยอมใจอันก่อให้เกิด การละเมิดมาตรฐานทางจริยธรรมและวัฒนธรรมของสังคม

๕) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) ผู้นำจะต้องมีความตั้งใจจริง มีความ กระฉับกระเฉงในการทำงานไม่ผัดวันประกันพรุ่งและมีการเตรียมแผนงานไว้ในใจ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและประหยัด

๖) การสังคมดี (Sociability) ผู้นำ ควรมีอัธยาศัยไมตรี มีสัมพันธภาพเข้ากันได้ ดีกับคนทุกชั้นวรรณะ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ไม่ถือตัวไม่วางท่าทางยกตนข่มท่าน

๗) ความแนบเนียน (Tact) ผู้นำ เมื่อจะทำพูดคิด ควรรู้จักกาลเทศะและมีความ แนบเนียนไม่แก้งก้างในการแก้ปัญหา ข้อนี้ต้องอาศัยความมีศิลปะ ประสบการณ์และการฝึกฝนอยู่ เสมอ

๘) อารมณ์ขัน (Sense of Humor) ผู้นำ จะต้องทำงานด้วยความรู้สึกตัวอยู่ เสมอไม่ให้เกิดอารมณ์เครียด มองโลกในแง่ดี อารมณ์ขันนี้ จะทำให้ไม่เหนื่อย ทำให้มีการบริหารงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ผู้นำไม่ควรแสดงอารมณ์ขันต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างพร่าเพื่อจนก่อให้เกิด ความนับถือยำเกรงจากผู้ใต้บังคับบัญชาลดน้อยลง

๙) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) ผู้นำควรมีความมั่นใจ มีความ มั่นคงทางจิตใจ ไม่อ่อนไหวตามคำพูดของคนอื่น สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยเหตุผลและ ความเชื่อมั่นของตนเอง ที่สำคัญคือ ต้องมีประสบการณ์มากๆ ดังประโยคที่ว่า “การที่จะเป็น ผู้บังคับบัญชาที่ดีได้ จะต้องเป็นฝ่ายอำนวยการที่ดีก่อน”



๑๐) ความสนใจกว้างขวาง (Bread of Interest) ผู้นำ จะต้องมีความอยากรู้ อยากรู้อะไรและเรียนรู้สิ่งต่างๆ อยู่เสมอ ไม่สำคัญตราบเท่าเป็นผู้รู้ดีแล้ว มีความกล้าที่จะปรึกษาหารือหรือ หาความรู้จากผู้อื่นที่มีความรู้ดีกว่าสูงกว่า

๑๑) การเข้าใจคน (Human Understanding) ผู้นำควรมีวิจาร์ณญาณสังเกต และเข้าใจพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี ทั้งนี้เพื่อที่จะได้มอบงานให้เหมาะกับจริตของผู้นั้นและ งานที่มอบหมายให้ นั้นจะสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.คุณลักษณะทางอุปนิสัย ประกอบด้วยข้อพิจารณา ๘ ประการ คือ

๑) ความตรงไปตรงมา (Truthfulness) ผู้นำ ควรเป็นคนพูดจริงทำจริง พูดอย่างไร ทำอย่างนั้น มีสัจจะต่อศาสนญา ไม่ผิคนัด

๒) ความจงรักภักดี (Royalty) ผู้นำ จะต้องมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ผู้นำจะต้องสร้างความจับใจในการบัญชาของตนเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความจงรักภักดีต่อตัวผู้นำตามมาเช่นเดียวกัน

๓) ความสำนึกในหน้าที่ (Sense of Duty) ผู้นำจะต้องมีความสำนึกในการ ปฏิบัติ งานตามนโยบายที่ได้วางไว้อย่างมีความรับผิดชอบ ไม่ก้าวก่ายแทรกแซงหน้าที่ของผู้อื่น

๔) ไว้วางใจได้ (Dependability) ผู้นำควรดำรงตนอยู่ในจริยธรรม ไม่เป็นคน หน้าไว้หลังหลอก ควรเป็นผู้ที่ไว้วางใจของผู้อื่น

๕) ความกล้าหาญ (Courage) ผู้นำ ควรมีความกล้าหาญทางจริยธรรม กล้าทำ ในสิ่งที่ถูกต้อง ทำงานด้วยเหตุผลและกล้ารับผิดชอบ

๖) ความเข้มแข็ง (Force) ผู้นำจะต้องไม่มีความท้อถอยต่ออุปสรรคต่างๆ สามารถ แก้ไขอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุมีผล มีความถูกต้องและเหมาะสม

๗) ความยุติธรรม (Fairness) ผู้นำ ไม่มีความลำเอียงควรวางตัวเป็นกลาง บริหาร งานโดยยึดหลักความถูกต้องและผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

๘) ความไม่เห็นแก่ตัว (Selflessness) ผู้นำ จะต้องเสียสละเพื่อประโยชน์ ส่วนรวม รู้จักการเสียสละบางอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักละความสุขส่วนตน รู้จักการบำเพ็ญ ประโยชน์เป็นแบบอย่างแก่ลูกน้อง

**รัศมี ภิบาลแทน** ได้เสนอคุณสมบัติของผู้นำไว้ โดยพิจารณาความหมายจากคำว่า LEADERSHIP ดังนี้<sup>๔๙</sup>

๑) L = Love คือ มีความรักในหน้าที่ รักผู้ใต้บังคับบัญชา รักความยุติธรรม และ รักความก้าวหน้า

<sup>๔๙</sup>รัศมี ภิบาลแทน, “คุณลักษณะความเป็นผู้นำ”, วารสารรามคาแหง, (๒๕๓๗), หน้า ๔๐-๔๗.

๒) E= Education and Experience คือ มีการศึกษาดีมีประสบการณ์ เป็นแบบอย่างได้หรือเป็นได้ทั้งในฐานะผู้นำและเป็นครูคนอื่น

๓) A =Adaptability คือ มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์สิ่งแวดล้อมได้ รู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๔) D=Decisiveness คือ มีความสามารถในการพิจารณาตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

๕) E =Enthusiasm คือ มีความกระตือรือร้นตั้งใจทำงานอย่างจริงจังและสามารถชักนำให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาทำงานอย่างจริงจังได้ด้วย

๖) R=Responsibility คือ มีความรับผิดชอบในส่วนของตนและผู้อื่นที่ได้ทำลงไป ไม่ปิดความรับผิดชอบและรวมถึงความรับผิดชอบที่เกิดจากการสั่งงานที่มีความเสี่ยง (risk) หรือตัดสินใจอย่างรีบด่วน

๗) S= Sacrifice and Sincerity คือ มีความเสียสละและอุทิศผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวมด้วยความจริงใจ

๘) H=Harmony คือ มีความนุ่มนวลอ่อนอ่อนผ่อนปรน ก่อให้เกิดความรักความสามัคคีและอาจหมายถึง การถ่อมตัว (Humble) ตามกาลเทศะด้วย

๙) I = Intellectual Capacity คือ มีความเฉลียวฉลาดมีไหวพริบทันคน ทันเกมและทันเหตุการณ์

๑๐) P =Persuasiveness คือ มีความสามารถในการจูงใจคน ตามที่กล่าวมานี้ คุณสมบัติต่างๆ ที่ผู้นำพึงมี สามารถสรุปเป็นลักษณะใหญ่ๆ ได้ ๔ ลักษณะ คือ

๑) ลักษณะทางสติปัญญา คือ มีความรู้ความสามารถ มีไหวพริบและไหวพริบสามารถวินิจฉัยปัญหาต่างๆ ได้อย่างเฉียบแหลมและทันท่วงที

๒) ลักษณะทางอุปนิสัย คือ มีพฤติกรรมทางจริยธรรมอันดี เช่น ความซื่อสัตย์ ความอ่อนโยน ความมีสัจจะ ความรับผิดชอบและความไม่เห็นแก่ตัว เป็นต้น

๓) ลักษณะทางอารมณ์ คือ สามารถบังคับหรือควบคุมอารมณ์และบทบาทของการเป็นผู้นำได้ เมื่อควบคุมตัวเองเป็นแบบอย่างที่ดีได้ ก็เป็นเหตุให้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาได้ง่าย

๔) ลักษณะทางร่างกาย คือ มีบุคลิกภาพทางกายดี สุขภาพแข็งแรง มีพลังศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและภาวะร่างกายที่ดีเยี่ยมแสดงออกซึ่งบุคลิกภาพของการเป็นผู้นำให้เด่นชัดมากยิ่งขึ้น

จากการศึกษาคุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำสรุปได้ว่า คุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นมรรควิธีหรือกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ทั้งปัญหาของผู้นำ ปัญหาของผู้ใต้ปกครอง ปัญหาองค์กร ปัญหาในการบริหาร และปัญหาจากสภาพแวดล้อมอื่นๆ และยังเป็น

ปัจจัยที่ทำให้ผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์กับประชาชนและผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย และทำให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนให้มาดำรงตำแหน่ง ซึ่งจะเป็นผลทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุด

### ๒.๑.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

จากความหมายของคำว่า ผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) ดังที่ได้กล่าวมานักวิชาการยังได้เสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ โดยพิจารณาจากปัจจัยสำคัญและจุดเน้นที่แตกต่างกัน การศึกษาภาวะผู้นำจากทฤษฎีต่างๆ ซึ่งมีอยู่มากมาย ผู้วิจัยจะขอนำเสนอทฤษฎีจากนักวิชาการที่ได้อบรมไว้และคิดว่าน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ดังต่อไปนี้

ดิน **ปรัชญาพุทธ** ได้กล่าวถึง ทฤษฎีภาวะผู้นำที่เป็นหลักใหญ่ๆ และน่าสนใจไว้ ดังนี้<sup>๕๐</sup>

๑. ทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (Great man Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ผู้นำมีลักษณะพิเศษบางประการที่ผู้ตามไม่มี คือ มีพลังกาย มีพลังสมอง และมีพลังศีลธรรม ที่สืบเนื่องมาจากพันธุกรรม และสภาพแวดล้อมแต่ละยุคแต่ละสมัย เช่น เลนิน เซอร์ซัล อิตเลอร์ และมุสโสลินี เป็นต้น

๒. ทฤษฎีสภาพแวดล้อม (Environmental Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ผู้ที่จะก้าวขึ้นสู่ความเป็นผู้นำได้นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในหน้าที่และความชำนาญ (Abilities and Skills) ของเขาในขณะนั้น ว่ามีความสามารถแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ในยามวิกฤตได้ เช่น สงคราม เป็นต้น ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ภาวะผู้นำจะสืบเนื่องมาจากภาวะทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจและการเมือง ลักษณะผู้นำในกลุ่มทฤษฎีนี้ เช่น มหาตมะคานธี และมาร์ติน ลูเธอร์ คิง เป็นต้น

๓. ทฤษฎีบุคคลสถานการณ์ (Personal Situational Theories) ทฤษฎีนี้ได้นำเอาทฤษฎี สองทฤษฎีข้างต้นมารวมกัน คือ ภาวะผู้นำจะสืบเนื่องมาจากลักษณะพิเศษของผู้นำเอง และสถานการณ์ที่อยู่รอบตัวของผู้นำ ปัจจัยสำคัญที่นักทฤษฎีกลุ่มนี้ให้ความสนใจเป็นพิเศษ คือ สถานภาพ ปฏิกริยา โต้ตอบ การรับรู้ และพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มของผู้นำและผู้ตาม

๔. ทฤษฎีปฏิกริยาโต้ตอบความคาดหวัง (Interaction Expectation Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดจากปฏิกริยาโต้ตอบและความคาดหวังระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ฉะนั้นผู้ที่ จะก้าวเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำได้ต้องมีความคิดริเริ่ม และสามารถดูแลโครงสร้างของปฏิกริยาโต้ตอบของสมาชิกในกลุ่ม เพราะจะต้องสามารถตอบสนองความคาดหวังของสมาชิกในกลุ่มตลอดเวลา

๕. ทฤษฎีมุษยนิยม (Humanistic Theories) ทฤษฎีนี้มุ่งที่จะพัฒนาสถาบันให้มี ประสิทธิภาพและมีความเป็นปึกแผ่น โดยเน้นความสำคัญที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พยายามทำให้ บุคคลในสถาบันมีความเป็นอิสระเสรี สามารถสนองความต้องการของตนเอง และของสถาบันได้

<sup>๕๐</sup>ดิน ปรัชญาพุทธ, ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วม, เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ใน องค์การหน่วยที่ ๑๑ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๒๗), หน้า ๖๓๕-๖๓๗.

เป้าหมายของภาวะผู้นำตามทฤษฎีนี้ก็คือ การปฏิบัติการเพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งผลงาน และน้ำใจจากผู้ร่วมงานในเวลาเดียวกัน

๖. ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theories) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การที่ผู้ตามยินยอมหรือยอมรับผู้นำก็เพราะทั้งสองฝ่ายมีสัญญาที่จะแลกเปลี่ยนประโยชน์ซึ่งกันและกันกล่าวคือ การมีสมาชิกคนใดคนหนึ่งภายในกลุ่มได้รับการยกย่องหรือแต่งตั้งให้เป็นผู้หน้านั้นนอกจากจะทำให้ผู้นั้นมีความรู้สึกว่าได้รับรางวัลและผลประโยชน์แล้ว ยังทำให้สมาชิกคนอื่นๆ มีความพึงพอใจยอมรับผู้นำคนนั้นด้วย อย่างไรก็ตาม หากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเสียผลประโยชน์ หรือฝ่ายหนึ่งละเมิดสัญญาทั้งสองฝ่ายไม่สามารถอดทนต่อไปได้ ภาวะผู้นำก็จะหมดความสำคัญลง

พอสรุปได้ว่า ทฤษฎีเหล่านี้อธิบายภาวะผู้นำของบุคคลเกิดจากพันธุกรรม สภาพแวดล้อม สถานการณ์ ความคาดหวัง และการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม นอกจากนี้

**ฮอดจ์ และ จอห์นสัน (Hodg & Johnson)** ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยมีพื้นฐานตั้งอยู่บนสมมติฐาน ต่างๆ ดังนี้<sup>๕๑</sup>

๑. ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ (Traitist Theory) โดยมีสมมติฐานว่า ผู้นำที่ประสบผลสำเร็จจะมีลักษณะของบุคลิกภาพที่ดี

๒. ทฤษฎีทางสถานการณ์ (Situatist Theory) โดยมีสมมติฐานว่า บุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำที่เหมาะสมที่สุดในสถานการณ์ใด สถานการณ์หนึ่ง ทั้งนี้ก็เพราะว่าเกิดจากลักษณะของกลุ่มที่เขาเป็นผู้นำ

๓. ทฤษฎีการเป็นผู้ตาม (Followship Theory) โดยมีสมมติฐานว่า เครื่องบ่งชี้คุณภาพของผู้นำก็คือคุณภาพของผู้ตาม ซึ่งเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการประเมินคุณค่าของผู้นำ คือการวิเคราะห์ผู้ตามนั่นเอง

๔. ทฤษฎีของผลรวม (Electic Theory) ทฤษฎีนี้เกิดจากการนำเอาคำอธิบายของทฤษฎีทั้ง ๓ ข้างต้นมารวมกัน เพื่อจะทำการอธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

**บาร์บารา เคลแมน (Barbara Kelleman)** ได้สรุปความหมายเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำแบบต่างๆ เอาไว้ ๑๐ หมวด ประกอบด้วย<sup>๕๒</sup>

๑) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นจุดศูนย์กลางของกระบวนการกลุ่ม ภาวะผู้นำจากหมวดนี้จึงเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากความเปลี่ยนแปลงและกิจกรรมของกลุ่ม

<sup>๕๑</sup> Hodge Billy J. & Herbert J. Johnson, *Management and Organization Behavior*. (New York : John Willey & Sons, 1970), pp. 255 – 259.

<sup>๕๒</sup> Barbara Kelleman. (ed), *Leadership as a Political Act, in Leadership Multidisciplinary Perspectives*, (New Jersey : Prentice – Hall, 1984), p. 70.

๒) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลกระทบ ภาวะผู้นำจากหมวดนี้ถือเป็นการเชื่อมโยงภาพพจน์อันทำให้ปัจเจกบุคคลสามารถที่จะกระทำการจูงใจบุคคลอื่นๆ ให้ทำหน้าที่สอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

๓) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นศิลปะที่ใช้ในการชี้นำ ภาวะผู้นำจากหมวดนี้ถือเป็นการแสดงออกในบริบทของอำนาจและอิทธิพล ดังนั้นจึงมีความพยายามที่จะให้กลุ่มนั้นดำเนินการเป็นไปตามแนวทางหรือเจตนารมณ์ของตัวบุคคลที่เป็นผู้นำ

๔) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล การเป็นผู้นำในลักษณะนี้นั้นได้ก่อให้เกิดผลกระทบกับพฤติกรรมของสมาชิกภายในกลุ่ม ที่ตอบสนองแนวนโยบายของผู้นำในลักษณะทำด้วยความสมัครใจ

๕) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นพฤติกรรมเด่นอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลที่แสดงออกในโอกาสที่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่ม

๖) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการชักชวน ภาวะผู้นำจากหมวดนี้ถือเป็นการบริหารคนด้วยวิธีการจูงใจและมีการสร้างจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยไม่ใช้วิธีการบีบบังคับ

๗) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้ความสัมพันธ์ในเชิงอำนาจระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำจากหมวดนี้เกิดจากการยอมรับในอำนาจของกันและกัน ซึ่งบุคคลหนึ่งสามารถใช้อำนาจมาบังคับอีกบุคคลหนึ่งให้ลดการต่อต้าน เท่าที่จะลดลงได้มากที่สุด ซึ่งบุคคลหลังนี้สามารถจะทำให้เกิดขึ้นได้

๘) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่ง ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะให้บรรลุจุดมุ่งหมายโดยที่ภาวะผู้นำจะเป็นการกระทำเพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

๙) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการจำแนกบทบาท ทั้งนี้โดยที่ภาวะผู้นำนั้นต้องการรวบรวมบทบาทต่างๆ ในกลุ่มเข้าไว้ด้วยกัน ทั้งนี้ก็ด้วยการอำนวยความสะดวกการใช้ความพยายามเพื่อที่จะให้บรรลุความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้

๑๐) ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นคนที่มีความคิดริเริ่ม โดยบางครั้งภาวะผู้นำก็เกิดขึ้นมาจากผลพวงของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ภายใต้ปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม

ราล์ฟ เอ็ม. สโตกดิลล์ (Ralph M. Stogdill) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ดังนี้<sup>๕๓</sup>

๑) Greatman Theory ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ลักษณะภาวะผู้นำได้เกิดมาแต่กำเนิด

๒) Environment Theory ทฤษฎีนี้ก็มีความเชื่อว่า ลักษณะภาวะผู้นำนั้นเกิดจากสภาพแวดล้อม เวลา สถานที่และโอกาส

<sup>๕๓</sup>Ralph M. Stogdill. *Personal Factor Associated with Leadership Survey of Literature in leadership.* (Marryland Penguin Books, 1967), p. 91.

๓) Personal Situation Theory ทฤษฎีนี้เชื่อในแง่ที่ว่า ภาวะผู้นำนั้นนอกจากสถานการณ์และสภาวะแวดล้อมแล้ว ยังมีความสามารถเฉพาะตัวเป็นส่วนประกอบด้วย ดังนั้นผู้นำจึงต้องเป็นผู้ที่มีความเฉลียวฉลาด มีความสามารถ นอกจากนี้ ยังต้องมีเพื่อนร่วมงานที่ดีด้วย

๔) Interaction Expectation Theory ทฤษฎีนี้ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัย ๓ ประการ คือ การกระทำ (Action) การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) และเจตคติ (Sentiment) โดยที่มีความเชื่อว่า ผู้ที่จะเป็นผู้นำได้นั้น จะต้องมีความสามารถในการกระทำ มีมนุษยสัมพันธ์และมีการควบคุมทางใจที่ดี มีความเหมาะสมกับเหตุการณ์

การศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำ เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปมานานแล้ว ซึ่งภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหาร เพราะช่วยทำให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งการศึกษาจากนักวิชาการต่าง ๆ สามารถสรุปแนว ทฤษฎีได้เป็น ๔ กลุ่มทฤษฎีดังนี้

### ๑) ทฤษฎีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ (Trait Theory)

ทฤษฎีนี้เป็นแนวคิดดั้งเดิม โดยมีความเชื่อว่าผู้นำมีลักษณะของผู้นำอยู่ในตัวเองบุคคลเกิดมาพร้อมกับความเป็นผู้นำ มีการศึกษาวิจัยลักษณะพิเศษเฉพาะตัวที่ผู้นำควรจะมี เช่น รูปร่างหน้าตา สติปัญญา บุคลิกภาพ เป็นต้น แต่งานวิจัยเหล่านี้ก็ไม่สามารถระบุคุณลักษณะที่แบ่งแยกระหว่างผู้นำกับผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้นำได้ จึงไม่เป็นที่นิยมที่จะศึกษาภาวะผู้นำตามแนวทฤษฎีนี้

### ๒) ทฤษฎีพฤติกรรมความเป็นผู้นำ (Behavioral Theory of Leadership)

#### ๒.๑ แนวทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยไฮโอไฮโอ (Ohio State Studies)<sup>๕๔</sup>

มหาวิทยาลัยไฮโอไฮโอได้ทำการวิจัยพฤติกรรมของผู้นำโดยพัฒนาแบบสอบถาม ที่เรียกว่า Leader Behavior Description Questionnaire (LBDQ) และพบว่าพฤติกรรมผู้นำสามารถอธิบายได้ ๒ ปัจจัย คือ

๒.๑.๑ ปัจจัยมุ่งคน (Consideration) หมายถึงพฤติกรรมผู้นำที่เน้นเรื่องความไว้วางใจต่อกัน เคารพซึ่งกันและกัน ให้การสนับสนุน มีมิตรภาพ และมีความอบอุ่น

๒.๑.๒ ปัจจัยมุ่งงาน (Initiating Structure) ผู้นำแบบนี้มุ่งที่การจัดระบบการทำงาน ระบุบทบาทที่ชัดเจนของผู้ปฏิบัติงาน จัดวางรูปแบบระบบการทำงานและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

<sup>๕๔</sup>พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์, “พฤติกรรมองค์การ”, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๑๘.

## ๒.๒ แนวทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Michigan Studies)<sup>๕๕</sup>

ลิเคิร์ต และคณะแห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกนได้ทำการศึกษารูปแบบผู้นำ โดยแบ่งผู้นำออกเป็น ๒ รูปแบบ คือ

๒.๒.๑ รูปแบบผู้นำแบบเน้นคน (Employee-oriented leaders) ผู้นำแบบนี้จะทำงานโดยให้ความสนใจที่ตัวผู้ปฏิบัติงาน จะให้ความสนใจต่อปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มุ่งเน้นการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และเน้นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคคล

๒.๒.๒ รูปแบบผู้นำแบบเน้นงาน (Job-oriented leaders) ผู้นำแบบนี้จะมุ่งทำงานโดยเน้นที่ใช้ระบบการควบคุมงาน สร้างกฎระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีอิสระในการทำงาน และมีความรู้สึกเหมือนถูกบังคับ ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ

ลิเคิร์ต สรุปว่า รูปแบบผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นคือผู้นำที่ให้ความสนใจกับผู้ปฏิบัติงาน และพยายามสร้างทีมงานเพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์

## ๒.๓ ทฤษฎีตาข่ายการบริหาร (Managerial Grid Theory)

เบลคและมูทอน (Robert Blake and Jane S. Mouton) เป็นผู้เสนอทฤษฎีนี้ เขากล่าวว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องเน้นทั้งงาน (Concern of Production) และเน้นทั้งคน (Concern of People) ทฤษฎีตาข่ายการบริหารแบ่งรูปแบบการบริหารออกเป็น ๕ รูปแบบ คือ<sup>๕๖</sup>

๒.๓.๑ ผู้นำแบบมุ่งเน้นงาน (๙, ๑) (Impoverished Authority-compliance) ผู้นำแบบนี้จะมุ่งเน้นงานมากกว่าเน้นคน มุ่งแต่ทำงานให้สำเร็จโดยไม่คำนึงถึงความต้องการของคนจะเข้มงวดต่อวิธีการทำงานและระเบียบแบบแผนอย่างเคร่งครัด รูปแบบการบริหารงานจะเป็นแบบการใช้อำนาจและต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟัง

๒.๓.๒ ผู้นำแบบมุ่งเน้นคน (๑, ๙) (Country club management) ผู้นำแบบนี้ตรงกันข้ามกับแบบมุ่งเน้นงาน โดยจะเน้นคนเป็นหลักเน้นงานน้อย และจะเน้นการรักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลที่ราบรื่น ต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

๒.๓.๓ ผู้นำแบบปล่อยปละละเลย (๑, ๑) (Impoverished management) ผู้นำแบบนี้มีความสนใจต่ำมากทั้งงานและคน มักจะบริหารงานในลักษณะทำงานประจำไปเรื่อย ๆ ไม่มีจุดมุ่งหมาย ต้องการเพียงแคให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเท่านั้น

<sup>๕๕</sup> Rensis Likert, *New Patterns of Management*, (New York : McGraw-Hill, 1961), pp. 6-7.

<sup>๕๖</sup> Robert Blake and Jane S. Mouton, *The Managerial Grid*, (Houston Texas : Gulf Publishing, 1964), p. 70.

๒.๓.๔ ผู้นำแบบเดินสายกลาง (๕, ๕) (Middle of the road management) ผู้นำแบบนี้เป็นผู้ที่ให้ความสำคัญกับงานและคนในระดับปานกลาง เป็นบุคคลที่ชอบประนีประนอมจะสร้างผลงานในระดับปานกลาง เขาจะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปโดยไม่มีการคาดหมายที่สูงมากนัก

๒.๓.๕ ผู้นำแบบทีมงาน (๙, ๙) (Team management) ผู้นำแบบนี้มุ่งเน้นทั้งงานและคน เน้นการร่วมมือกันทำงานและมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม เน้นบรรยากาศการทำงานที่ช่วยเหลือกัน ไว้วางใจกัน และเคารพซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ เบลคและมูทอนเสนอว่าผู้นำที่ดีที่สุดคือผู้นำแบบทีมงาน (๙, ๙) ซึ่งให้ความสนใจมากที่สุดทั้งงานและคน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จสูงสุดในการบริหารงาน

#### ๒.๔ ทฤษฎีการบริหาร ๔ ระบบ (System & Management)

**ลิเคิร์ต (Rensis Likert)** ได้เสนอแนวคิดการบริหารองค์การแบบใหม่ (New Patterns of Management) และสรุปลักษณะการบริหารออกเป็น ๔ รูปแบบ คือ<sup>๕๗</sup>

๒.๔.๑ รูปแบบระบบเผด็จการเอาเปรียบ (Exploitative authoritative) ผู้นำแบบนี้จะเข้มงวดกับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา การบริหารงานขาดความเชื่อใจและความไว้วางใจกัน ใช้กระบวนการสื่อสารน้อยมาก การบริหารงานจะใช้วิธีการข่มขู่และลงโทษ ความสัมพันธ์จะเป็นไปในลักษณะของความหวาดกลัว ทั้งนี้เพื่อผลประโยชน์ของผู้นำ

๒.๔.๒ รูปแบบระบบเผด็จการแบบพระเดชพระคุณ (Benevolent authoritative) ผู้นำยังคงเป็นผู้ตัดสินใจอยู่ อนุญาตให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจได้บ้างแต่ต้องอยู่ภายใต้ข้อกำหนดของผู้บริหาร ใช้กระบวนการสื่อสารน้อย การจูงใจให้ทำงานใช้วิธีการให้รางวัลและการลงโทษ

๒.๔.๓ รูปแบบระบบปรึกษาหารือ (Consultative) ผู้นำมีความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา จะรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ผู้นำยังคงเป็นผู้ตัดสินใจในขั้นตอนสุดท้าย ผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชามีความไว้วางใจกันค่อนข้างสูง จูงใจผู้ปฏิบัติงานโดยการให้รางวัลและทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการลงโทษเป็นบางครั้ง

๒.๔.๔ รูปแบบระบบมีส่วนร่วม (Participative) ระบบนี้ผู้นำและผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อถือและไว้วางใจกัน มีการปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมกัน ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายขององค์การ ร่วมกันพัฒนาวิธีการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานค่อนข้างสูง ระบบมีส่วนร่วมนี้เป็นระบบที่ลิเคิร์ตให้การสนับสนุนมากที่สุด

<sup>๕๗</sup>Rensis Likert, *New Pattern of Management*, (New York : McGraw-Hill Book Company, 1961), p. 76-77.



จะเห็นได้ว่าทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำนั้นมุ่งที่จะศึกษาว่าผู้นำมีการบริหารงานอย่างไรใช้วิธีใดในการมอบหมายงานหรือจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน รวมถึงพฤติกรรมใดของผู้นำที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

### ๓) ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency of Situational Theory of Leadership)

#### ๓.๑ รูปแบบภาวะผู้นำเชิงต่อเนื่อง (Continuum of Leadership Behavior)

**แทนเนนบัม และชมิทท์ (Tannenbaum and Schmidt)** เป็นนักทฤษฎีกลุ่มแรกๆ ที่ชี้ให้เห็นว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกใช้แบบความเป็นผู้นำ ซึ่งได้แก่<sup>๕๘</sup> ๑) แรงกดดันทางผู้บริหาร ๒) แรงกดดันทางผู้ใต้บังคับบัญชา และ ๓) แรงกดดันทางสถานการณ์ แทนเนนบัมและชมิทท์ได้สร้างแบบจำลองเชิงต่อเนื่องของพฤติกรรมผู้นำที่เกี่ยวข้องกับระดับของอำนาจหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาใช้ และความเป็นอิสระที่ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าผู้นำเน้นที่ผู้บริหาร (Leader-centered) ก็จะเป็นลักษณะที่มีการควบคุมในระดับสูง ให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย แต่ถ้าผู้นำเน้นที่ผู้ใต้บังคับบัญชา (Employee centered) ก็จะเป็นลักษณะที่ให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาสูง และมีการควบคุมในระดับต่ำ ตามทัศนะของแทนเนนบัมและชมิทท์ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดไม่ใช่ผู้นำแบบเผด็จการหรือแบบประชาธิปไตย แต่เป็นผู้นำที่ต้องมีความยืดหยุ่น สามารถเลือกใช้แบบความเป็นผู้นำอย่างใดอย่างหนึ่งให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เผชิญอยู่

#### ๓.๒ ทฤษฎีผู้นำตามแบบจำลองของฟิดเลอร์ (Fiedler's Contingency Theory)<sup>๕๙</sup>

ฟิดเลอร์ ได้สร้างแบบจำลองผู้นำตามสถานการณ์ ซึ่งมีปัจจัยสถานการณ์อยู่ ๓ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของผู้นำคือ

๓.๒.๑ สัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Leader-Member Relations) ถ้าหากผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้ากันได้ดี และผู้ใต้บังคับบัญชารับความสามารถของผู้นำแล้ว ผู้นำคนนั้นก็จะมีอำนาจและอิทธิพลมากกว่าผู้นำที่ไม่มีใครเคารพนับถือและไม่ไว้วางใจ

๓.๒.๒ โครงสร้างของงาน (Task Structure) คือความแน่นอนชัดเจนเกี่ยวกับโครงสร้างของงาน ฟิดเลอร์กล่าวว่า หากโครงสร้างของงานจัดไว้อย่างมีระเบียบแบบแผน จะทำให้ผู้นำมีอิทธิพลมากกว่างานที่มีโครงสร้างไม่ชัดเจนหรือคลุมเครือ

<sup>๕๘</sup> เนตร์พัฒนา ยาวีราช, ภาวะผู้นำ และผู้นำเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : เซ็นทรัล เอ็นจิเนียริง, ๒๕๔๙), หน้า ๖๖-๖๘.

<sup>๕๙</sup> Fred E. Fiedler and Martin M. Chemers, *Leadership and Effective Management*, (Glenview, Ill. :Scott, Foresman, 1974), p. 80.

๓.๒.๓ อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ (Position Power) หมายถึงอำนาจที่เป็นทางการที่กลุ่มหรือองค์กรได้กำหนดให้ ถ้ามีการกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้มากผู้นำก็จะมีอิทธิพลอยู่เหนือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน ตัวอย่างเช่นอำนาจในการลงโทษ การว่าจ้าง การให้ออก เป็นต้น

๓.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำของวรูม และเย็ทตัน (Vroom and Yet ton Model)

**วรูมและเย็ทตัน (Vroom and Tettion Model)** อธิบายรูปแบบผู้นำที่เหมาะสมภายในสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ แบบของผู้นำจะกำหนดตามความถี่ของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเขาได้นำแนวคิดมาจากแทนเนนบัมและชมิทท์ (Tannenbaum and Schmidt) และพัฒนามาเป็นรูปแบบการตัดสินใจของผู้นำ ซึ่งมีอยู่ ๕ รูปแบบด้วยกัน ดังนี้<sup>๖๐</sup>

๓.๓.๑ ผู้นำแก้ปัญหาหรือตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลที่ตนเองมีแล้วเท่านั้น (Autocratic I)

๓.๓.๒ ผู้นำรับข้อมูลที่จำเป็นของผู้ใต้บังคับบัญชา แล้วจึงตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยอาจจะบอกหรือไม่บอกปัญหานั้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีสิทธิ์ในการเสนอความเห็นหรือร่วมตัดสินใจ (Autocratic II)

๓.๓.๓ ผู้นำยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาเป็นรายบุคคล หรืออาจขอคำแนะนำต่าง ๆ เท่าที่จำเป็นแล้วจึงตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยอาจนำหรือไม่นำข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามาร่วมตัดสินใจด้วย (Consultative I)

๓.๓.๔ ผู้นำยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหา หลังจากนั้นผู้นำจะรวบรวมความคิดเห็นทั้งหมดมาพิจารณา แล้วจึงตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง ซึ่งการตัดสินใจนี้อาจจะสะท้อนหรือไม่สะท้อนให้เห็นถึงอิทธิพลของผู้ตามก็ได้ (Consultative II)

๓.๓.๕ ผู้นำยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะ หลังจากนั้นผู้นำและผู้ตามจะร่วมกันสร้างและประเมินทางเลือกในการแก้ปัญหาโดยใช้มติของกลุ่มผู้นำไม่พยายามที่จะใช้อิทธิพลของตนเพื่อให้ยอมรับวิธีการแก้ปัญหาในแบบที่ตนต้องการ แต่เต็มใจที่จะยอมรับและนำเอาวิธีแก้ปัญหาของกลุ่มไปปฏิบัติ (Group Decision)

---

<sup>๖๐</sup>Vroom and Yetton, 1973, quoted in Gary Dessler, **Management : Principles and Practices for Tomorrow's Leaders**, 3rd ed., (New Jersey : Pearson Education, Inc., 2004), pp. 308-309.

รูปแบบผู้นำทั้ง ๕ รูปแบบจะเหมาะสมกับสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น ผู้นำจะเลือกใช้รูปแบบใดขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ ๒ ประการคือ ผู้นำแน่ใจว่าการตัดสินใจนั้นมีคุณภาพ และผู้นำแน่ใจว่าการตัดสินใจนั้นสมาชิกในกลุ่มยอมรับว่าจำเป็นต่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๓.๔ ทฤษฎีเชิงเส้นทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory)

**เฮ้าส์ (Robert J. House)** เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีนี้โดยมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีความคาดหวัง(Expectancy Theory of Motivation) ซึ่งมีแนวคิดว่าการจูงใจนั้นขึ้นอยู่กับ ๒ สิ่ง คือ งานนั้นสามารถทำให้สำเร็จได้ และพวกเขาต้องการทำสิ่งเหล่านั้น เฮ้าส์ใช้แนวคิดนี้เป็นพื้นฐานในการจูงใจให้คนปฏิบัติงาน โดยกล่าวว่า ผู้นำจะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ด้วยการสนับสนุนและขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงานให้หมดไป การจูงใจและสร้างความรู้สึกพึงพอใจในงานนั้นเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำจะต้องสร้างให้เกิดขึ้น ต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมั่นใจว่าสามารถทำงานให้สำเร็จลงได้และจะได้รับผลตอบแทนตามที่ต้องการ

นอกจากนี้ยังสามารถแบ่งรูปแบบผู้นำ (Leadership Styles) ได้อีกหลายรูปแบบ ซึ่งรูปแบบผู้นำนี้เป็นการผสมผสานระหว่างคุณลักษณะของผู้นำ ทักษะของผู้นำ และพฤติกรรมของผู้นำที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้การที่ผู้นำจะเลือกใช้รูปแบบใดนั้นยังขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ในขณะนั้นด้วย จากการศึกษาค้นคว้าผู้วิจัยขอเสนอใน ๓ รูปแบบ คือ

##### ๑. รูปแบบผู้นำกับผลผลิตขององค์กร

**ลิเคิร์ท (Likert Rensis)** ได้ทำการศึกษาพบว่าหน่วยงานที่มีผลผลิตในระดับสูงนั้น ผู้นำจะเป็นผู้ที่มุ่งการทำงานโดยคำนึงถึงตัวผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก ส่วนหน่วยงานที่มีผลผลิตในระดับต่ำนั้น ผู้นำจะเป็นผู้ที่มุ่งการทำงานโดยคำนึงถึงตัวงานเป็นหลัก ลิเคิร์ทแบ่งผู้นำออกเป็น ๒ รูปแบบ คือ<sup>๖๑</sup>

๑.๑ รูปแบบผู้นำแบบเน้นคน (Employee-Centered Style) ผู้นำรูปแบบนี้จะใส่ใจต่อผู้ปฏิบัติงาน จะให้ความสนใจกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน มุ่งเน้นการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญและกำลังใจ และเน้นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล

๑.๒ รูปแบบผู้นำแบบเน้นงาน (Job-Centered Style) ผู้นำรูปแบบนี้จะมุ่งเน้นการทำงาน โดยเน้นที่ใช้ระบบการควบคุมงาน สร้างกฎระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติงานจึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีอิสระในการทำงานและมีความรู้สึกเหมือนถูกบังคับ ทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ<sup>๖๒</sup>

<sup>๖๑</sup> Likert Rensis, 1961, quoted in Robert N. Lussier, **Management Fundamentals**, (New York : South-Western College Publishing, 2000), p. 457.

<sup>๖๒</sup> Robert J. House, 1974, pp. 81-98, quoted in Gary Dessler, **Management : Principles and Practices for Tomorrow's Leaders**, 3rd ed., (New Jersey : Pearson Education, Inc., 2004), p. 306.

## ๒. รูปแบบการใช้อำนาจในการตัดสินใจของผู้นำ

**ดราฟและโคสเซน (Micheal W. Drafke and Stan Kossen)** ได้แบ่งผู้นำตามรูปแบบการใช้อำนาจในการตัดสินใจของผู้นำออกเป็น ๓ รูปแบบ คือ <sup>๖๓</sup>

๒.๑ ผู้นำแบบอัตตาริปไตย (Autocratic style) ผู้นำรูปแบบนี้เป็นแบบเผด็จการคือจะยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง ถืออำนาจเป็นใหญ่ การบังคับบัญชาเป็นแบบควบคุมเต็มที่ ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การตัดสินใจอยู่ที่ผู้นำแต่เพียงผู้เดียว ผู้นำรูปแบบนี้จะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ

๒.๒ ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic style) ผู้นำรูปแบบนี้จะมีลักษณะของการกระจายอำนาจ การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เกิดจากการปรึกษาหารือหรือประชุมร่วมกัน มีการทำงานร่วมกัน ผู้นำจะถืออำนาจของกลุ่มเหนือกว่าตนเอง ผู้นำรูปแบบนี้ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจและมีขวัญในการปฏิบัติงานสูง

๒.๓ ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-faire style) ผู้นำรูปแบบนี้จะหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจ ไม่มีเป้าหมายในการทำงาน จะปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานตามใจชอบ เมื่อเกิดปัญหาาก็จะให้แก้ปัญหาและตัดสินใจกันเอง ผู้นำรูปแบบนี้ผู้ปฏิบัติงานจะไม่มีระเบียบ ผลผลิตต่ำ ขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ

## ๓. รูปแบบผู้นำตามแนวคิดของเฮอร์เซย์ และแบลนชาร์ด

**เฮอร์เซย์ และแบลนชาร์ด (Hersey and Blanchard)** กล่าวถึงรูปแบบผู้นำที่มีการผสมผสานระหว่างมิติมุ่งเน้นคน และมิติมุ่งเน้นงาน และการที่ผู้นำจะเลือกใช้รูปแบบใดนั้น ขึ้นอยู่กับระดับวุฒิภาวะของผู้ตาม (Employees' maturity level) และสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ในขณะนั้น (Given situation) ซึ่งระดับวุฒิภาวะได้แก่ความสามารถ ความรับผิดชอบ และความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของผู้ตามเมื่อระดับวุฒิภาวะของผู้ตามสูงขึ้น ผู้นำจะลดพฤติกรรมมุ่งเน้นงานและมุ่งเน้นคนมากขึ้น ในทางตรงกันข้ามเมื่อระดับวุฒิภาวะของผู้ตามลดลง ผู้นำจะเพิ่มพฤติกรรมมุ่งเน้นงาน และลดพฤติกรรมมุ่งเน้นคน เฮอร์เซย์และแบลนชาร์ดแบ่งรูปแบบผู้นำออกเป็น ๔ รูปแบบ คือ <sup>๖๔</sup>

๓.๑ แบบสั่งการ (Telling style) เป็นรูปแบบผู้นำที่มุ่งเน้นงานสูง และมุ่งเน้นคนต่ำ โดยผู้นำจะเป็นผู้ชี้แนะ กำหนดบทบาท และบอกให้ผู้ตามทราบว่าการทำอะไร ลักษณะการสื่อสารเป็นแบบทางเดียว ผู้นำรูปแบบนี้เหมาะสมกับผู้ตามที่มีระดับวุฒิภาวะต่ำ

<sup>๖๓</sup> Micheal W. Drafke and Stan Kossen, *The Human Side of Organizations*, 8th ed., (New Jersey : Prentice-Hall, 2002 ), p. 377-382.

<sup>๖๔</sup> Hersey and Blanchard, quoted in Robert N. Lussier, *Management Fundamentals*, (New York : South-Western College Publishing, 2000), pp. 467-468.

๓.๒ แบบขายความคิด (Selling style) เป็นรูปแบบผู้นำที่มุ่งเน้นงานสูงและมุ่งเน้นคนสูง โดยผู้นำจะเป็นผู้ชักชวน อธิบาย ให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ และให้ความกระจ่างเมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการงาน ลักษณะการสื่อสารเป็นแบบสองทาง ผู้นำรูปแบบนี้เหมาะสมกับผู้ตามที่มีระดับวุฒิภาวะต่ำถึงปานกลาง

๓.๓ แบบมีส่วนร่วม (Participating style) เป็นรูปแบบผู้นำที่มุ่งเน้นงานต่ำและมุ่งเน้นคนสูง โดยผู้นำสนับสนุนให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมและใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ผู้นำรูปแบบนี้เหมาะสมกับผู้ตามที่มีระดับผู้ตามที่มีระดับวุฒิภาวะปานกลางถึงสูง

๓.๔ แบบมอบหมายงาน (Delegating style) เป็นรูปแบบผู้นำที่มุ่งเน้นงานต่ำและมุ่งเน้นคนต่ำ โดยผู้นำจะมีการกระจายหน้าที่ ให้คำแนะนำและการสนับสนุนเล็ก ๆ น้อย ๆ เพียงเพื่อให้ผู้ตามเข้าใจปัญหาและแผนงาน และให้ผู้ตามมีอิสระในการดำเนินการได้เอง ผู้นำรูปแบบนี้เหมาะสมกับผู้ตามที่มีระดับวุฒิภาวะสูง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์นั้นมุ่งศึกษาแบบของผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้นำต้องรู้จักแสดงแบบภาวะผู้นำของตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์หรือเงื่อนไขในเวลานั้น ๆ ความสำเร็จในการเป็นผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับพฤติกรรมของผู้ร่วมงานและสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องมีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสม

#### ๔) ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformation Leadership Theory)

แนวคิดทฤษฎีนี้เริ่มต้นตั้งแต่ทศวรรษ ๑๙๘๐ เป็นต้นมา ซึ่งทฤษฎีนี้ได้บ่งบอกถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคล โดยผู้นำจะมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเรื่องค่านิยม คุณธรรมมาตรฐาน และการมองการณ์ไกลไปในอนาคต ผู้นำเชิงปฏิรูปจะให้ความสำคัญต่อการประเมินเพื่อทราบถึงระดับแรงจูงใจของผู้ตาม แล้วพยายามหาแนวทางตอบสนองความต้องการและปฏิบัติต่อผู้ตามด้วยคุณค่าความเป็นมนุษย์ โดยสาระของทฤษฎีแล้ว ภาวะผู้นำแบบเชิงปฏิรูปจะกว้างขวางครอบคลุมแนวคิดของภาวะผู้นำโดยเสน่ห์หา (Charismatic leadership) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (visionary leadership) รวมทั้งภาวะผู้นำเชิงวัฒนธรรม (Cultural leadership) ด้วย

ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปจึงเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่สามารถใช้ในการอธิบายกระบวนการอิทธิพลได้อย่างกว้างขวาง ตั้งแต่ระดับจุลภาคระหว่างผู้นำกับผู้ตามเป็นรายบุคคล ไปจนถึงระดับมหภาคระหว่างผู้นำกับบุคลากรทั้งองค์การ ตลอดจนทั้งระบบวัฒนธรรม แม้ว่าโดยบทบาทหลักของผู้นำเชิงปฏิรูปก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ขึ้นในองค์การก็ตาม แต่ตลอดเส้นทางของกระบวนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผู้นำกับผู้ตามจะผูกพันต่อกันอย่างมั่นคง ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปแบบเปลี่ยนสภาพได้รับการยอมรับว่ามีความสอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาทุกทฤษฎีหนึ่งในปัจจุบัน

ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปมาจากแนวความคิดของนักวิชาการหลายคน อาทิเช่น เบิร์น(Burn, 1987) แบส (Bass, 1985) เบนนิสและนาณัส (Bennis & Nanus, 1985) และ ไทกีและเดอแวนนา (Tichy & DeVanna, 1985) เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเชิงปฏิรูป เป็นแนวคิดล่าสุดแนวคิดหนึ่งที่มีมุมมองต่อภาวะผู้นำค่อนข้างกว้างขวาง เป็นการอธิบายถึงกระบวนการว่า ผู้นำจะสามารถสร้างแรงดลใจแก่ผู้ตามเพื่อให้คนเหล่านั้นทำงานให้บรรลุผลดียิ่งขึ้นได้อย่างไร แนวคิดนี้จึงย้ำถึงความจำเป็นที่ผู้นำจะต้องมีความเข้าใจและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการและแรงจูงใจของผู้ตาม ผู้นำแบบเชิงปฏิรูปได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำของการเปลี่ยนแปลงได้ วิธีแสดงบทบาทที่เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น เป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์และทำวิสัยทัศน์ให้เกิดความชัดเจนไปสู่การปฏิบัติให้ก่อองค์การ เป็นผู้กระจายอำนาจการตัดสินใจให้ผู้ตามเพื่อสามารถปฏิบัติได้มาตรฐานสูง เป็นผู้วางตนได้เหมาะสมจนเป็นที่ไว้วางใจแก่ผู้อื่น และเป็นผู้ที่สามารถสร้างความเข้าใจได้ในทุกประเด็นที่เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตขององค์การ

จากการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเกิดได้ทั้งในทางพันธุกรรม หรือสัญชาตญาณ (Instinct) สถานการณ์ เวลา และโอกาส ภาวะผู้นำแต่ละทฤษฎีมีทั้งจุดเด่นและจุดที่แตกต่างกัน แต่ก็เป็นส่วนสำคัญที่จะนำพาองค์การหรือกลุ่มไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้น ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลคือนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ถ้าไม่มีภาวะผู้นำคือ ขาดวิสัยทัศน์ ขาดการบริหารจัดการ ขาดการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแล้ว ก็จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลไม่เกิดการพัฒนาหรือการพัฒนาที่ล่าช้า ไม่เกิดประสิทธิภาพหรือล้มเหลว

## ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา

ในการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องในเรื่องทฤษฎีภาวะผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี ความหมายและหลักการ ความสำคัญของภาวะผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา ผู้วิจัยได้รวบรวมจากตำรา บทความ เอกสาร และได้จัดไว้ตามลำดับดังต่อไปนี้

### ๒.๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม

ภาวะผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนาตามที่ปรากฏในพระสูตรต้นตปิฎก เกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำแม้จะเป็นการบันทึกเรื่องราวต่าง ๆ ในเชิงประวัติศาสตร์ก็ตาม แต่จะเห็นถึงความเป็นผู้นำเมื่อวิเคราะห์ในหลักการสำคัญ จะพบเนื้อหาอันเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำตามคติของพระพุทธศาสนา ดังจะเห็นได้จากผู้นำไม่ว่าจะดำรงฐานะ หรือตำแหน่งใดก็ตามเช่น กษัตริย์ราชา มหาชนสมมติ เป็นต้น ได้สะท้อนถึงภาวะผู้นำอันสืบเนื่อง หรือมีรากฐานจากพุทธธรรมจะสังเกตได้จากจริยาวัตรต่าง ๆ ของผู้นำล้วนแต่มีความเกี่ยวข้องกับภาวะอำนาจ และความสัมพันธ์ของผู้นำและสมาชิกในสังคมร่วมกันทำกิจกรรมต่าง ๆ ดังปรากฏออกมาในลักษณะของคุณธรรม หรือการปฏิบัติธรรมตามหน้าที่

ทั้งผู้นำและสมาชิกในกลุ่ม ฉะนั้น พุทธธรรมจึงเป็นเครื่องชี้ให้เห็นความสำคัญของผู้นำและภาวะของผู้นำ ดังปรากฏรายละเอียดในพระสูตร ดังนี้

อัครัญญสูตร<sup>๖๕</sup> กล่าวถึง กำเนิดของมนุษย์ สังคม ซึ่งแสดงออกมาในรูปของความสัมพันธ์ของคนในสังคม หรือรัฐ นั่นคือ ความเกี่ยวข้องของผู้นำและสมาชิก พระสูตรนี้บ่งบอกถึงภาวะของผู้นำนั้น มีพื้นฐานที่ธรรมชาติทางกายและทางใจของมนุษย์ และกล่าวถึงสภาพธรรมชาติดั้งเดิมของสังคมมนุษย์ เป็นสภาวะที่สงบต่างคนต่างอยู่ ไม่มีการแก่งแย่ง เพราะมีความอุดมสมบูรณ์ แต่ต่อมาเกิดความขัดแย้งกันขึ้นเนื่องจากมีผู้กระทำชั่ว มีการลักขโมย เก็บเอาส่วนของผู้อื่นมาเป็นของตนในขั้นแรก ๆ ก็เพียงแต่มีการว่ากล่าวตักเตือนกันเอง ยังไม่มีการทำร้ายกัน ต่อเมื่อมีการกระทำผิดอย่างซ้ำ ๆ ซาก ๆ จึงมีการจัดการลงโทษกันเอง ทำให้มีการเลือกผู้ปกครองขึ้นมาเพื่อให้ทำหน้าที่ปกครอง คุ้มครอง ความเป็นอยู่ การดำรงชีวิตของคนในสังคม โดยผู้ปกครองจะได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว ดังที่อัครัญญสูตรตอนมหาสมมตราช ได้กล่าวไว้ว่า วาเสฏฐะและภารทวาชะ ครั้งนั้น สัตว์ทั้งหลายจึงได้ประชุมกันปรับทุกข์กันว่า “ท่านผู้เจริญ บาปกรรมปรากฏในหมู่สัตว์แล้ว คือ การถือเอาสิ่งของที่เจ้าของเขาไม่ได้ให้จกปรากฏ การครหาจกปรากฏ การพูดเท็จจกปรากฏ การถือทัณฑ์จกปรากฏ ทางที่ดี พวกเราควรสมมติ (แต่งตั้ง) สัตว์ผู้หนึ่ง ซึ่งจะว่ากล่าวผู้ที่ควรว่ากล่าว ตีเตือนผู้ที่ควรตีเตือนขับไล่ผู้ที่ควรขับไล่โดยชอบ พวกเราจักแบ่งปันข้าวสาาลีให้แก่สัตว์ผู้หนึ่ง”

จากข้อความในพระสูตรนี้ แสดงให้เห็นถึงความเลวร้ายในสังคมมนุษย์เราที่เป็นสาเหตุของการกำเนิดผู้นำอย่างชัดเจน โดยเริ่มต้นจากความแตกต่างทางศีลธรรมของมนุษย์ที่มีความโลภ เกิดมีการลักขโมยสิ่งของกัน มีการพูด โทษหลอกลวงกัน และก็มีผู้ที่ทำหน้าที่ตัดสินโทษแก่ผู้ที่กระทำความผิดตามที่ตนเองพอใจ นอกจากนั้น ก็มีการทะเลาะวิวาทกันขึ้น แล้วเกิดความวุ่นวายในสังคมดังกล่าวเพราะฉะนั้น ถ้าพิจารณาตามพระสูตรนี้แล้ว สถาบันการปกครองก็เกิดขึ้นเพื่อคอยปกป้องคุ้มครองคนดี และคอยตัดสินลงโทษคนที่กระทำความผิด ซึ่งเป็นผู้คอยตัดสินว่าใครถูกใครผิด ด้วยเหตุนี้สถาบันผู้ปกครองจึงเกิดขึ้นจากการคัดเลือกของประชาชนโดยประชาชนพร้อมใจกันสละผลประโยชน์ของตนเองหรือที่เรียกกันในปัจจุบันว่าภาษีให้เป็นค่าตอบแทน ซึ่งการที่ประชาชนเป็นผู้คัดเลือกและมอบอำนาจ ถ้าหากว่าผู้ปกครองใช้อำนาจไม่เป็นธรรม ประชาชนไม่พอใจ ก็สามารถเรียกร้องอำนาจนั้นคืนมาได้ เพราะคำว่าราชา แปลว่าผู้ทำความสุขใจ พอใจ หรือความชอบธรรมแก่บุคคลอื่น ในพระพุทธศาสนา ได้กล่าวถึงการกำเนิดของผู้นำและภาวะผู้นำไว้ในอัครัญญสูตร<sup>๖๖</sup> มีข้อความว่า ตุก่อนวาเสฏฐะและภารทวาชะ ครั้งนั้นแล สัตว์ผู้หนึ่งเป็นคน โลภ สงวนส่วนของตนไว้ ไปเก็บเอาส่วนอื่นที่เขาไม่ได้ให้มาบริโภคสัตว์ทั้งหลายจึงช่วยกันจับสัตว์ผู้หนึ่งครั้งแล้ว ได้ตักเตือนอย่างนี้

<sup>๖๕</sup>ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๑๐๓/๙๖.

<sup>๖๖</sup>ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๑๒๙/๙๕.

ว่า แน่สัตว์ ผู้เจริญ ก็ท่านกระทำกรรมชั่วช้านัก ที่สงวนส่วนของตนไว้ ไปเก็บเอาส่วนอื่นที่ เขาไม่ได้ ให้มาบริโภค ท่านอย่าได้กระทำการชั่วช้าเห็นปานนี้อีกเลย ดูก่อนวาเสฏฐะและภารทวาชะ สัตว์ผู้นั้นแล รับคาของสัตว์เหล่านั้นแล้ว แม้ครั้งที่ ๒ แม้ครั้งที่ ๓ พวกหนึ่งประหารด้วยฝ่ามือ พวกหนึ่งประหาร ด้วยก้อนดินบ้าง พวกหนึ่งประหาร ด้วยท่อนไม้ ดูก่อนวาเสฏฐะและภารทวาชะ ก็นัยเพราะมีเหตุเช่นนั้นเป็นต้นมา การถือเอาสิ่งของที่เจ้าของไม่ได้ให้จึงปรากฏ การตีเตียนจึงปรากฏ การกล่าวเท็จ จึงปรากฏ การถือท่อนไม้จึงปรากฏ ครั้งนั้นแล พวกสัตว์ที่เป็นผู้ใหญ่จึงประชุม กัน ครั้นแล้ว ต่างก็ปรับทุกข์กันว่าพ่อเอ๋ย ก็การถือเอาสิ่งของที่เจ้าของไม่ได้ให้ การตีเตียน การพูดเท็จการถือท่อนไม้จักปรากฏ ในเพราะบาปกรรมเหล่าใด บาปกรรมเหล่านั้นเกิดปรากฏแล้วในสัตว์ทั้งหลาย อย่ากระนั้นเลย พวกเราจักสมมติสัตว์ผู้หนึ่งให้เป็นผู้ว่ากล่าวผู้ที่ควร ว่ากล่าวได้โดยชอบให้เป็นผู้ตีเตียนผู้ที่ควรตีเตียนได้โดยชอบ ให้เป็นผู้ขับไล่ ผู้ที่ควรขับไล่ได้โดยชอบ ส่วนพวกเราจักแบ่งส่วนข้าวสาลีให้แก่ผู้นั้น

ดูก่อนวาเสฏฐะและภารทวาชะ<sup>๖๗</sup> ครั้นแล้ว สัตว์เหล่านั้นพากันเข้าไปหาสัตว์ที่สวयงามกว่า นำดูน่าชมกว่า นำเลื่อมใสกว่า และนำเกรงขามมากกว่าสัตว์ทุกคน แล้ว จึงแจ้งเรื่องนี้ว่า ข้าแต่สัตว์ผู้เจริญ มาเถิดพ่อ ขอพ่อจงว่ากล่าวผู้ที่ควรว่ากล่าวได้โดยชอบ จงตีเตียนผู้ที่ควรตีเตียนได้โดยชอบ จงขับไล่ผู้ที่ควรขับไล่ได้ โดยชอบเถิด ส่วนพวกข้าพเจ้าจักแบ่งส่วนข้าวสาลีให้แก่พ่อ ดูก่อนวาเสฏฐะและภารทวาชะ สัตว์ผู้นั้นแลรับคาของสัตว์เหล่านั้นแล้ว จึงว่ากล่าวผู้ที่ควรว่ากล่าวได้ โดยชอบตีเตียนผู้ที่ควรตีเตียนได้โดยชอบขับไล่ผู้ที่ควรขับไล่ได้โดยชอบ ส่วนสัตว์เหล่านั้นก็แบ่งส่วนข้าวสาลีให้แก่สัตว์ที่เป็นหัวหน้า

กำเนิดของมนุษย์สังคม<sup>๖๘</sup> ซึ่งแสดงออกในรูปของความสัมพันธ์ของคนในสังคม หรือรัฐ นั้นคือความเกี่ยวข้องของผู้นำและสมาชิก พุทธธรรมที่บังถึงภาวะของผู้นำนั้นมีพื้นฐานที่ธรรมชาติทางกายและทางใจของมนุษย์ธรรมชาติดั้งเดิมของสังคมมนุษย์ เป็นสภาวะที่สงบ ต่างคนต่างอยู่ไม่แก่งแย่ง ธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ ต่อมาเกิดมีความขัดแย้ง เนื่องจากมีการกระทำชั่วเห็นแก่ประโยชน์ตน แรกๆ เพียงว่ากล่าวตักเตือนกันเอง ยังไม่ทำร้ายกัน ต่อเมื่อมีความผิดอีกมากขึ้นจึงมีการลงโทษกันเอง ทำให้เกิดความวุ่นวายมากขึ้นอีกเพราะไม่มีการรับความคิดเห็นของใคร เมื่อสังคมวุ่นวายมากขึ้น จึงรวมกลุ่มมีมติการเลือกผู้นำเกิดขึ้น

ดูก่อนวาเสฏฐะและภารทวาชะ<sup>๖๙</sup> เพราะเหตุผู้ที่เป็นหัวหน้าอันมหาชนสมมติ ดังนี้แล อีกขระว่า มหาชนสมมติ จึงอุบัติขึ้นเป็นอันดับแรก เพราะเหตุผู้ที่เป็นหัวหน้า เป็นใหญ่ยิ่งแห่งเขต

<sup>๖๗</sup>ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๑๓๐/๙๖.

<sup>๖๘</sup> พระครูศรีจันทน์วิภู (บุญจันทร์ เขมกาโม), ภาวะผู้นำเชิงพุทธ, (กรุงเทพมหานคร : นิติธรรมการพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๔๓.

<sup>๖๙</sup>ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๑๓๑/๙๖-๙๗.



ทั้งหลาย ดังนี้แล อักขระว่า กษัตริย์ กษัตริย์ จึงอุบัติขึ้นเป็นอันดับที่สอง เพราะเหตุที่ผู้เป็นหัวหน้ายัง  
 คน เหล่าอื่นให้สุขใจได้โดยธรรม ดังนี้แล อักขระว่า ราชา ราชา จึงอุบัติขึ้นเป็น อันดับที่สาม ดูก่อนว่า  
 เสฏฐะและภราทวาชะ ด้วยประการดังนี้แล การบังเกิดขึ้น แห่งพวกกษัตริย์นั้น มีขึ้นได้ เพราะอักขระ  
 ที่รู้กันว่าเป็นของดี เป็นของโบราณ อย่างนี้แล เรื่องของสัตว์เหล่านั้น จะต่างกันหรือเหมือนกัน จะไม่  
 ต่างกันหรือ ไม่เหมือนกัน ก็ด้วยธรรมเท่านั้น ไม่ใช่ขนอกไปจากธรรม ดูก่อนว่าเสฏฐะและ ภราทวาชะ  
 ความจริง ธรรมเท่านั้นเป็นของประเสริฐสุดในประชุมชนทั้งในเวลา ที่เห็นอยู่ ทั้งในเวลาภายหลัง

ในพระสูตรตอนนี้แสดงให้เห็นการเกิดขึ้นของภาวะผู้นำมาเป็นลำดับ จากพระสูตรจะ  
 เห็นได้ว่า ความขัดแย้ง การทะเลาะวิวาท และการเอาเปรียบกันในหมู่มนุษย์เป็นสาเหตุสำคัญที่  
 ทำให้เกิดผู้นำและผู้ตาม คือ

๑. มหาชนสมมุติ เกิดจากประชาชนพร้อมใจกันมอบอำนาจให้กับบุคคลที่เหมาะสมและ  
 สมมุติให้เป็นผู้นำของกลุ่มของตนเอง

๒. กษัตริย์ หมายถึง ผู้เป็นเจ้าของนา หรือผู้เป็นใหญ่แห่งนา

๓. ราชา หมายถึง ผู้ที่ทำให้ประชาชนสุขใจ พอใจโดยธรรม

ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นที่จะต้องมีเจ้าหน้าที่คุ้มครองป้องกันชีวิตและทรัพย์สิน ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจาก  
 มหาชนได้รับการขนานนามว่า “มหาชนสมมุติ” มีหน้าที่ต้องปกป้องคุ้มครองอาณาเขตกว้างใหญ่ ได้  
 ขนานนามว่า “กษัตริย์” เพราะเป็นใหญ่ในนาและโดยที่หัวหน้า (ผู้นำ) นั้น เป็นผู้มีความดี ยังความ  
 พอใจให้เกิดขึ้นแก่คนเป็นอันมาก จึงเรียกว่า “ราชา” การกำเนิดผู้นำในพระพุทธศาสนาจึงปรากฏมี  
 ขึ้นด้วยประการดังกล่าว

### ๒.๒.๒ ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม

ในการศึกษาความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำในทางพระพุทธศาสนาได้มีนักปราชญ์ผู้รู้  
 จำนวนมาก ท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “ผู้นำ” และ “ภาวะผู้นำ” ไว้เป็นที่น่าสนใจอย่างยิ่ง  
 ซึ่งผู้วิจัยขอยกมาพอเป็นตัวอย่างและเกี่ยวกับเรื่องที่ทำกรวิจัยดังต่อไปนี้

**พระครูสิริจันทนิวิฐ (บุญจันทร์ เขมกาโม)** ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ถูก  
 แต่งตั้งขึ้นหรือได้รับการยกย่องขึ้นให้เป็นหัวหน้ามีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและอาจ  
 ชักนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางดีหรือชั่วได้ซึ่งเรียกว่าผู้นำตามลักษณะนี้ว่าผู้นำแบบพล  
 วัต (Dynamic Leader) ซึ่งถ้าหากนำไปในทางที่ถูกที่ควรก็เรียกว่า เป็นผู้นำในทางที่ดี ถ้านำไปในทาง  
 ไม่ถูกต้อง ปฏิบัติการกันเป็นปฏิปักษ์ต่อระเบียบแบบแผนของสังคมก็เรียกว่า เป็นผู้นำในทาง  
 ไม่ดี<sup>๗๐</sup>

<sup>๗๐</sup> พระครูสิริจันทนิวิฐ (บุญจันทร์ เขมกาโม), ภาวะผู้นำเชิงพุทธ, (กรุงเทพมหานคร : นิติธรรมการ  
 พิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๔.

**พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)** ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ คือ ผู้ชักพาให้คนอื่นเคลื่อนไหวหรือกระทำการในทิศทางที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายไว้ หลายคนมีบทบาทเป็นผู้นำกันอยู่แล้วเช่น เป็นผู้นำองค์กร ผู้นำสมาคม ผู้นำวัดและแม้กระทั่งหัวหน้าครอบครัวก็จัดว่าเป็นผู้นำ<sup>๗๑</sup>

**พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต)** ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า คือ บุคคลที่จะมาประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกันโดยที่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตาม หรือทำการร่วมกันก็ตามให้พากันไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ตั้งงาม<sup>๗๒</sup>

ภาวะผู้นำ ก็คือคุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคลที่ชักพาให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันสู่จุดหมายที่ตั้งงาม คุณสมบัติของผู้นำมีหลายอย่างหลายด้าน แยกไปตามสิ่งที่ผู้นำจะต้องเกี่ยวข้อง คือ ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการที่จะไปเกี่ยวข้องหรือปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นทุกอย่างให้ถูกต้องและได้ผลดี

**พระศรีปริยัติโมลี (สมชัย กุศลจิตฺโต)** ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Leadership” ซึ่งมีความหมายในทำนองเดียวกันว่า “Being a leader ; power of leading, the qualities of a leader” หมายถึง ผู้นำไปสู่สิ่งที่ตั้งงามและเป็นประโยชน์แก่มหาชน การนำไปในทางชั่ว ต่ำ เสียหาย เช่น เป็นหัวหน้าโจรพาลูกน้องไปปล้นหรือลักขโมย หรือการตั้งตนเป็นหัวหน้าไปพาคนค้ายาเสพติด ก็คงไม่นับว่าเป็นผู้นำหรือมีภาวะผู้นำ เพราะไม่สัมพันธ์กับเป้าหมายที่ตั้งงาม และมีได้ตั้งอยู่บนฐานแห่งศีลธรรม คุณธรรม และสติปัญญา<sup>๗๓</sup>

**พุทธทาสภิกขุ** ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำคือ คำว่า ประมุข มาจากคำว่า ปะ แปลว่า ทั้งหมดทั้งสิ้น และมุขะ แปลว่า หน้า รวมเป็น ปมุขะ มีความหมายว่า หน่วยออกหน้าทั้งหมดทั้งสิ้น คือลักษณะแห่งผู้นำนั่นเอง เป็นการนำอย่างสัตบุรุษ อย่างผู้มีคุณธรรมเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นความหมายกับผู้นำแห่งทูลราช ระบอบประชาธิปไตยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข แต่ถึงกระนั้น ก็ไม่สูญเสียการเป็นผู้นำ เพราะมีการนำได้หลายทาง แม้จะไม่มีอำนาจทางการเมืองโดยสมบูรณ์ แต่ก็มีโอกาสที่จะนำในทางเศรษฐกิจ การพัฒนา วัฒนธรรม การศึกษา ซึ่งดีไปกว่าการเมือง เรียกว่า ผู้นำทางวิญญาณ คือ การทำให้เกิดความถูกต้องในทางจิตใจ ในการดำเนินชีวิต<sup>๗๔</sup>

<sup>๗๑</sup>พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๒๖.

<sup>๗๒</sup>พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่อการพัฒนาคนพัฒนาประเทศ**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๕), หน้า ๓-๔.

<sup>๗๓</sup>พระศรีปริยัติโมลี (สมชัย กุศลจิตฺโต), **ชุดพุทธศาสนาประยุกต์สงฆ์ผู้นำสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๕๓.

<sup>๗๔</sup>อมร รักษาสัตย์, “สองนักวิชาการพันธซึ่งรัฐบาลชวน ๔”, **เนชั่นสุดสัปดาห์**, ปีที่ ๓, (สิงหาคม ๒๕๓๗), หน้า ๑๒-๑๓.

จากการให้ความหมายของคำว่า ผู้นำ ตามพระพุทธศาสนาที่กล่าวมานี้ ความหมาย ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอิทธิพลเหนือคนอื่นในกลุ่ม สามารถที่จะบริหารจัดการองค์การ ให้ดำเนินไปได้ด้วยดี มีบทบาทสำคัญในการนำกลุ่มหรือคณะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย การเป็นผู้นำที่ดี จำเป็นต้องมีการเรียนรู้และฝึกฝนซึ่งต้องอาจใช้เวลานาน แต่หากสามารถทำได้สำเร็จก็เท่ากับว่าผู้นำนั้นมีคุณสมบัติสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ง่ายขึ้น

สรุปเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแล้วความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม ผู้นำ หมายถึง ตัวบุคคลและภาวะผู้นำเป็นเรื่องของคุณลักษณะ หรือคุณสมบัติของบุคคลที่ทำให้การดำเนินงานของกลุ่มเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จที่วางเอาไว้ ส่วนภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะและความสามารถในการนำและจูงใจผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนให้ทำงานด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มและขององค์การ

### ๒.๒.๓ ลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา

พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญเกี่ยวกับตัวผู้บริหารหรือผู้นำในการบริหารนี้มากโดยมีคำสอนที่พูดถึงเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำดังที่ปรากฏอยู่ในทศปิฎกสูตร<sup>๗๕</sup> ว่าผู้นำจะต้องประกอบด้วยลักษณะ ดังนี้คือ

๑) จักขุมา คือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองสภาพเหตุการณ์ออกและจะวางแผนเตรียมรับ หรือรุกได้อย่างไร

๒) วิรุโระ คือ เป็นผู้ชำนาญในงาน รู้จักวิธีการไม่บกพร่องในหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบ

๓) นิสสยสัมปันโน คือ เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี และได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น

ในพระสูตรนี้แสดงให้เห็นว่า การเป็นผู้นำนั้น จะต้องเป็นผู้ประกอบด้วยปัญญาคือมีหูตาไวและกว้างไกลสามารถจำแนกบุคคล และเหตุการณ์ออกว่าเป็นอย่างไร ซึ่งจะทำให้ผู้นำมีประสบการณ์มีความชำนาญในการปกครอง เข้าใจบุคคลหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะทำให้มีผู้สนับสนุนมากขึ้น แต่คุณสมบัติทั้ง ๓ ประการนี้ มีระดับความสำคัญมากน้อยต่างกันไปตามระดับตำแหน่งหน้าที่ขององค์กรหรือหน่วยงานว่าเล็กหรือใหญ่ขนาดไหนหรือมี ความสำคัญเพียงใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งแล้ว ผู้ปกครองรัฐหรือผู้นำประเทศแล้วนับว่าเป็นองค์กรที่ใหญ่ ผู้นำหรือผู้บริหารจึงต้องมีคุณสมบัติครบถ้วน จึงจะสามารถยึดศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ได้ส่งผลให้ลูกน้องหรือผู้สนับสนุนงานมีความเชื่อมั่น นั้นย่อมเป็นสาเหตุที่จะนำไปสู่เป้าหมายเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ผู้นำจะต้องประกอบด้วยคุณธรรมจะต้องวางตัวในกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดในสังฆโสภณสูตร<sup>๗๖</sup> พระพุทธองค์ได้แสดงถึงลักษณะและคุณสมบัติของผู้นำหรือผู้บริหารไว้ว่า

<sup>๗๕</sup> อัง.จตุกก.(ไทย) ๒๑/๑๕๗/๒๐๓.

๑. วิยัตโต เป็นผู้ที่มีปัญญา
  ๒. วินีโต เป็นผู้ที่มีระเบียบวินัยดี
  ๓. วิสารโท เป็นผู้แก้แล้วกล้า
  ๔. พหุสุโต เป็นผู้มีความรู้ ศึกษาทรงจำมาก
  ๕. ธัมมานุธัมมปฏิปันโน เป็นผู้ปฏิบัติธรรม รักษาความถูกต้องในสิ่งที่ถูกที่ควร
- ผู้นำที่ประกอบด้วยคุณธรรม ๕ ประการดังกล่าวนี้ย่อมประสบความสำเร็จและได้รับการยกย่องนับถือ ในอังคุตตรนิกาย ปัญจกนิบาต<sup>๗๖</sup> ได้แสดงหลักธรรมสำหรับผู้นำไว้ ๕ ประการ คือ
๑. ขมา คือ มีความอดทนต่อการปฏิบัติงานมีใจหนักแน่น ไม่ยอมตกในความขี้ไม่เกรงกลัวหรือมือคด<sup>๗๗</sup> ๔ เมื่อจะต้องตัดสินใจและไม่หวั่นไหวเพราะโลกธรรม ๘
  ๒. ซาคตียะ คือ มีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา มีความระมัดระวังไม่ประมาทในการปกครองชีวิตหน้าที่และการงาน
  ๓. อุฏฐานะ คือ มีความขยันหมั่นเพียรต่อหน้าที่การงาน
  ๔. ทया คือ มีจิตใจที่เอ็นดู รักใคร่ห่วงใยเข้าใจใส่ดูแลผู้ร่วมงาน
  ๕. อิกขนา คือ เอาใจใส่ตรวจตรางานและหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ

หลักธรรมที่ยกมาแสดงไว้เหล่านี้ ก็เพื่อให้เห็นถึงแนวคิดหรือคำสอนเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมกับการบริหารตามทรรศนะพระพุทธศาสนาเท่านั้น อีกอย่างหนึ่ง คำว่านักบริหารนี้ไม่ได้หมายความว่าเฉพาะจงเอาเพียงแค่นักกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง แต่หมายรวมเอาผู้บริหารทุกระดับชั้น ตำแหน่งไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครองรัฐ ข้าราชการ บริษัทเอกชน หรือแม้แต่การบริหารองค์กร ที่เล็กที่สุดของสังคมคือครอบครัว ย่อมต้องอาศัยหลักธรรมในการบริหารเดียวกันนี้เพราะหลักธรรมเหล่านี้ล้วนมุ่งประโยชน์สุขทั้งแก่ตนเองผู้ปฏิบัติ และสังคมรอบด้าน ดังพระพุทธสุภาษิตที่ว่า<sup>๗๘</sup> “ธมโม หเว รกฺขติ ธมฺมจารี ธรรมย่อมรักษาผู้ประพฤติธรรม” สังคมใดหากไร้ธรรม สังคมนั้นก็สับสนวุ่นวาย สังคมใดไร้ธรรม สังคมนั้นก็เป็นสังคมของคนชั่ว ยิ่งเกี่ยวกับเรื่องการบริหารการเมืองการปกครองแล้ว ผู้นำหรือผู้ปกครองจะต้องตระหนักเป็นอย่างยิ่งเพราะจะต้องรับผิดชอบต่อประชาชนหรือผู้ใต้การปกครอง ในเตตสุกฺกชาดก<sup>๗๙</sup> ได้แสดงให้เห็นถึงคุณสมบัติผู้บริหารและผู้ปกครองทั้งหลายซึ่งสามารถสรุปย่อลงได้ดังนี้

๑. ไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์ ไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจปัญหา มีใจดีไม่ทอดทิ้งงานมีความเพียรอุตสาหะในการงาน

<sup>๗๖</sup> อก.จตุกก.(ไทย) ๒๑/๗/๙-๑๐

<sup>๗๗</sup> อก.ปัญจก (ไทย) ๒๒/๕๓/๕๖.

<sup>๗๘</sup> ชุ.ชา. (ไทย) ๒๗/๑๔๒๐ - ๑๔๒๑/๒๙๐.

<sup>๗๙</sup> ชุ.ชา.(ไทย) ๒๗/๒๔๓๘-๒๔๔๕/๔๓๐-๕๔๓.

๒. ฉลาดวางบุคคลให้เหมาะสมกับงาน รู้ประโยชน์และโทษ รักษาความลับ ไม่ดำเนินชีวิตในทางที่ผิด รักษาเกียรติประวัติ รักษาประโยชน์ส่วนรวม และต้องรอบรู้ในกิจการคลัง บริหารการคลังด้วยตนเอง ไม่ควรไว้วางใจให้คนอื่นจัดการ รู้รายรับรายจ่ายของแผ่นดินหรือในกิจการงานนั้นๆ ที่รับผิดชอบ

๓. บำรุงขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ยกย่องบุคคลผู้ควรแก่การยกย่อง ช่มผู้ควรชมรู้ในสิ่งที่ควรทำก่อนทำหลัง ออกรับฟังปัญหาหรือพบปะราษฎรอยู่เสมอเพื่อรับฟังปัญหาและทางแก้ไขหรือชี้แนะแนวทาง

๔. ออกติดตามผลงาน ตรวจสอบตราดูแลความประพฤติของเจ้าหน้าที่ ไม่พึงมอบภารกิจที่สำคัญๆ แก่ผู้อื่นและใช้วิจารณ์ญาณในการบริหาร

๕. ไม่พึงละการบำเพ็ญประกอบตนในศีลธรรมที่ติงาม เพื่อเป็นแบบอย่างและยึดมั่นเป็นข้อปฏิบัติ ไม่สำคัญตนผิดว่ายิ่งในอำนาจ

๖. ไม่ลุ่มหลงในกามคุณ และโลกธรรม และมีปัญญา มีกำลังแห่งสติเพราะจะเป็นเครื่องช่วยให้ผู้นำหรือผู้ปกครองสามารถฟันฝ่าอุปสรรคแก้ไขปัญหาไปได้แม้ถึงคราวอัปจน นอกจากคุณสมบัติที่มีในเตสกุณชาติแล้ว ก็ยังมีคุณสมบัติของผู้นำหรือผู้ปกครองที่ดีที่ปรากฏอยู่ในกปิชาติ สัตตกนิบาท ขุททกนิกาย<sup>๕๐</sup> กล่าวไว้ว่า

“อันคนพาลถึงจะมีกำลังปกครองหมู่คณะไม่ดีเลยเพราะไม่เป็นประโยชน์แก่ญาติทั้งหลายเหมือนนกรกระทำตัวผู้ไม่เป็นประโยชน์แก่พวกนกปกครองหมู่คณะทั้งหลายเหล่าฉนั้นส่วนนักปราชญ์มีกำลังปกครองหมู่คณะดีมาก เพราะว่าเป็นประโยชน์แก่ญาติทั้งหลาย เหมือนท้าววาสวะผู้เป็นประโยชน์แก่เทวดาชั้นดาวดึงส์ทั้งหลายฉนั้น ผู้ใดพิจารณาเห็นศีล ปัญญาและสุตะในตน ผู้นั้นย่อมประพฤติประโยชน์ ได้ทั้งสองฝ่าย คือทั้งตนและผู้อื่น”

คุณสมบัติประการสำคัญของผู้นำก็คือ ธรรมาธิปไตย<sup>๕๑</sup> แปลว่า ถือธรรมเป็นใหญ่ ยึดเอาธรรมเป็นสำคัญ เชิดชูหลักการ ปฏิบัติการตามและเพื่อเห็นแก่ความเป็นจริง ความถูกต้องความดีงามไม่เป็นอัตตาธิปไตยคือไม่ถือตัวเป็นใหญ่ และก็ไม่เป็นโลกาธิปไตย

หากพิจารณาข้อความที่ยกมากล่าวนี้แล้ว ชี้ให้เห็นว่าผู้นำหรือผู้ปกครองที่ดีนั้นจะต้องเป็นผู้มีศีลเพราะศีลเป็นของผู้มีปัญญา แต่ถ้าผู้นำและผู้ปกครองเป็นผู้ไม่มีศีลและปัญญาแล้วก็เป็นผู้นำหรือผู้ปกครองที่ดีไม่ได้ มีแต่ความเลวลง แม้แต่ญาติพี่น้องตลอดจนเพื่อนฝูงก็พากันรังเกียจในทางตรงข้ามแล้ว ผู้นำหรือผู้ปกครอง มีทั้งศีล ปัญญา และสุตะ อยู่ในตนแล้ว ก็จะเป็นประโยชน์ในการเป็นผู้ที่ดี ญาติพี่น้องตลอดจนเพื่อนฝูงก็ให้ความเคารพด้วยความอ่อนน้อมอย่างแท้จริง และในกฎ

<sup>๕๐</sup> ขุ.ชา.(ไทย) ๒๗/๓๖๗-๓๖๘/๒๖๗-๒๖๘.

<sup>๕๑</sup> พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๕), หน้า ๑๗.

พันตสูตร สีสันฉวรรค ทีฆนิกาย<sup>๘๒</sup> ยังได้กล่าวถึงคุณสมบัติของพระเจ้ามหายาจิระผู้ปกครองนครที่ดี ๘ ประการดังนี้คือ

๑. ทรงเป็นอุภโตสุชาติ ทั้งฝ่ายพระมารดาและพระบิดา มีพระครุภเป็นที่ปฏิสนธิ หมดจดดีตลอดเจ็ดชั่วบรรพบุรุษ ไม่มีใครจะคัดค้านติเตียนด้วยอ้างถึงพระชาติกำเนิดได้

๒. ทรงมีพระรูปร่าง น่าดู น่าเลื่อมใส ประกอบด้วยพระฉวีวรรณผุดผ่องยิ่งนักมี พระฉวีวรรณ คล้ายพรหม มีพระรูปคล้ายพรหม น่าดู น่าชมไม่น้อย

๓. ทรงมั่งคั่ง มีทรัพย์มาก มีโภคสมบัติมาก มีทองและเงินมาก มีเครื่องใช้สอยอัน น่าปลื้มใจมาก มีทรัพย์และธัญญาหารมาก มีพระคลังและฉางเต็มบริบูรณ์

๔. ทรงมีกำลัง ทรงสมบูรณ์ด้วยเสนาเมืองค์ ๔ ซึ่งอยู่ในวินัย คอยปฏิบัติตามพระ ราชบัญชา มีพระบรมเชษานุภาพตั้งจะเผาผลาญราชศัตรูได้ด้วยพระราชาอิสริยยศ

๕. ทรงพระราชศรัทธา เป็นทายก เป็นทานบดี มิได้ปิดประตูเป็นดุจโรงงานของ สมณพราหมณ์ คนกำพร้า คนเดินทาง วนิพก และยาก ทรงบำเพ็ญพระราชกุศล

๖. ได้ทรงศึกษา ทรงสดับเรื่องนั้นๆ มาก

๗. ทรงทราบอรรถแห่งข้อที่ทรงศึกษา และภาษิตนั้นๆ ว่าน้อรรถแห่งภาษิตนี้

๘. ทรงเป็นบัณฑิต เฉียบแหลม ทรงพระปรีชาสามารถ ทรงพระราชดำริอรรถอัน

เป็นอดีตอนาคต และปัจจุบัน

สรุปคุณสมบัติของพระเจ้ามหายาจิระราชได้ดังนี้ คือ

๑. ทรงมีชาติตระกูลดี

๒. ทรงมีรูปร่างงาม

๓. ทรงมีพระราชทรัพย์มาก

๔. มีกำลังรบที่พร้อมพรั่ง

๕. ทรงมีพระราชศรัทธาในการบริจาคทาน

๖. ทรงมีการศึกษาอบรมมาก

๗. ทรงมีความรู้กว้างขวาง ละเอียดลึกซึ้งเข้าใจความหมายภาษิตต่างๆ สามารถ

อธิบายความหมายได้

๘. ทรงเป็นผู้ฉลาดมีปัญญา

คุณสมบัติ ๘ ประการ ที่พระเจ้ามหายาจิระทรงมีนี้ ทำให้บ้านเมืองมีความเจริญรุ่งเรืองได้ เพราะพระองค์ทรงปกครองแผ่นดิน โดยอาศัยพระปัญญาและการศึกษาเป็นสำคัญ นอกจากนี้ พระองค์ยังทรงมีข้าราชการบริวาร ที่มีคุณสมบัติของพราหมณ์ปุโรหิตที่ดี ๔ ประการ คือ

<sup>๘๒</sup>ที.สี. (ไทย) ๙/๒๑๓-๒๑๔/๒๐๓-๒๐๔.

๑. เป็นอุภโตสุชาติ ทั้งฝ่ายพระมารดาและพระบิดา มีกรรมเป็นที่ปฏิสนธิมดจด ตีตลอดเจ็ดชั่วบรรพบุรุษ ไม่มีใครจะคัดค้านติเตียน ด้วยอ้างถึงชาติกำเนิดได้

๒. เป็นผู้คงแก่เรียน ทรงจำมนต์ รู้จบไตรเภทพร้อมทั้งคัมภีร์นิพนธ์ฯ คัมภีร์เกตุกะ พร้อมทั้งประเภทอักษร มีคัมภีร์อิติहाสเป็นที่ ๕ เป็นผู้เข้าใจตัวบทเป็นผู้เข้าใจไวยากรณ์ชำนาญใน คัมภีร์โลกายตะและมหาปุริสลักษณะ

๓. เป็นผู้มั่งคิล มีศีลจำเรียมั่นคง

๔. เป็นบัณฑิต เฉียบแหลม มีปัญญาเป็นที่ ๑ หรือที่ ๒ ของพวกปฎิคาหกผู้รับการ บูชาด้วยกัน

คุณสมบัติข้าบริพารที่ดีของพระเจ้ามหาชีวิตะราชทั้ง ๔ ประการ โดยสรุปได้แก่

๑. ความเป็นผู้มีชาติตระกูลดี

๒. ความเป็นผู้มีการศึกษาสูง ชำนาญในหน้าที่ของตน

๓. ความเป็นผู้มีศีล

๔. ความเป็นผู้ฉลาดมีปัญญามาก

คุณสมบัติ ๔ ประการ ของพวกพรพราหมณ์ปุโรหิต ซึ่งเป็นที่ปรึกษาทางการเมืองการ ปกครองต่อพระเจ้ามหาชีวิตะอันนับเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่ส่งผลต่อการถวายเป็นที่ก่อกองคุณประโยชน์ต่อชาติบ้านเมืองจากที่ยกตัวอย่างมานี้จะเห็นได้ว่าลักษณะของผู้ที่จะเป็นผู้ปกครองนั้น ย่อมมีความสำคัญยิ่งเช่นเดียวกันกับพฤติกรรมที่แสดงออกมามากเพราะฉะนั้นผู้ปกครองจึงเป็น อย่างยิ่งที่จะต้องมีความดีทั้งภายในคือจิตใจและคุณธรรม และคุณสมบัติภายนอก คือความรู้ ความสามารถและผู้ให้ความสนับสนุน เป็นต้น

ในอุลุกชาดก ปทุมวรรค ขุททกนิกายได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้แบ่งเป็น ๒ ลักษณะ เช่นกันคือ

๑. ลักษณะภายนอกการเป็นผู้ปกครองนั้นถ้าลักษณะภายนอกไม่ดี เช่น การเดิน การนั่ง และการวางตัวไม่สม่ำเสมอแล้ว หรือตรงข้ามกับคนขี้ริ้วขี้เหล่ และเป็นคนพิการก็ไม่อาจเป็นผู้ปกครอง ที่ดีได้ กล่าวว่หน้าตาไม่ดีไม่ควรให้เป็นใหญ่โดยนำไปเปรียบกับนกเค้า<sup>๘๓</sup>ว่า “จงมองดูหน้าตาของนก เค้า ผู้ไม่โกรธเถิดนกเค้าโกรธแล้ว จักทำหน้าตาเป็นอย่างไร” หากพิจารณาข้อความนี้ ชี้ให้เราเห็นว่ การเป็นผู้ปกครองนั้นจะต้องมีลักษณะทางกายงดงามสง่า งามอาจกล้าหาญมาก ในลักษณสูตร ปาฎิกวรรค ทีฆนิกาย ได้กล่าวถึงมหาปุริสลักษณะ ๓๒ ประการ ซึ่งถือว่าบุคคลใดที่มีอวัยวะทั้ง ๓๒ ประการย่อมเป็นผู้ที่มีบุญญาธิการมากและมีความรู้ความสามารถในการปกครองบ้านเมืองด้วย

<sup>๘๓</sup> ขุ.ชา.(ไทย) ๒๗/๓๓๖-๓๓๗/๑๓๖-๑๓๗.

คุณธรรม และสามารถนำมาซึ่งความเจริญและความสงบสุขมาสู่บ้านเมือง ซึ่งลักษณะมหาบุรุษลักษณะดังกล่าว มีดังต่อไปนี้คือ<sup>๘๔</sup>

- ๑) พื้นฝ่าเท้าเรียบเสมอกัน
- ๒) ฝ่าเท้ามีลายจักร มีซี่กำข้างละพัน พร้อมทั้งงวงและกระดูก
- ๓) ส้นเท้ายาวเสมอกัน
- ๔) นิ้วมือและนิ้วเท้าเรียวยาวเสมอกัน
- ๕) ฝ่ามือและฝ่าเท้าอ่อนนุ่ม
- ๖) ลายฝ่ามือฝ่าเท้าดุจตาข่าย
- ๗) รูปเท้าดุจสังข์คว่ำ
- ๘) แข้งดุจแข้งเนื้อทราย
- ๙) แม้นยืนไม่ย่อตัวลง ก็สามารถแตะเข้าได้ด้วยมือทั้งสอง
- ๑๐) องคชาติตั้งอยู่ในฝัก
- ๑๑) สีผิวกายดุจทอง
- ๑๒) ผิวหนังละเอียด ฐูละเอียดจึงไม่เกาะติดกาย
- ๑๓) ขนชุมละเอียด
- ๑๔) ปลายขนซ้อนขึ้น มีสีดุจดอกอัญชันขึ้นเวียนขวา
- ๑๕) กายตรงเหมือนกายพรหม
- ๑๖) เนื้อเต็มในที่ ๗ แห่งได้แก่ที่หลังมือ ๒, หลังเท้า ๒, บ่า ๒ และคอ ๑
- ๑๗) กิ่งกายท่อนบนเหมือนกิ่งกายท่อนหน้าสีหะ
- ๑๘) หลังเต็มบริบูรณ์ไม่เป็นร่อง
- ๑๙) ทรวดทรงดุจต้นไทร คือกายก็บวาเท่ากัน
- ๒๐) คอกกลมเกลี้ยง
- ๒๑) ประสาทรับรสอันเลิศ
- ๒๒) คางดุจคางราชสีห์
- ๒๓) ฟัน ๔๐ ซี่บริบูรณ์
- ๒๔) ฟันเรียบเสมอกัน
- ๒๕) ฟันไม่ห่าง
- ๒๖) เขี้ยวสีขาวงาม
- ๒๗) ลิ้นใหญ่ (สามารถแผ่ออกได้)
- ๒๘) เสียงดุจเสียงพรหม สำเนียงดังกการเวก

<sup>๘๔</sup>ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๑๓๖/๑๕๗-๑๕๙.



- ๒๙) นัยน์ตาดำสนิท (ดำคม)
- ๓๐) ขนตาองคฺจขนตาโค
- ๓๑) อุณาโลมระหว่างคิ้วขาวอ่อนเปรียบดังปยุ่นุ่น
- ๓๒) ศีรษะคฺจประดับด้วยกรอบหน้า (สดใสมีประกาย)

๒. ลักษณะภายในคุณธรรมของผู้ปกครอง ผู้ปกครองจะต้องก่อปรด้วยธรรมสำหรับการประพฤติปฏิบัติของผู้ใหญ่หรือผู้ปกครอง ได้แก่ พรหมวิหาร ๔ คือ ธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐหรือผู้มีจิตใจยิ่งใหญ่กว้างขวางคฺจพรหม คือ<sup>๕๕</sup>

๑) เมตตา (ความรัก) คือ ความปรารถนาดี มีเมตรี ต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุข

๒) กรุณา (ความสงสาร) คือ อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ไฟใจที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยาก เดือดร้อน ของคน และสัตว์ทั้งปวง

๓) มุทิตา (ความเบิกบานพลอยยินดี) เมื่อเห็นผู้อื่นอยู่ดีมีความสุขก็มีใจแจ่มชื่นเบิกบานเมื่อเห็นเขาประสบความสำเร็จองคจามยิ่งขึ้นไป ก็พลอยยินดีบันเทิงใจด้วย

๔) อุเบกขา (ความมีใจเป็นกลาง) คือ มองตามความเป็นจริงโดยวางจิตเรียบสม่ำเสมอมั่นคงเที่ยงตรงคฺจตรราชัง มองเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุที่ตนประกอบพร้อมที่จะวินิจฉัย วางตน และปฏิบัติไปตามความเที่ยงธรรม

เมื่อมีคุณธรรมสมบูรณ์ การทำงานจะถูกต้องเป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น ก็ด้วยละอคติ ๔ ความลำเอียงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความวุ่นวายในสังคมเพราะสร้างความแตกแยกจนเกิดไร้ความสามัคคีกันได้ง่าย ผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบต่อสังคมจกต้องไม่เป็นผูมีความลำเอียงโดยเด็ดขาดในปุราเภทสุตตนิทเทศ อัฐกวรรค ขุททกนิกาย ว่าด้วยผู้ไม่มีความลำเอียงว่า

คำว่า “ละ” ไม่ ถึงความลำเอียงในธรรมทั้งหลาย คือไม่ถึงฉันทาคติ ไม่ถึงโทสาคติไม่ถึงโมหาคติ ไม่ถึงภยาคติ ไม่ถึงอภัยคติ ไม่ถึงอานาจแห่งราคะ โทสะ โมหะ มานะ ทิฐิ อุทธัจจะ วิจิกิจฉา อนุสัย ไม่ไปออกไป พาไป นำไปด้วยธรรมทั้งหลายอันทำให้เป็นพรรคพวกเพราะฉะนั้นจึงชื่อว่า ไม่ถึงความลำเอียงในธรรมทั้งหลาย อคติมี ๔ ประการ<sup>๕๖</sup> ที่นักปกครองที่ดีเมื่อปฏิบัติหน้าที่แล้วพึงละเว้นคือ

- ๑) ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะชอบ
- ๒) โทสาคติ ลำเอียงเพราะชัง
- ๓) โมหาคติ ลำเอียงหลงหรือเขลา
- ๔) ภยาคติ ลำเอียงเพราะขลาดกลัว

<sup>๕๕</sup>ที.ม.(ไทย) ๑๑/๑๗๖/๑๙๖.

<sup>๕๖</sup>วิ.ม.(ไทย) ๘/๓๒๔/๔๖๐.

ในโคปาลสูตร<sup>๘๗</sup> พระพุทธองค์ได้ทรงตรัสเปรียบเทียบ ผู้นำเหมือนนายโคบาล ที่ประกอบด้วยองค์ ๑๑ ประการ จึงสมควรที่จะเป็นผู้ปกครองหมู่คณะ ทำให้หมู่คณะมีความเจริญ บรรลุถึงความมุ่งหมายได้ คือ

- ๑) รู้จักรูป คือ ผู้นำจะต้องรู้จัก และเข้าใจผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา
- ๒) ฉลาดในลักษณะ คือ รู้จักใช้คนให้เหมาะกับงาน
- ๓) เป็นผู้เสียใจซึ้ง คือ รู้จักการแก้ปัญหา หรือข้อบกพร่องต่างๆ
- ๔) เป็นผู้ปิดบังแผล คือ ระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงาน
- ๕) เป็นผู้สุมควันให้ คือ สามารถอธิบายหลักการต่างๆแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้
- ๖) เป็นผู้รู้จักทำน้ำ คือ ผู้นำเข้าใจในระเบียบแบบแผน กฎเกณฑ์ แนวคิดให้

ชัดเจน

๗) รู้ว่าโคตีมน้ำหรือยัง คือ ผู้นำจะต้องรู้จักการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ

๘) การรู้ทาง คือ ผู้นำต้องมีการวางแผนงาน จัดการบริหารเพื่อเป็นแนวทางในอนาคต

๙) ฉลาดในสถานที่โคจร คือ ผู้นำรู้จักกำหนดนโยบายเป็นแนวทางในการปฏิบัติ จนกว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์

๑๐) เป็นผู้ริตนมให้เหลือไว้ คือ ผู้นำต้องรู้จักประโยชน์ส่วนรวม รู้ประมาณในการให้ และการรับ ไม่เอาเปรียบผู้ใต้บังคับบัญชา

๑๑) บุษาคอที่เป็นหัวหน้า คือ ผู้นำควรยกย่อง หรือให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานดีซึ่งเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในหน่วยงาน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะผู้นำชุมชน เป็นผู้ที่มิบทบาทและหน้าที่ในการกำหนดนโยบายหรือการวางแผนในการบริหารงานและการจัดการให้ชุมชนมีการพัฒนาขึ้น จึงจะได้ชื่อว่าเป็นผู้นำที่ฉลาดในการบริหารงาน

จากการที่ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา โดยเริ่มการศึกษาจากแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ ซึ่งได้กล่าวถึงความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำทำให้ทราบว่า ผู้นำและภาวะผู้นำนั้นมีลักษณะแตกต่างกันคือ ผู้นำ หมายถึง ผู้ได้รับการยอมรับหรือยินยอมหรือได้รับการแต่งตั้งทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการให้เป็นผู้นำหรือหัวหน้า ที่จะนำพองค์กร ชุมชน สังคม ประเทศชาติ ให้ไปสู่เป้าหมายตามที่ตั้งไว้ร่วมกัน ส่วนภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะหรือศิลปะที่ผู้นำแสดงออกมาในรูปของอิทธิพลที่มีต่อกลุ่มหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำนั้น ไม่จำเป็นว่าผู้นำเท่านั้นถึงจะมีภาวะผู้นำ เพราะผู้นำบางคนเป็นผู้นำโดยตำแหน่งแต่ขาดภาวะผู้นำขาดอำนาจการ

<sup>๘๗</sup> ม.ม. (ไทย) ๑๙/๓๘๓ - ๓๘๗/๕๒-๕๘.

ตัดสินใจ ซึ่งส่งผลทำให้การบริหารงานหรือการนำของผู้หน้านั้นๆ ประสบกับความล้มเหลว ไม่สามารถนำพาองค์กรหรือกลุ่มของตนให้ไปสู่เป้าหมายได้ แต่ผู้นำบางคน เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน แต่มีการนำเอาความรู้ความสามารถมาใช้ในทางที่ไม่ดี อันจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่สังคม ชุมชน ประเทศชาติ จะเห็นได้ว่าปัญหาเกี่ยวกับผู้นำในทางลบเกิดขึ้นมากมายในสังคมปัจจุบัน เช่น การบริหารงานด้วยความไม่โปร่งใส การเอื้อผลประโยชน์แก่ตนและพวกพ้อง หรือมีการทุจริตต่อหน้าที่เป็นต้น หรือสักว่าเป็นผู้นำเฉยๆ ตามตำแหน่งหน้าที่บังคับให้นำ หรือบางคนกว่าจะได้ตำแหน่งผู้นำต้องลงทุนลงแรงไปมาก พอได้เป็นผู้นำ ก็จะทำกบโกยผลประโยชน์อย่างเต็มที่ โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องชอบธรรม ที่เป็นเช่นนี้ก็เนื่องจากผู้นำดังกล่าวขาดคุณสมบัติของผู้นำที่ดีตามหลักพุทธศาสนาหรือหลักธรรมที่ผู้นำควรมีในตัว

ผู้ศึกษาจึงสรุปได้ว่า หากผู้นำทุกคน ได้เรียนรู้หลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับผู้นำว่าผู้นำที่ดีควรมีหลักธรรมข้อใดบ้างและนำไปประยุกต์ใช้ให้ถูกต้องและเหมาะสมกับองค์กร ชุมชน หรือสังคมที่ตนเป็นผู้นำอยู่ เช่น นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ควรมีคุณสมบัติหรือภาวะผู้นำดังต่อไปนี้ ๑) จักขุมา คือ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองสภาพเหตุการณ์ออกและจะวางแผนเตรียมรับ หรือรุกได้อย่างไร ๒) วิรุโธ คือ เป็นผู้ชำนาญในงาน รู้จักวิธีการไม่บกพร่องในหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบ ๓) นิสสยสัมปันโน คือ เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี และได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น เมื่อปฏิบัติตามหลักดังกล่าวแล้ว ผู้ศึกษาเชื่อว่า ผู้นำที่ดีจะต้องนำพาองค์กร ชุมชน สังคม หรือประเทศชาติ ให้ไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองและบรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้

### ๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารพบว่า ได้มีนักวิชาการและนักทฤษฎีได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหาร และได้นำเสนอทฤษฎีไว้เป็นที่น่าสนใจ ในที่นี้ผู้ศึกษาจะขอนำเสนอความหมายและทฤษฎีของการบริหารเป็นลำดับดังต่อไปนี้

#### ๒.๓.๑ ความหมายของการบริหาร

การบริหาร (Administration) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กรเพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จ หรือความล้มเหลวความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงาน การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าของวิทยาการต่างๆ การบริหารเป็นมรรคที่สำคัญจะนำไปสู่ความก้าวหน้า การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล ในองค์กรซึ่งมีการวินิจฉัยสั่งการ นักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหาร และความเจริญเติบโตของ การบริหารชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัวหรือองค์กรใด ย่อมเกี่ยวข้องกับ การบริหารอยู่เสมอ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องที่

น่าสนใจและจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิต ของมนุษย์ในสังคม มีนักบริหารนักวิชาการและนักการศึกษามากมายหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารไว้หลายทัศนะซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

**จันทรานี สงวนนาม** ได้ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบอย่างมีระบบ คือมีหลักการ กฎเกณฑ์ และทฤษฎี ที่ฟังเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานโดยลักษณะเช่นนี้การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) ซึ่งเป็นศาสตร์ทางสังคม ที่อยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมแล้ว การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts) <sup>๘๘</sup>

**ชาญชัย อาจิณสมมาตร** ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการสั่งการ และควบคุมกิจกรรมของสมาชิกในองค์กรรูปร่าง เพื่อวัตถุประสงค์ในการทำให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายของสถาบันสำเร็จผล <sup>๘๙</sup>

**ติน ปรัชญพฤทธิ** ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึงกระบวนการนำเอาการตัดสินใจ และ นโยบายไปปฏิบัติ ส่วนการบริหารรัฐกิจนั้น หมายถึงเกี่ยวข้องกับการนำเอานโยบายสาธารณะ ปฏิบัติ <sup>๙๐</sup>

**ธงชัย สันติวงษ์** ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึงภาระหน้าที่ของผู้นำของกลุ่ม ซึ่งจะต้องจัดการให้ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวคน และวัสดุสามารถประสานเข้าด้วยกัน เพื่อร่วมกันทำงานเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้ และขณะเดียวกันจะต้องจัดการนำองค์การให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างดีที่สุด <sup>๙๑</sup>

**ธนจรัส พุนลิทธิ** ได้ให้ความหมายของการบริหารในความคิดเห็นของ George R. Terry ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานตามลำดับขั้นอันประกอบด้วยการวางแผน(Planning)

<sup>๘๘</sup>จันทรานี สงวนนาม, เอกสารประกอบการสอนบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง, (ม.ท.ป, ๒๕๓๖), หน้า ๔.

<sup>๘๙</sup>ชาญชัย อาจิณสมมาตร, ศัพท์การบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐), หน้า ๑๑.

<sup>๙๐</sup>ติน ปรัชญพฤทธิ, ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๘.

<sup>๙๑</sup>ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๒๖.

การจัดองค์การ (Organizing) การอำนวยการ (Actuating) และการควบคุม (Controlling) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยอาศัยคนและทรัพยากรอื่น<sup>๙๒</sup>

**ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์** ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การบริหารหรือการจัดการ คือ กระบวนการอย่างหนึ่งภายในองค์การซึ่งมีลำดับการทำงานเป็นขั้นตอน มีกลุ่มบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงาน มีเงินทุนเครื่องจักร และวัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ เป็นองค์ประกอบด้วย<sup>๙๓</sup>

**ประทาน คงฤทธิศึกษากร** ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยมีหลักการดังนี้<sup>๙๔</sup>

- ๑) ต้องมีองค์การ (Organization) และองค์การนั้นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) อันแน่ชัด
- ๒) ต้องมีคนทำงานร่วมกัน คนเป็นส่วนสำคัญในการบริหารหรือการทำงาน
- ๓) ต้องมีทรัพยากรในการบริหาร ซึ่งนอกจากคน (Man) แล้วจะต้องมีทรัพยากรอื่นๆที่สำคัญ ได้แก่เงิน (Money) วัสดุ (Material) ในการทำงาน
- ๔) ต้องมีการ จัดการในการบริหารหรือการทำงานเพื่อให้การทำงานเป็นไปโดยราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์

**พะยอม วงศ์สารศรี** ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่างๆ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์การ การตระหนักถึง ความสามารถ ความถนัด ความต้องการและความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การควบคู่ไปด้วยองค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้<sup>๙๕</sup>

---

<sup>๙๒</sup> ธีรวุฒิ บุญยโสภณ, การจัดการองค์การและการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๑), หน้า ๒๐.

<sup>๙๓</sup> ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : อักษรปริทรรศน์, ๒๕๓๔), หน้า ๑๒.

<sup>๙๔</sup> ประทาน คงฤทธิศึกษากร, สุขาภิบาลในฐานะปกครองตนเอง, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๗๖.

<sup>๙๕</sup> พะยอม วงศ์สารศรี, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๓๖.

**พิทยา บวรวัฒนา** ได้ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นเรื่องของการนำเอากฎหมายและนโยบายต่างๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะทำงานด้วยความเต็มใจด้วยความเที่ยงธรรมและอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้<sup>๙๖</sup>

**มัลลิกา ต้นสอน** ได้ให้ความหมายของการบริหาร (Administration) ว่าหมายถึงการกำหนดแนวทางหรือนโยบาย การสั่งการ การอำนวยการ การสนับสนุน และการตรวจสอบให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ<sup>๙๗</sup>

**วินัย สมมิตร, สมัย รื่นสุข และสุนทร ศรีศึกษา** ได้ให้ความหมายว่า การบริหารหมายถึงการที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินกิจการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยใช้ทรัพยากรการบริหารที่เหมาะสม<sup>๙๘</sup>

**วิรัช วิรัชนิภาวรรณ** ได้ให้ความหมายว่า กระบวนการบริหารเกิดได้หลายแนวคิด เช่น โปสต์คอร์ดบ(POSDCoRB) เกิดจากแนวคิดของลูเธอร์ กุลลิก (Luther Gulick) และลินดอล เออร์วิก (Lyndall Urwick) ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหาร ๗ ประการ<sup>๙๙</sup> ได้แก่ การวางแผน(Planning)การจัดองค์การ (Organizing) การบริงานบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting)ขณะที่กระบวนการบริหารตามแนวคิดของเฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol) ประกอบด้วย ๕ ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับการ(Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่า พอคค์ (POCCC)

**วิโรจน์ สารรัตนะ** ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การจัดการองค์การ การวางแผน การติดตาม และการควบคุม<sup>๑๐๐</sup>

---

<sup>๙๖</sup>พิทยา บวรวัฒนา, **การบริหารเชิงบูรณาการ**, (นนทบุรี : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๖), หน้า ๒.

<sup>๙๗</sup>มัลลิกา ต้นสอน, **การจัดการยุคใหม่**, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐.

<sup>๙๘</sup>วินัย สมมิตร, สมัย รื่นสุข และสุนทร, **หลักการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : แพรววิทยา, ๒๕๒๙), หน้า ๖.

<sup>๙๙</sup>วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, **การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกาอังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย**, (กรุงเทพมหานคร : โฟร์เพซ, ๒๕๔๕), หน้า ๓๙.

<sup>๑๐๐</sup>วิโรจน์ สารรัตนะ, **การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๕๒), หน้า ๑.

**ศจี อนันต์นพคุณ** ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคล ตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป นำทั้งศาสตร์และศิลป์ มาใช้ในการทำงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยการบริหารอย่างเหมาะสมและใช้กระบวนการบริหารอย่างมีระบบ<sup>๑๐๑</sup>

**สมคิด บางโม** ได้ให้ความหมายว่า การบริหารหรือการจัดการ หมายถึง ศิลปะ ในการใช้คนเงิน วัสดุอุปกรณ์ขององค์การและนอกองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ<sup>๑๐๒</sup>

**สมพงษ์ เกษมสิน** ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ นำเอาทรัพยากรบริหาร มาประกอบเป็นกระบวนการบริหาร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้มองเห็นลักษณะของการบริหารได้ดังนี้ การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์ การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นสำคัญ การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน การบริหารมีลักษณะการดำเนินการที่เป็นกระบวนการ การบริหารเป็นการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มคน การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคลและของกลุ่มคน และการบริหารมีลักษณะเป็นการร่วมมือดำเนินการอย่างมีเหตุผล<sup>๑๐๓</sup>

**สมยศ นาวิการ** ได้ให้ความหมายของการบริหารตามแบบของ ลูเธอร์ กุลลิก (Luther Gulick) ไว้ว่า การบริหารเป็นศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารย่อมจะให้ความรู้ที่เชื่อถือได้กับผู้บริหารว่า ต้องทำอะไรภายในสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ และช่วยให้พวกเขาคาดคะเนถึงผลลัพธ์ของการกระทำของพวกเขาได้<sup>๑๐๔</sup>

**สมาน รังสิโยภุชฌ์** ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ เงิน วัสดุสิ่งของและวิธีปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน<sup>๑๐๕</sup>

**สิรภพ เหล่าลาภะ** ได้ให้ความหมายว่า การบริหารมี ๒ นัย คือ ๑) คำว่าบริหาร มาจากภาษาบาลีว่า ปริหาร มาจากศัพท์ว่า ปรี แปลว่า รอบ และ หร ธาตุในความนำไปดั่งนั้น คำว่า บริหาร

<sup>๑๐๑</sup> ศจี อนันต์นพคุณ, กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ, (สงขลา : ชลบุตรกราฟฟิค, ๒๕๔๒), หน้า ๓.

<sup>๑๐๒</sup> สมคิด บางโม, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๖๑.

<sup>๑๐๓</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไพบูลย์ สารานุกรม, ๒๕๑๔), หน้า ๓.

<sup>๑๐๔</sup> สมยศ นาวิการ, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๔), หน้า ๑๘.

<sup>๑๐๕</sup> สมาน รังสิโยภุชฌ์, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๑.

จึงแปลว่า นำไปโดยรอบ อีกสำนวนหนึ่ง คำว่า บริหาร แปลว่า อ้อมหนี, หลีกหนี, หลบหนี ดังใน ประโยคภาษาบาลีว่า “ปณฺหํ ปริหริตํ สมตฺโถ” แปลว่า ผู้สามารถเพื่อการอ้อมหนีหลีกหนี หลบซึ่ง ปัญหา หรือแปลว่า ผู้สามารถบริหารปัญหา และนำปัญหาไปโดยรอบ หรือกำจัดปัญหาให้หมดสิ้นไป ๒) คำว่า บริหาร แปลมาจากภาษาอังกฤษ ว่า Administer และ Administration แปลความหมายคือ การปกครอง ดำเนินการ อำนวยความสะดวก จัดการ จัดให้ วาง ส่งเสริม และบำรุง<sup>๑๐๖</sup>

**สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รั้งลิโยภยกุล** ได้ให้ความหมายว่า การบริหารหมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่างๆอันได้แก่ คน(Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน<sup>๑๐๗</sup>

**เสนาะ ตีแยว** ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานกับคน และโดยอาศัยคน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง<sup>๑๐๘</sup>

**เชพแมน (Chapman)** ได้ให้ความหมายว่า หมายถึง การขับเคลื่อนงานภายในองค์กร ให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำ (Leadership) การแนะแนว (Guiding) และการ กระตุ้น (Motivate) ความเพียรของผู้อื่นเพื่อสู่เป้าหมายขององค์กร และยังรวมไปถึงการให้กำลังใจ (Inspiring) การสื่อสาร (communicating) การวางแผน (Planning) และการจัดการ (Management)<sup>๑๐๙</sup>

**เฮลลรีเกิล (Hellriegel)** ได้ให้ความหมายว่า “Management” หมายถึง ศิลปะในการ ทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น<sup>๑๑๐</sup>

**คุนส์และไวฮริช (Koontz & Wehrich)** ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการออกแบบและการดำรงรักษาไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมของผู้ร่วมงาน กลุ่มบุคคล ที่จะร่วมมือ

<sup>๑๐๖</sup>สิริภพ เหล่าลาภะ, **พุทธศาสตร์การเมือง**, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔๐.

<sup>๑๐๗</sup>สุธี สุทธิสมบูรณ์, **หลักการบริหารเบื้องต้น**, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๓๖), หน้า ๑๒.

<sup>๑๐๘</sup>เสนาะ ตีแยว, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๓.

<sup>๑๐๙</sup>E.N. Chapman, **Supervisor Survival Kit**, (second edition, California : Science Research Associates Inc.,1995), p.3.

<sup>๑๑๐</sup>Don Hellriegel, **Management**, (third edition, Addison - Wesley Publishing Company Inc., 1982), p.6.



กัน ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับข้อจำกัดพื้นฐานที่ต้องการพอขยายความได้ดังนี้<sup>๑๑๑</sup>

๑. ผู้บริหารทำตัวเป็นผู้จัดการใน การวางแผน การจัดการองค์กร การบริหารงานบุคคล การควบคุมดูแล

๒. การจัดการทุกชนิดในองค์กร

๓. ผู้จัดการนั้นจะต้องบริหารทุกระดับชั้น

๔. ผู้จัดการทุกคนต้องมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน พยายามสร้างสิ่งต่างๆ ให้สูงกว่ามาตรฐาน

๕. การจัดการนั้นเกี่ยวข้องกับผลผลิต ทำให้ได้ผลผลิตขึ้นมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึงระบบที่ใช้ในการดำเนินการนำเอาทรัพยากรทั้งคนและวัสดุสิ่งของ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การบริหารมีลักษณะเป็นกระบวนการ ได้แก่ กระบวนการคิด การวางแผน การจัดการองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนาจการ การบังคับ การรายงาน การงบประมาณ การประสานงาน การควบคุมงาน การตัดสินใจ และนโยบาย อันที่จะนำไปสู่การบริหารที่มีประสิทธิภาพ

### ๒.๓.๒ ทฤษฎีการบริหาร

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหาร พบว่า การบริหารโดยทั่วๆ ไป จะมีลักษณะเป็นกระบวนการ วิธีการ หรือเป็นการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน หรือลำดับรายการในการบริหาร ซึ่งในการบริหารงานนั้น จะต้องมิลำดับรายการก่อนหลังไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อไม่ให้เกิดการซ้ำซ้อนกัน และเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ และได้มีนักวิชาการและผู้รู้จำนวนมากได้ให้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารไว้ในหลายทัศนะ ดังนั้นผู้วิจัยขอยกมาพอเป็นตัวอย่างและที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

**พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต)** กล่าวถึง การบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) และกล่าวว่าหน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จ มี ๕ ประการ ตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า “POSDC” ดังนี้ คือ<sup>๑๑๒</sup>

<sup>๑๑๑</sup> Harold Koontz & Heinz Wehrich, *Ninth Edition Management*, (New York : McGraw Hillbook, 1991), p. 4.

<sup>๑๑๒</sup> พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), *พุทธวิธีในการบริหาร*, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓-๕.

๑. P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานเพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

๒. O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ

๓. S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

๔. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ

๕. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

**เดมส์ค็อกกี ทงอินทร์** ได้เขียนถึงหลัก POSDCoRB ในหนังสือ ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ ระบุว่า การบริหารรัฐกิจได้รับการยอมรับว่าเป็นศาสตร์ทางการบริหารมากขึ้นเมื่อมีผลงานของนักวิชาการด้านการบริหารรัฐกิจผู้ที่ได้รับการกล่าวถึงเสมอและถือเป็นจุดสูงสุดในการยอมรับนับถือ คือ ผลงานการเขียนของ Luther Gulick and Lyndall Urwick ในปี ค.ศ.๑๙๓๗ ชื่อหนังสือ Papers on the Science of Administration ซึ่งมีการเสนอกระบวนการบริหารหรือหลักเกณฑ์การบริหารขึ้นมาจนเป็นที่โด่งดัง และต่อมา Gulick ได้พัฒนาปรับปรุงอักษรย่อหลักการบริหารเป็น ๗ ตัวโดยได้มาจากงานวิเคราะห์ของ Henry Fayol และกลายเป็นอักษรย่อต้นบัญญัติทั้ง ๗ อันหมายถึงกิจกรรมการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายบริหาร อักษรย่อมีดังนี้ POSDCoRB (พอสด์คอร์บ)<sup>๑๑๓</sup>

**เด้น ชะเนตียัง** ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ว่า การบริหารมีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะ กล่าวคือ การบริหารจัดเป็นศาสตร์สาขาหนึ่ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป เพราะมีองค์ประกอบของความรู้ (knowledge) มีหลักเกณฑ์ (principle) และทฤษฎี (theory) ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เป็นศาสตร์ทางสังคมซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ ส่วนในทางปฏิบัตินั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะนำความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเรื่องศิลปะ ดังนั้น นักบริหารที่เก่งต้องมีศาสตร์และศิลปะ<sup>๑๑๔</sup>

<sup>๑๑๓</sup> เดมส์ค็อกกี ทงอินทร์, ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๓๗.

<sup>๑๑๔</sup> เด้น ชะเนตียัง, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๓๓), หน้า ๕๒.

ดิน **ปรัชญพฤทธิ** ได้เสนอภารกิจสำคัญในการบริหารไว้ ๗ ประการ คือ<sup>๑๑๕</sup>

๑) การวางแผน หมายถึง การกำหนด โครงการอย่างกว้างๆ ว่ามีอะไรบ้างที่จะต้องลงมือปฏิบัติตามลำดับ วางแนววิธีปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้นก่อนลงมือปฏิบัติการ

๒) การจัดองค์การ หมายถึง การจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครงของการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจน พร้อมทั้งกำหนดลักษณะ และวิธีการติดต่อสัมพันธ์ตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงต่ำลดหลั่นลงไป

๓) การจัดคนเข้าทำงาน หมายถึง การบริหารงานเกี่ยวกับตัวบุคคลของหน่วยงาน การบริหารบุคคลดังกล่าว รวมถึงตั้งแต่การแสวงหาคนทำงานมาบรรจุ การแต่งตั้ง การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้น ลดขั้น ตลอดจนการพิจารณาให้พ้นจากงานและการบำรุงรักษาสภาพของการทำงานให้ดี และมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ต่อไป

๔) การสั่งการ หมายถึง การอำนวยการหรือการวินิจฉัยสั่งการ หลังจากการได้วิเคราะห์และพิจารณาโดยรอบคอบ รวมทั้งการติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นๆ

๕) การประสานงาน หมายถึง การประสานงานหรือติดต่อ สัมพันธ์กับหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่างๆ ในองค์การ เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน สามารถทำงานประสานความกลมกลืนกัน เพื่อวัตถุประสงค์หลักขององค์การ

๖) การรายงาน หมายถึง การเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งบนและล่าง เพื่อทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะสะดวกแก่การประสานงานอื่นจะเป็นการสร้างความเข้าใจอันดีร่วมกัน ตลอดจนเป็นการบำรุงขวัญไปในตัวด้วย

๗) การงบประมาณ หมายถึง การจัดสรรทรัพยากร หรือการทำงานงบประมาณ การเงิน วางแผนหรือโครงการในการจ่ายเงิน การบัญชีและการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินโดยรอบคอบและรัดกุม

**พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรมผล** กล่าวถึง กระบวนการการบริหารควรประกอบด้วย ๑๐ ประการ คือ<sup>๑๑๖</sup>

๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้า โดยเกี่ยวกับการคาดการณ์ (Forecasting) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Set

<sup>๑๑๕</sup> ดิน ปรัชญพฤทธิ, **หลักการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๒๔-๒๖.

<sup>๑๑๖</sup> พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรมผล, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๒), หน้า ๖๔-๗๒.

Objective) การพัฒนากลยุทธ์ (Develop strategies) ในการวางแผน ซึ่งต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องต้องกันในการดำเนินงาน

๒) การจัดการ (Organizing) หมายถึง การพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้งานต่างๆ สามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

๓) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๔) การตัดสินใจ (Decision) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการที่จะตัดสินใจ แยกแยะและวิเคราะห์ออกมาให้ได้ว่าในการทำงานจะต้องมีการตัดสินใจในเรื่องใดบ้าง

๕) การสั่งการ (Directing) หมายถึง การศึกษาวิธีการวินิจฉัยสั่งการ รวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงาน ตลอดจนศิลปะในการบริหารงานที่จะทำให้การทำงานประจำวันของเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นไปด้วยดี

๖) การควบคุม (Controlling) หมายถึง การร่วมมือประสานงาน เพื่อดำเนินการเป็นไปด้วยดี และราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะทำการประสานงานดีขึ้นและดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาขึ้น

๗) การร่วมมือประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายมีความเข้าใจในงาน เข้ามาร่วมทำงานกันอย่างพร้อมเพรียงกัน ข้อตกลงที่สำคัญยิ่งของการประสานงาน คือ ความร่วมมือ ซึ่งเป็นเรื่องของ “จิตใจ”

๘) การสื่อข้อความ (Communicating) หมายถึง การผ่านข่าวสารข้อมูลและความเข้าใจ เพื่อที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

๙) การรายงานผล (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงาน ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ (Public Relation) แจ้งให้ประชาชนทราบ ซึ่งโดยทั่วไปการรายงานจะหมายถึงวิธีการของสถาบันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถาม ผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน ความสำคัญของการรายงานนั้นจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง

๑๐) การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณ และการเงินตลอดจนการใช้งบประมาณในการควบคุมงาน

**สมคิด บางโม** ได้อธิบายองค์ประกอบของการบริหารที่สำคัญ และมีความจำเป็นต่อองค์การ ดังนี้<sup>๑๑๗</sup>

<sup>๑๑๗</sup> สมยศ นาวิการ, การบริหารตามสถานการณ์, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๔๙.

๑) วัตถุประสงค์ที่แน่นอน กล่าวคือ จะต้องรู้ว่า จะดำเนินการไปทำไม เพื่ออะไร และต้องการอะไรจากการดำเนินการ เช่น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการ หรือในการผลิตต้องรู้ว่า จะผลิตเพื่อใคร ต้องการผลตอบแทนเช่นใด ถ้าหาไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แล้วก็ไม่มีความหมาย ที่จะบริหารการดำเนินงานต่างๆ จะไม่มีผลสำเร็จ เพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน

๒) ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัตถุและเครื่องใช้เพื่อประกอบการดำเนินงาน รวมไปถึงความสามารถในการจัดการ ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ 4Ms คือ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และความสามารถในการจัดการ (Management) หรือ 6Ms ที่มี เครื่องจักร (Machine) และตลาด (Market) เพิ่มเข้ามาซึ่งในปัจจุบันมีความจำเป็นมากขึ้น

๓) มีการประสานงานระหว่างกัน หรือเรียกได้ว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน กล่าวคือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง 4Ms หรือ 6Ms ดังกล่าว จะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน หรือกล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงานร่วมกัน และที่เกิดขึ้นจริงๆ ด้วย การนำปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้นมาไว้ร่วมกันแล้วไม่เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ไม่เกิดความสัมพันธ์ ระหว่างกัน การบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น

๔) ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการบริหารงานนั้นสิ่งที่วัดผลสำเร็จของงาน ว่าบรรลุเป้าหมายของวัตถุประสงค์ขององค์การก็คือ ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึงความสามารถขององค์การ ในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การในการใช้ทรัพยากรขององค์การที่มีอยู่ระยะสั้น โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้าและค่าใช้จ่ายกับปัจจัยนำออกและรายได้ขององค์การ

**สมยศ นาวิการ** ได้กล่าวถึงแนวคิดการบริหารไว้ว่า การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นรูปแบบ ผู้นำโครงสร้างระบบราชการและหน้าที่ของผู้บริหารในองค์การแห่งหนึ่งสามารถนำมาประยุกต์ไปใช้กับองค์การ เรียกว่า วิธีที่ดีที่สุด (one best way) อย่างไรก็ตามผู้บริหารในแต่ละองค์การจะเผชิญกับสถานการณ์เฉพาะที่มีเอกลักษณ์ของตัวเอง ไม่มีหลักสากลใดที่สามารถใช้ได้กับทุกปัญหาผู้บริหารต้องศึกษาการบริหาร โดยมีประสบการณ์จากกรณีศึกษา (case study) จำนวนมาก และวิเคราะห์ว่า วิธีการใดที่สามารถใช้ในสถานการณ์ใหม่ๆ<sup>๑๑๘</sup>

**สุพิน เกษาคุปต์** ได้กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) เป็นแนวทางการบริหาร ที่เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การวางแผน และการตัดสินใจในงานต่างๆ ที่เขามีส่วนรับผิดชอบอยู่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กรใด ที่ใช้นโยบายการบริหารแบบนี้เป็นการแสดงให้เห็นว่าฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญของพนักงาน ที่มีต่อ

<sup>๑๑๘</sup> สมคิด บางโม, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๖๒-๖๓.

ความสำเร็จขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความภูมิใจและรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ซึ่งเป็นการจูงใจในการทำงานที่ดีวิธีหนึ่ง<sup>๑๑๙</sup>

**วิลเลียม โอยูชิ (William Ouchi)** ได้กล่าวทฤษฎีของการบริหาร คือ ทฤษฎี Z โดยหลังจากการศึกษาการบริหารของธุรกิจญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา และได้ทำการประสมประสานกัน โดยมีแนวคิดด้านการบริหาร ดังนี้<sup>๑๒๐</sup>

- ๑) การจ้างงานระยะยาว
- ๒) การตัดสินใจเป็นเอกฉันท์
- ๓) ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล
- ๔) การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป
- ๕) การควบคุมในตัวเองไม่เป็นทางการโดยมีการวัดผลอย่างชัดเจนและเป็นทางการ
- ๖) เส้นทางอาชีพแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับปานกลาง
- ๗) มีความเกี่ยวข้องในลักษณะครอบครัว

**ทฤษฎีการบริหารของเทเลอร์ (Frederick W. Taylor)** บิดาแห่งการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ได้พัฒนาการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ซึ่งมีพื้นฐานอยู่ในหลักการ (Principles) ที่สำคัญ ๔ ประการคือ<sup>๑๒๑</sup>

๑. ต้องมีการคิดค้นและกำหนดวิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) สำหรับงานแต่ละอย่าง คือ ต้องมีการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดที่ช่วยให้สามารถทำงานเสร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ มาตรฐานของงานจะต้องมีการจัดวางเอาไว้ โดยมีหลักเกณฑ์ที่ได้พิสูจน์มาแล้วว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดจริง และในเวลาเดียวกันการจ่ายผลตอบแทนแบบจูงใจต่างๆ ก็จ่ายให้ตามผลผลิตทั้งหมด
๒. ต้องมีคัดเลือกและพัฒนาคนงาน โดยตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของการรู้จักงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับคนงาน นอกจากนี้ต้องมีการอบรมคนงานให้รู้จักวิธีการทำงานที่ถูกต้องด้วย และในการคัดเลือกคนงานจะต้องมีการพิจารณาเป็นพิเศษที่จะให้ได้คนที่มีคุณสมบัติที่ดีที่สุดตรงตามงานที่จะให้ทำ

<sup>๑๑๙</sup> สุพิน เกษาคุปต์, **การจัดการปฏิบัติงาน**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๙๒-๙๓.

<sup>๑๒๐</sup> William Ouchi, **Organization and Management** , (Eaglewood Cliffs : Prentice Hill, 1971), p. 283.

<sup>๑๒๑</sup> เทเลอร์, อ่างในธงชัย สันติวงษ์, **องค์กรและการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓), หน้า ๔๗ - ๔๘.

๓. ด้วยวิธีการพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ควบคู่กับการพิจารณาคนงานนี้ คนงานจะไม่คัดค้านต่อวิธีทำงานใหม่ที่ได้กำหนดขึ้น เพราะโดยหลักเหตุผลคนงานทุกคนจะเห็นจริงถึงโอกาสที่เขาจะได้รับรายได้สูงขึ้นจากการทำงานถูกวิธีที่จะช่วยให้ได้ผลผลิตสูงขึ้น

๔. การประสานร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและคนงาน ฝ่ายบริหารควรจะได้ประสานอย่างใกล้ชิดเป็นประจำกับคนงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน แต่ต้องไม่ใช่โดยการลงมือปฏิบัติงานที่ควรจะเป็นงานของคนงานเท่านั้น

จากหลักการดังกล่าว พบว่าวิธีการต่างๆ ล้วนแต่เป็นวิธีการที่มีหลักเกณฑ์ตามหลักวิทยาศาสตร์ ทำให้เกิดทฤษฎีการบริหารขึ้นมาและได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารต้องมีบทบาทเป็นจุดกลางของปัญหาและความสำเร็จของกลุ่มที่จะต้องรับผิดชอบนำเอาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของกลุ่มมาคิดวิเคราะห์และปรับปรุงหาทางออกให้ได้เป็นผลดีที่สุดสำหรับกลุ่มให้ดีขึ้นและมากขึ้นเรื่อยๆ

**ทฤษฎีการบริหารของเฮนรี ฟาโย (Henri Fayol)** ได้เสนอทฤษฎีการบริหารโดยมีความเชื่อว่า เป็นไปได้ที่จะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหาร (Administrative) ซึ่งสามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาล โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหาร (Management Functions) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร ๕ ประการคือ<sup>๑๒๒</sup>

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึงภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำ การคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

๒. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึงภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีโครงของงานต่างๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของ และตัวคน อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

๓. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึงหน้าที่ในการสั่งการงานต่างๆ ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะกระทำให้ผลสำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจคนงานของตน จะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงานและองค์การที่มีอยู่ รวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดทั้งขึ้น และลง นอกจากนี้ยังต้องทำการประเมินโครงสร้างขององค์การและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำ อีกด้วย หากโครงสร้างขององค์การที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมก็จำเป็นต้องปรับปรุงเช่นเดียวกัน ถ้าผู้อยู่ใต้

<sup>๑๒๒</sup>Price, Alan, **Human Resource Management**, In a Business Context, 2 edition, (London : Thomson Learning, 2004), p. 110.

บังคับบัญชาคนใดหย่อนประสิทธิภาพ การไล่ออกเพื่อปรับปรุงกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นก็เป็นสิ่งจำเป็นต้องทำ

๔. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึงภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

๕. การควบคุม (Controlling) หมายถึงภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่างๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว

**เฮนรี ฟาโย (Henri Fayol)** ได้กำหนดหลักการในการบริหารจัดการขึ้น ๑๔ ประการเป็นส่วนประกอบสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการ ดังนี้<sup>๑๒๓</sup>

๑. การแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) ฟาโย ได้เสนอว่า คนงานควรจะได้รับ การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติมากขึ้น หรือได้รับการกระตุ้นให้มีความรับผิดชอบ ในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น ซึ่งหลักการนี้จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การยุคปัจจุบันได้

๒. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) แวปเบอร์ และฟาโย ได้ให้ความสำคัญของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการของแวปเบอร์จะได้มาจากตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารในสายการบังคับบัญชา ส่วนอำนาจหน้าที่แบบไม่เป็นทางการจะได้รับความชำนาญงานของบุคคล (Expertise) ความรู้ทางด้านเทคนิค (Technical Knowledge) ความมีคุณค่าทางศีลธรรม (Moral Worth) และความสามารถในการนำ (Leading) และสร้างความผูกพันกับผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเน้นว่าอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควรอยู่คู่กัน

๓. การมีผู้บังคับบัญชาคนเดียว (Unity of Command) ฟาโย กล่าวว่าคำสั่งสองคำสั่ง (Dual Command) อาจก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน เช่น การรายงานจะมีความเกี่ยวข้องในเมื่อผู้ควบคุมสองคนได้ให้คำสั่งกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว ทำให้เกิดการสับสนในบางสถานการณ์ คำสั่งสองคำสั่งนี้ทำให้เกิดความยุ่งยากแก่ผู้บังคับบัญชา และทำให้เกิดการสับสนในลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการ (Formal Hierarchy of Authority) การประเมินอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารในระบบผู้บังคับบัญชาสองคนจะเป็นการยาก และผู้บริหารจะไม่สนใจในความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา มักจะโกรธและอาจไม่ให้ความร่วมมือในอนาคตถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อฟัง

๔. สายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ (Line of Authority) เป็นสายการบังคับบัญชาจากผู้บริหารในระดับบนสู่ผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์การ ความสัมพันธ์ของการ

<sup>๑๒๓</sup> ศีรวิวัฒน์ เสรีรัตน์ , ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๖๘ - ๖๙.



จำกัดความยาวของสายการบังคับบัญชา โดยการควบคุมจำนวนของระดับในลำดับชั้นของการบริหารจัดการ จำนวนที่ดีที่สุดในการลำดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy) คือความยาวของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับล่าง รวมถึงความล่าช้าใน การวางแผน(Planning) และการจัดการ (Organizing) ซึ่งการจำกัดจำนวนของระดับชั้น การบังคับบัญชาให้น้อยลงจะทำให้ปัญหาในการติดต่อสื่อสารลดลง และองค์กรจะมีการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและมีความยืดหยุ่นมากขึ้น ภายในองค์กรได้มีการแบ่งแยกแผนกต่างๆ ซึ่งแต่ละแผนกจะมีระดับชั้นการบังคับบัญชาโดยผู้บริหารในระดับกลางและระดับต้นของสาย การบังคับบัญชาแต่ละแผนกต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้จัดการในระดับเดียวกันในแผนกอื่นๆ ซึ่งปฏิสัมพันธ์นี้ช่วยในการตัดสินใจให้เร็วขึ้น เนื่องจากผู้บริหารจะรู้จักบุคคลอื่น และรู้วิธีการในการแก้ปัญหาเพิ่มมากขึ้น สำหรับการทำงานข้ามแผนกหรือการทำงานข้ามสายนั้น เป็นการสร้างทีมงานข้ามสาย ซึ่งสามารถควบคุมโดยผู้นำของแต่ละทีม

๕. การรวมอำนาจ (Centralization) เป็นการรวมอำนาจของการบังคับบัญชาไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ซึ่งอำนาจหน้าที่จะไม่ได้รวมไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงของสาย การบังคับบัญชา แต่เป็นการกำหนดว่า ควรมีการรวมอำนาจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่าไร อย่างไรและมีการกระจายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและคนงานในระดับล่างอย่างไร สิ่งนี้ถือว่ามีผลสำคัญ เนื่องจากว่าจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในทุกๆระดับขององค์กร

๖. การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) เป็นการออกแบบหรือกำหนดแผนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและคนงานที่ใช้ทรัพยากรขององค์กร องค์กรใดที่ไม่มี การวางแผนจะทำให้ขาดประสิทธิภาพและขาดประสิทธิผล ซึ่งจะไม่มีการมุ่งไปสู่กิจกรรม ของกลุ่มหรือกิจกรรมของบุคคล แต่การวางแผนจะเริ่มที่ผู้บริหารระดับสูงทำงานเป็นทีมร่วมกับกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งจะต้องมีการติดต่อกับผู้บริหารในระดับกลางที่มีส่วนในการตัดสินใจว่า จะใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างไรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์ หลักการในข้อนี้ ยึดหลักว่ากิจกรรมของแต่ละกลุ่มต้องมีจุดหมายและแผนเดียวกัน

๗. หลักความเสมอภาค (Equity) ความเสมอภาคคือ ความเป็นธรรม (Justice) ความยุติธรรม (Impartiality) และความเหมาะสม (Fairness) สำหรับสมาชิกทุกคนภายในองค์กรซึ่งในปัจจุบันพนักงานมีความต้องการความเสมอภาคมากขึ้นเป็นการจัดการที่ใช้หลักความเท่าเทียมกัน

๘. การออกคำสั่ง (Order) วิธีการจัดการซึ่งอยู่ในตำแหน่งนั้นในการจัดหาเพื่อให้ องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด และเป็นการจัดหางานให้แก่พนักงานโดยใช้ผังองค์กร(Organization Chart) เพื่อแสดงให้เห็นถึงตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานแต่ละคน และเป็นการชี้วัดว่าตำแหน่งของพนักงานแต่ละคนอาจจะมีการเลื่อนขั้นได้ในอนาคต การวางแผนเกี่ยวกับอาชีพได้รับความสนใจมากขึ้นในองค์กรยุคปัจจุบัน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือว่า มีความจำเป็นที่จะต้องให้การฝึกอบรม

(Training) และการพัฒนากำลังแรงงาน (Developing) โดยองค์การจะกำหนดตำแหน่งหน้าที่สำหรับคนทุกคน และทุกคนจะเข้าใจตำแหน่งหน้าที่ของตน

๙. ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความสามารถของบุคคลในการกระทำสิ่งต่างๆ โดยปราศจากการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่มซึ่งความคิดริเริ่มนี้นับถือว่าเป็นจุดแข็งขององค์การ เนื่องจากจะสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ได้ ผู้บริหารมีความต้องการทักษะ (Skill) และไหวพริบ (Tact) เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างองค์การและความต้องการของพนักงาน และความสามารถ (Ability) จะทำให้เกิดความสมดุล ซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้วัดผู้บริหารระดับสูงในการพัฒนาและการบริหารงาน

๑๐. ความมีระเบียบวินัย (Discipline) เป็นการมุ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการเชื่อฟัง (Obedience) อำนาจ (Energy) คำขอรับรอง (Application) และลักษณะของการแสดงความนับถือออกมา สำหรับอำนาจของผู้บังคับบัญชา ความมีระเบียบวินัยเป็นบุคลิกลักษณะที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารหลายๆ คนที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด และทำงานอย่างเข้มแข็ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความมีระเบียบวินัยจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์การกับคุณสมบัติของผู้นำภายในองค์การ และเป็นความสามารถของผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติตามอย่างยุติธรรมอีกด้วย

๑๑. ค่าตอบแทน (Remuneration of Personnel) การให้รางวัลประกอบด้วยโบนัสและแผนการแบ่งกำไร เป็นการช่วยกระตุ้นการทำงานของพนักงานได้ การให้หรือการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การ ระบบรางวัลที่มีประสิทธิภาพสามารถให้ความยุติธรรมทั้งพนักงานและองค์การ รวมทั้งสามารถกระตุ้นผลผลิตเพิ่ม โดยการให้รางวัล เพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยยึดหลักว่าการจ่ายค่าตอบแทนควรยุติธรรมและตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดทั้งนายจ้างและลูกจ้างเท่าที่จะทำได้

๑๒. ความมั่นคงในงาน (Stability of Tenure of Personnel) ความมั่นคงในงานมีความสำคัญต่อการจ้างงานระยะยาว เมื่อพนักงานอยู่ในองค์การซึ่งมีแนวโน้มจะทำงานเป็นทีมเป็นระยะเวลานาน โดยพยายามพัฒนาทักษะ และปรับปรุงความสามารถในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรขององค์การ การจ้างงานระยะยาวเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้อธิบายการประสบความสำเร็จของบริษัทขนาดใหญ่ในญี่ปุ่น

๑๓. ผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์การ (Subordination of individual interests to the common interest) ผลประโยชน์ขององค์การถือว่าเป็นประโยชน์ของทุกๆ คน หรือของทุกกลุ่มในองค์การ ในขณะที่องค์การยังดำเนินกิจการอยู่จะต้องมีการกำหนดผลประโยชน์เพื่อให้เกิดความยุติธรรมระหว่างองค์การและสมาชิกภายในองค์การ

๑๔. ความสามัคคี (Sprit de corps) เป็นความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกภายในองค์การที่ช่วยสนับสนุนการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม ในการออกแบบประยุกต์ของอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้นภายในองค์การ และสิทธิในการสั่งการ หรือการบริโศค และความร่วมมือกันถือว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญในการที่ทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จและมีการพัฒนา ความสามัคคีจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้หากมีการติดต่อกันระหว่างผู้บริหารและคนงาน โดยการติดต่อเพื่อแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่สำคัญ เพราะความสามัคคีคือพลัง เมื่อสมาชิกมีความสามัคคีกันสูงก็จะทำให้องค์การมีความแข็งแกร่ง

**ทฤษฎีการบริหารของลูเธอร์ กุลิค (Luther Gulick)** ได้เสนอหลักการบริหารระบบราชการที่เรียกว่า POSDCoRB Model มีดังนี้<sup>๑๒๔</sup>

๑. P=Planning (การวางแผน) เป็นการคาดคะเนเหตุการณ์การต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งต้องคำนึงถึงทรัพยากรภายในองค์การ และสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อให้แผนที่กำหนดขึ้นมีความรอบคอบและสามารถนำไปปฏิบัติได้

๒. O=Organizing (การจัดองค์การ) เป็นการจัดองค์การที่เป็นส่วนราชการโดยจัดแบ่งตามความชำนาญเฉพาะอย่าง ออกเป็นกรม ฝ่าย แผนก จะพิจารณาปริมาณงานคุณภาพงานขนาดของการควบคุม และพิจารณาแบ่งสายงานหลัก และสายงานที่ปรึกษา โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควบคู่กันไป

๓. S=Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) เป็นการคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาดำรงตำแหน่งภายในองค์การ โดยพิจารณาจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมให้ได้ในปริมาณที่เพียงพอจะทำให้งานสำเร็จได้

๔. D=Directing (การสั่งการหรืออำนวยการ) เป็นการกำ กับดูแล สั่งงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอาศัยลักษณะความเป็นผู้นำ การจูงใจ ศิลปะการปกครองคน และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

๕. Co=Coordinating (การประสานงาน) เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดี กับบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทุกฝ่าย ทั้งในระดับสูงกว่า ต่ำกว่า และการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

๖. R=Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) เป็นการนำเสนอผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารระดับต่างๆ โดยมีการติดต่อสื่อสารแบบเป็นลายลักษณ์อักษร

<sup>๑๒๔</sup> ลูเธอร์ กุลิค, อังโน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ , **ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๘๖.

๗. B=Budgeting (การงบประมาณ) เป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ในการควบคุมการปฏิบัติงานโดยใช้วงจงบประมาณ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ การเตรียมขออนุมัติงบประมาณ การเสนอให้ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบ การดำเนินงานตามงบประมาณ การตรวจสอบ การใช้จ่ายงบประมาณตามแผนที่เสนอขอไว้

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารสรุปได้ว่า หลักการทฤษฎีบริหารโดยทั่วไปทั้งภาครัฐและเอกชน ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ หรือการจัดหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร การสรรหาบุคคล การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน การงบประมาณ เพื่อค้นหาวิธีที่ดีที่สุดในการดำเนินกิจกรรมและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการเมืองค์ประกอบและหลักการดำเนินงานมากมาย ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องทราบและนำมาใช้ประกอบในการตัดสินใจการดำเนินงานในองค์กรของตน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและประโยชน์สูงสุดกับทรัพยากรที่มีอยู่เป็นต้น

#### ๒.๔ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองโดยการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่น มีอำนาจในการบริหารจัดการ การตัดสินใจ การจัดหางบประมาณ การรับบรรจุแต่งตั้ง รวมถึงงานด้านต่างๆ อย่างเป็นอิสระโดยอยู่ในรูปแบบของการปกครองตนเอง (Local Self Government) ซึ่งได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีไว้หลายๆท่านด้วยกัน ในที่นี้ผู้วิจัยจะได้นำความหมาย แนวคิดและทฤษฎีที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้เป็นลำดับดังต่อไปนี้

##### ๒.๔.๑ ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองโดยการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่น มีอำนาจในการบริหารจัดการ การตัดสินใจ การจัดหางบประมาณ การรับบรรจุแต่งตั้ง รวมถึงงานด้านต่างๆ อย่างเป็นอิสระโดยอยู่ในรูปแบบของการปกครองตนเอง (Local Self Government) ซึ่งได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้อย่างน่าสนใจดังนี้

**ซวงส์ ฉายะบุตร** ได้ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง “การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือ กระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้นได้อำนาจในการปกครองร่วมรับผิดชอบทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน ในการบริหารงานท้องถิ่นตามแนวความคิดที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมจะเป็น “รัฐบาลของประชาชน” โดยประชาชนและเพื่อประชาชน”<sup>๑๒๕</sup>

<sup>๑๒๕</sup>ซวงส์ ฉายะบุตร, การปกครองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร : สมาคมนิสิตเก่ารัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๒๑.

**ประธาน คงฤทธิศึกษากร** ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึงระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และโดยนัยนี้จะมีองค์การทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้นๆ องค์การนี้ถูกจัดตั้งและควบคุมโดยรัฐบาล แต่มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเองได้<sup>๑๒๖</sup>

**อุทัย หิรัญโต** ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้หน่วยการปกครองระดับรองของรัฐหรือกระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครอง และดำเนินการบางอย่าง เพื่อประโยชน์ของรัฐและผลประโยชน์ท้องถิ่นโดยตรง การบริหารงานท้องถิ่นจะมีองค์การปกครองที่ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ ซึ่งประชาชนเลือกตั้งมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้มีความอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมโดยวิธีการต่างๆ ตามความเหมาะสม<sup>๑๒๗</sup>

**ฮอลโลเวย์ (Holloway)** ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีจำนวนประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีอำนาจปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกสภามาจากการเลือกตั้งของประชาชน<sup>๑๒๘</sup>

จากการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นคือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นจัดการปกครองและดำเนินการในการบริหารจัดการกิจกรรมต่างๆ และดำเนินการเพื่อรักษาผลประโยชน์ของรัฐและผลประโยชน์ของท้องถิ่น โดยมีการจัดตั้งองค์การขึ้นมาทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นนั้นๆ องค์การนี้ถูกจัดตั้งและควบคุมโดยรัฐบาล แต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติเป็นไปตามนโยบายของตนเองได้

#### ๒.๔.๒ ทฤษฎีการปกครองส่วนท้องถิ่น

ทฤษฎีของ Nozick และ Buchamam มีความเห็นว่า สังคมที่มีการให้บริการแบบผูกขาดโดยธรรมชาติเมื่อไม่สามารถถกกันได้ ไม่สามารถแข่งขันในการบริโภคได้จะเกิดปัญหาบุคคลที่ไม่จ่ายแต่ได้รับผลประโยชน์จึงต้องบังคับเก็บภาษี รัฐบาลเกิดจากการรวมตัวกันโดยการบังคับการ จัดเก็บและมองว่ารัฐบาลเป็นผู้ผูกขาดโดยธรรมชาติ และขยายอำนาจบังคับไปถึงการตุลาการ

<sup>๑๒๖</sup> ประธาน คงฤทธิศึกษากร, การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : พีระพัฒนา, ๒๕๒๖), หน้า ๘.

<sup>๑๒๗</sup> อุทัย หิรัญโต, การปกครองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๔.

<sup>๑๒๘</sup> สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยรามคำแหง, “ผลการประเมินความพร้อมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจและกำกับดูแลตรวจสอบองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น”, รายงานการวิจัย, (สถาบันวิจัยและพัฒนา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๗), หน้า ๓ - ๙.

ส่วน Buchamam มีความเห็นว่า สังคมไม่ได้ผูกมัดโดยศีลธรรมจรรยาเพียงอย่างเดียว และไม่มีจรรยาใดๆ เลยถ้าประชาชนเห็นแก่ตัว คอยแสวงหาผลประโยชน์ก็จะเกิดปัญหาจึงต้องมีกฎหมาย (Law) และข้อขัดถ่วง (Social Contrast)

จากแนวคิดของ Nozick และ Buchamam ทำให้เกิดการกำหนดบทบาทในการบริหารของรัฐจนถึงบทบาทท้องถิ่นที่จะทำให้เกิดสวัสดิภาพต่อสังคมที่ดีขึ้น ส่วนที่ประชาชนจะเข้ามามีส่วนร่วมคือ<sup>๑๒๙</sup>

๑. การเลือกตั้งผู้แทนของตนเข้าไปเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือเป็นกรรมการ ในคณะกรรมการบริหารในองค์กรส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นตัวแทนในการพิทักษ์รักษาประโยชน์และกำหนดทิศทางในการพัฒนา ให้สอดคล้องกับความต้องการของตนเองและชุมชน

๒. เสนอความต้องการของตนต่อผู้แทน เพื่อนำสู่การพิจารณากำหนดเป็นนโยบาย แผนงานโครงการในเรื่องต่างๆ แล้วเสนอความคิดเห็นผ่านตัวแทนของตน รวมทั้งร้องเรียนผ่านผู้บริหารของหน่วยงานที่กำกับดูแลองค์กร

๓. ร้องเรียนหรือร้องทุกข์ในกรณีที่ได้รับความสะดวกหรือเดือดร้อนจากการประกอบกิจการใดๆ ในท้องถิ่นซึ่งเป็นสิทธิของประชาชนที่จะร้องเรียนได้

๔. ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามข้อกำหนดของท้องถิ่นที่สภาท้องถิ่นบัญญัติขึ้น

จากบทบาทหน้าที่ของประชาชนดังกล่าว จะเห็นได้ว่าประชาชนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นองค์กรที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับประชาชน ได้เป็นที่พึ่งและเป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น สมดังเจตนารมณ์ของการปกครองส่วนท้องถิ่นในการกระจายอำนาจสู่ประชาชนอย่างแท้จริง แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเข้มแข็งได้ด้วยประชาชนในท้องถิ่นจะต้องมีการรวมตัวเป็นองค์กรต่างๆ อย่างหลากหลายความต้องการของชุมชนเพื่อให้ทุกส่วนของชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหา วิเคราะห์ปัญหา วางแผนดำเนินการและติดตามผล

### ๒.๔.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล<sup>๑๓๐</sup> ได้เคยจัดตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๙ เป็นรูปการปกครองท้องถิ่นรูปหนึ่ง ต่อมาได้ถูกยกเลิกไปโดยเหตุผลว่าไม่อาจปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ ซึ่งถูกยกเลิกไปโดยประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๓๒๖ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๕ แล้วจัดตั้ง “สภาตำบล” แทนและสภาตำบลรูปนี้ก็ได้นำมาดำเนินการเรื่อยมาจนถึงปี

<sup>๑๒๙</sup> ชูชัย ศุภวงศ์ และยุวดี คาดการณ์ไกล, องค์การบริหารส่วนตำบลในแนวทางประชาคม, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, ๒๕๒๔), หน้า ๓๒.

<sup>๑๓๐</sup> วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ์ สุขุม นวลสกุล, การเมืองและการปกครอง, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔), หน้า ๔๖๗.

พ.ศ. ๒๕๓๗ จึงได้มีประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ โดยได้ปรับปรุงฐานะของสภาตำบลที่มีอยู่ให้มีฐานะเป็นนิติบุคคล และปรับปรุงการบริหารงานของสภาตำบลเสียใหม่ ให้สามารถรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนได้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งให้มีการยกฐานะสภาตำบลซึ่งมีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นได้ ดังนั้น ปัจจุบันนี้จึงมีรูปการปกครองท้องถิ่นอีกรูปหนึ่งเรียกว่า “องค์การบริหารส่วนตำบล” หรือเรียกว่า “อบต.” เกิดขึ้น มีพื้นที่รับผิดชอบนอกเขตเทศบาล สุขาภิบาลและราชการบริหารส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้นแต่ไม่รวมถึงองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นพื้นที่ส่วนที่ซ้อนอยู่กับพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั่นเอง

#### ๑) การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล<sup>๑๓๑</sup>

กฎหมายได้กำหนดว่า สภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ โดยทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทย ดังนั้น ตำบลที่มีสภาตำบลซึ่งฐานะเป็นนิติบุคคล มีรายได้ตามเกณฑ์ดังกล่าวก็ให้สภาตำบลนั้นจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นได้

#### ๒) การจัดองค์การและการบริหาร

องค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

#### ๓) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์การฝ่ายนิติบัญญัติ มีสมาชิกประกอบด้วยสมาชิกซึ่งได้รับการเลือกตั้งจากราษฎรในแต่ละหมู่บ้าน หมู่บ้านละ ๒ คน ในกรณีเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีเพียงหนึ่งหมู่บ้าน ให้มีสมาชิกจำนวน ๖ คน และถ้ามีเพียงสองหมู่บ้านให้มีสมาชิกหมู่บ้านละ ๓ คน สมาชิกซึ่งได้รับเลือกตั้งมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี นับแต่วันเลือกตั้งสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีประธานสภาคนหนึ่ง และรองประธานสภาอีกคนหนึ่ง ซึ่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกตั้งขึ้น มีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ ๒ ปี มีหน้าที่ดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามข้อบังคับการประชุม

#### ๔) สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

<sup>๑๓๑</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๖๗.

(๒) พิจารณาและให้ความเห็นชอบข้อบังคับตำบล ร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

(๓) ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบลตาม (๑) และกฎหมายระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

#### ๕) คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

กฎหมายกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่บริหารกิจการองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย ประธานกรรมการบริหารคนหนึ่งและกรรมการบริหารจำนวน ๒ คน ซึ่งสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้นายอำเภอแต่งตั้ง ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเลขานุการคณะกรรมการบริหาร

#### คณะกรรมการบริหารมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้<sup>๑๓๒</sup>

(๑) บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามมติข้อบังคับและแผนพัฒนาตำบล และรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) รายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง

(๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ทางราชการมอบหมายองค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากนี้มีคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่บริหารและมีอำนาจหน้าที่ดังกล่าวแล้ว ยังมีพนักงานส่วนตำบลและอาจจัดแบ่งการบริหารงานออกเป็น ๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒) ส่วนต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น ระเบียบพนักงานส่วนตำบลให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา

พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗<sup>๑๓๓</sup> แบ่งการบริหารออกเป็น

**๑. สำนักงานปลัด** มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานพิมพ์ตีตงานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการ งานการประชุม งานตราข้อบังคับตำบล งานนิติกร พาณิชยงานรัฐพิธี

<sup>๑๓๒</sup> อ้างแล้ว, หน้า ๔๖๘-๔๖๙.

<sup>๑๓๓</sup> พิเชษฐ วงศ์เกียรติขจร, แนวคิดยุทธศาสตร์ การบริหารการพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท) ในยุคโลกาภิวัตน์, หน้า ๓๗-๓๘.



ประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานจัดทำข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีงานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบังคับ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

**๒. ส่วนการคลัง** ทำหน้าที่เกี่ยวกับการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้ และการนำส่งภาษี งานเกี่ยวกับการโอนเงินเดือน งานรายงานเงินคงเหลือประจำวัน งานขออนุมัติเบิกตัดปี และขอขยายเวลาเบิกจ่ายงานการจัดทำแสดงฐานะการเงิน งบทรัพย์สิน หนี้สิน งบโครงการ เงินสะสม งานการจัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมเงินรายได้ รายจ่ายงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

**๓. ส่วนโยธา** ทำหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบถนน อาคารสะพาน แหล่งน้ำ ฯลฯ งานประมาณค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานก่อสร้างและซ่อมบำรุงอาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานควบคุมการก่อสร้าง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

**๔. ส่วนสาธารณสุข** (มีเฉพาะ อบต.ชั้นหนึ่ง) ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสุขาภิบาล งานควบคุมโรคติดต่อ ตลอดจนงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลมี ๓ ส่วนคือ

๔.๑ บุคลากรฝ่ายสภา มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้งโดยประชาชน ผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ ๒ คน ถ้ามีเพียง ๑ หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกได้ ๖ คน และถ้ามีเพียง ๒ หมู่บ้านให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีสมาชิกได้หมู่บ้านละ ๓ คน อยู่ในวาระคราวละ ๔ ปีนับแต่วันเลือกตั้งประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลือกจากสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยนายอำเภอเป็นผู้แต่งตั้ง มีตำแหน่งคราวละ ๔ ปี นับแต่วันที่ได้รับเลือก ส่วนเลขานุการ ๑ คน เลือกจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๒ บุคลากรฝ่ายนายก มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคนซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตามกฎหมายการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งรองนายก ซึ่งไม่ใช่สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วยในการบริหารราชการตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายได้ไม่เกินสองคน และอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกหนึ่งคน ซึ่งไม่ใช่สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๔.๓ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มี ๑) พนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือน ๒) พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓) ข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการรัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบล ร้องขอให้ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการชั่วคราว

## ๕. ส่วนอื่นๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น<sup>๑๓๔</sup>

องค์การบริหารส่วนตำบลนั้น มีอำนาจในการปกครองตนเอง มีอิสระในการบริหารงานบุคคล งบประมาณและพัสดุด้วยตนเอง มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนกลาง จะเห็นได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นได้ถูกจัดตั้งขึ้นตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายไม่ได้ผ่านกระบวนการวิวัฒนาการเป็นชุมชนที่เจริญมาก่อน การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นจึงมีน้อย กิจกรรมโครงการต่างๆ ส่วนใหญ่ถูกกำหนดโดยผู้นำชุมชน เช่น ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน การจัดทำแผนพัฒนาตำบลในแต่ละครั้ง ประชาชนในหมู่บ้านเข้ามามีส่วนร่วมน้อยมาก เนื่องจากการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นจะมีคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้กำหนดแนวทางการพัฒนา กำหนดแผนงานโครงการ จัดทำร่างแผนพัฒนาเสนอศูนย์ประสานการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และเสนอสภาท้องถิ่นให้ความเห็นชอบตามลำดับ ซึ่งจะเห็นได้ว่าประชาชนจะเข้ามามีส่วนร่วมได้น้อยมาก

## ๖. นายกององค์การบริหารส่วนตำบล<sup>๑๓๕</sup>

นายกององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของราษฎรเช่นเดียวกัน มีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี นับแต่วันเลือกตั้ง และสามารถดำรงตำแหน่งติดต่อกันได้ไม่เกิน ๒ วาระ แต่จะดำรงตำแหน่งได้อีกครั้งเมื่อพ้นระยะเวลา ๔ ปี นับแต่วันที่พ้นจากตำแหน่ง นายกององค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ๖ ประการ ดังนี้

๑) กำหนดโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลข้อบัญญัติระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

๒) สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓) แต่งตั้ง และถอดถอนรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๔) วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๕) รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติการบริหารส่วนตำบล

<sup>๑๓๔</sup> วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ์ สุขุม นวลสกุล, การเมืองและการปกครอง, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔), หน้า ๔๖๙.

<sup>๑๓๕</sup> วิศิษฐ์ วงศ์เกียรติขจร, แนวคิดยุทธศาสตร์ การบริหารการพัฒนา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท) ในยุคโลกาภิวัตน์, หน้า ๓๓-๓๔.

๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติและกฎหมาย  
องค์การบริหารส่วนตำบล มีบทบาทหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ดังนี้<sup>๑๓๖</sup>

๑. มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้าน  
เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

๒. มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำใน  
เขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

๒.๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

๒.๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด  
ขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล

๒.๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

๒.๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒.๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๒.๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

๒.๗) คัดค้านการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ และสิ่งแฉล้ม

๒.๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีของ  
ท้องถิ่น

๒.๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ  
บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๓. มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำกิจการในเขต  
องค์การบริหารส่วนตำบลดังนี้

๓.๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร

๓.๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๓.๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

๓.๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา และสวนสาธารณะ

๓.๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

๓.๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

๓.๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๓.๘) การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

๓.๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

<sup>๑๓๖</sup> สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา พระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล  
พ.ศ. ๒๕๓๗, (แก้ไข ๒๕๕๓).

๓.๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

๓.๑๑) กิจกรรมเกี่ยวกับพาณิชย์

๓.๑๒) การท่องเที่ยว

๓.๑๓) การผังเมือง

๔. มาตรา ๖๘/๑ การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ที่มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย กำหนดแผนพัฒนา กำหนดข้อบังคับ ข้อบัญญัติ ระเบียบ และมีอำนาจในการสั่ง อนุญาต และร่วมไปถึงการแต่งตั้ง ถอดถอนโดยที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย และอำนาจหน้าที่ของ อบต. ตามที่กล่าวมานั้น ไม่เป็นตัดอำนาจของหน่วยงานของรัฐ แต่การดำเนินกิจการใดที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชนนั้น จะต้องแจ้งให้ อบต. ล่วงหน้าก่อน

## ๒.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่

อำเภอหนองกี่ เดิมเป็นพื้นที่อยู่ในเขตการปกครอง อำเภอนางรอง กระทรวงมหาดไทย ประกาศตั้งเป็นกิ่งอำเภอหนองกี่ เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๑๗ ขณะนั้นแบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๓ ตำบล ได้แก่ ตำบลหนองกี่ ตำบลเขี่ยปราสาท ตำบลหนองไผ่ ต่อมาได้มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะขึ้นเป็นอำเภอ เมื่อวันที่ ๑๓ เมษายน ๒๕๒๒ ปัจจุบันมีองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน ๘ แห่งได้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลเขี่ยปราสาท องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระตาดพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็นองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพธิ์ชัย องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง องค์การบริหารส่วนตำบลบุกระสัง โดยผู้วิจัยได้เลือกทำวิจัย ๔ แห่ง โดยมีสภาพทั่วไปดังต่อไปนี้

### ๑) องค์การบริหารส่วนตำบลเขี่ยปราสาท<sup>๑๓๗</sup>

องค์การบริหารส่วนตำบลเขี่ยปราสาทได้รับการยกฐานะจากสภาตำบล จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๔๐ ที่ตั้ง อบต. ตั้งอยู่ที่ ๑๖๓ หมู่ที่ ๒

<sup>๑๓๗</sup> องค์การบริหารส่วนตำบลเขี่ยปราสาท แผนพัฒนาสามปี (๒๕๕๔ – ๒๕๕๖) องค์การบริหารส่วนตำบลเขี่ยปราสาท, หน้า ๓. (เอกสารอัดสำเนา).

ถนนไทรินทร์ ตำบลเขี้ยปราสาท อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอหนองกี่ ห่างจากอำเภอประมาณ ๕ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๓๘ ตารางกิโลเมตร ๒๔,๑๘๗ ไร่ จำนวนหมู่บ้านในเขตปกครองทั้งสิ้น ๑๐ หมู่บ้าน ได้แก่

- |                              |                                  |
|------------------------------|----------------------------------|
| ๑. หมู่ที่ ๑ บ้านเขี้ยปราสาท | ๒. หมู่ที่ ๒ บ้านใหญ่เขี้ยปราสาท |
| ๓. หมู่ที่ ๓ บ้านหนองตาตำ    | ๔. หมู่ที่ ๔ บ้านเมืองแฝก        |
| ๕. หมู่ที่ ๕ บ้านขามน้อย     | ๖. หมู่ที่ ๖ บ้านใหญ่หนองตาตำ    |
| ๗. หมู่ที่ ๗ บ้านหนองปรือ    | ๘. หมู่ที่ ๘ บ้านทุ่งตำรง        |
| ๙. หมู่ที่ ๙ บ้านยาง         | ๑๐. หมู่ที่ ๑๐ บ้านหนองโสน       |
- ประชากรทั้งสิ้น ๕,๙๘๐ คน

### โครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเขี้ยปราสาท มีโครงสร้างองค์กร ดังนี้

๑. สำนักปลัดงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
  - ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
  - ๑.๒ งานนโยบายและแผน
  - ๑.๓ งานกฎหมายและคดี
  - ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  - ๑.๕ งานกิจการสภา
๒. ส่วนการคลัง
  - ๒.๑ งานการเงิน
  - ๒.๒ งานการบัญชี
  - ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
  - ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
๓. ส่วนโยธา
  - ๓.๑ งานก่อสร้าง
  - ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
  - ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค
  - ๓.๔ งานผังเมือง
๔. ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
  - ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
  - ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
  - ๔.๓ งานรักษาความสะอาด

## ๕. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๕.๑ งานส่งเสริมกิจกรรมโรงเรียน
- ๕.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๕.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- ๕.๔ งานสังคมสงเคราะห์
- ๕.๕ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

## ๖. ส่วนส่งเสริมการเกษตร

- ๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร
- ๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์

### ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง<sup>๑๓๘</sup>

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง เดิมเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบสภาก่อน ซึ่งเรียกว่า “สภาตำบลโคกสว่าง” และต่อมามีพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะสภาตำบล เป็น องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๑๓ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นผลให้สภาตำบลโคกสว่าง เปลี่ยนแปลงฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ตั้งแต่วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๐ ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง มีอาคารสำนักงานเป็นของตนเองอยู่ที่ ๙๙ หมู่ที่ ๒ ตำบลโคกสว่าง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ของที่ว่าการอำเภอหนองกุง ระยะเวลาจากที่ว่าการอำเภอหนองกุง ๒๒ กิโลเมตร มีเนื้อที่รับผิดชอบทั้งหมด ๕๔ ตารางกิโลเมตร หรือเท่ากับ ๓๓,๗๕๐ ไร่ จำนวนหมู่บ้านในเขตปกครองทั้งสิ้น ๙ หมู่บ้าน ได้แก่

- |                             |                             |
|-----------------------------|-----------------------------|
| ๑. หมู่ที่ ๑ บ้านโคกสว่าง   | ๒. หมู่ที่ ๒ บ้านโนนมะกอก   |
| ๓. หมู่ที่ ๓ บ้านตระกรุมทอง | ๔. หมู่ที่ ๔ บ้านโคกลอย     |
| ๕. หมู่ที่ ๕ บ้านโนนพะไล    | ๖. หมู่ที่ ๖ บ้านเขื่อนด่าน |
| ๗. หมู่ที่ ๗ บ้านโคกล่าม    | ๘. หมู่ที่ ๘ บ้านหนองแสง    |
| ๙. หมู่ที่ ๙ บ้านไทรทอง     |                             |

ประชากรทั้งสิ้น ๕,๖๓๗ คน

### โครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง มีโครงสร้างองค์กร ดังนี้

๑. สำนักปลัดงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

<sup>๑๓๘</sup> องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง แผนพัฒนาสามปี (๒๕๕๕- ๒๕๕๗) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง, หน้า ๗. (เอกสารอัดสำเนา).

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานนโยบายและแผน
- ๑.๓ งานบริหารบุคคล
- ๑.๔ งานกฎหมายและคดี
- ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ งานตรวจสอบภายใน

## ๒. ส่วนการคลัง

- ๒.๑ งานการเงิน
- ๒.๒ งานการบัญชี
- ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- ๒.๕ งานควบคุมงบประมาณ

## ๓. ส่วนโยธา

- ๓.๑ งานก่อสร้าง
- ๓.๒ งานประเมินราคา
- ๓.๓ งานสาธารณูปโภค
- ๓.๔ งานผังเมือง
- ๓.๕ งานไฟฟ้าสาธารณะ
- ๓.๖ งานประสานกิจการประปา

## ๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๔.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน
- ๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๔.๓ งานส่งเสริมศาสนาวัฒนธรรมและการกีฬา

## ๕. งานสวัสดิการสังคม

- ๕.๑ งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์
- ๕.๒ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
- ๕.๓ งานพัฒนาชุมชนและสังคม

## ๖. ส่วนส่งเสริมการเกษตร

- ๖.๑ งานวิชาการเกษตร
- ๖.๒ งานเทคโนโลยีทางการเกษตร
- ๖.๓ งานส่งเสริมการเกษตร

- ๖.๔ งานข้อมูลวิชาการ
- ๖.๕ งานควบคุมและป้องกันโรค
- ๗. ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
  - ๗.๑ งานอนามัยชุมชน
  - ๗.๒ งานป้องกันยาเสพติด
  - ๗.๓ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม
  - ๗.๔ งานส่งเสริมและเผยแพร่

### ๓) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง<sup>๑๓๙</sup>

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง ตั้งอยู่ห่างจากอำเภอหนองก๊กเป็นระยะทาง ๑๖ กิโลเมตร มีเนื้อที่รับผิดชอบทั้งหมด ๒๒,๕๒๘ ไร่ หรือ ๓๔.๖๕ ตารางกิโลเมตร มีจำนวนหมู่บ้านในปกครองทั้งสิ้น ๘ หมู่บ้าน ได้แก่

- |                             |                            |
|-----------------------------|----------------------------|
| ๑. หมู่ที่ ๑ บ้านโคกสูง     | ๒. หมู่ที่ ๒ บ้านคูขาด     |
| ๓. หมู่ที่ ๓ บ้านโนนสวรรค์  | ๔. หมู่ที่ ๔ บ้านสะเดาหวาน |
| ๕. หมู่ที่ ๕ บ้านโนนสมบูรณ์ | ๖. หมู่ที่ ๖ บ้านหนองหว้า  |
| ๗. หมู่ที่ ๗ บ้านสระตะเคียน | ๘. หมู่ที่ ๘ บ้านหนองนกเขา |
- มีประชากรทั้งสิ้น ๖,๕๙๑ คน

### โครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง มีโครงสร้างองค์กร ดังนี้

- ๑. สำนักปลัดงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
  - ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
  - ๑.๒ งานนโยบายและแผน
  - ๑.๓ งานกฎหมายและคดี
  - ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  - ๑.๕ งานกิจการสภา
- ๒. ส่วนการคลัง
  - ๒.๑ งานการเงิน
  - ๒.๒ งานการบัญชี
  - ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

<sup>๑๓๙</sup> องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง แผนพัฒนาสามปี (๒๕๕๓- ๒๕๕๕) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง, หน้า ๗. (เอกสารอัดสำเนา).



- ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- ๓. ส่วนโยธา
  - ๓.๑ งานก่อสร้าง
  - ๓.๒ งานผังเมือง
  - ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
  - ๓.๔ งานประสานกิจการสาธารณูปโภค
- ๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
  - ๔.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน
  - ๔.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
  - ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
  - ๔.๔ งานส่งเสริมศาสนาวัฒนธรรม
- ๕. งานสวัสดิการสังคม
  - ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
  - ๕.๒ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
  - ๕.๓ งานสังคมสงเคราะห์
- ๖. ส่วนส่งเสริมการเกษตร
  - ๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร
  - ๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์
- ๗. ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
  - ๗.๑ งานอนามัยสิ่งแวดล้อม
  - ๗.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
  - ๗.๓ งานรักษาความสะอาด
  - ๗.๔ งานบริหารสาธารณสุข

#### ๔) องค์การบริหารส่วนตำบลบุงกระสัง<sup>๑๔๐</sup>

องค์การบริหารส่วนตำบลบุงกระสัง เป็นหนึ่งในสิบตำบลของอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ทางด้านทิศตะวันตกของอำเภอหนองกี่ ห่างจากตัวอำเภอประมาณ ๑๐ กม. มีพื้นที่ทั้งหมด ๓๒ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๑,๒๙๓ ไร่ มีหมู่บ้านในเขตปกครองทั้งสิ้น ๑๐ หมู่บ้าน ได้แก่

<sup>๑๔๐</sup> องค์การบริหารส่วนตำบลบุงกระสัง แผนพัฒนาสามปี (๒๕๕๔- ๒๕๕๖) องค์การบริหารส่วนตำบลบุงกระสัง, หน้า ๖. (เอกสารอัดสำเนา).

- |                             |                               |
|-----------------------------|-------------------------------|
| ๑. หมู่ที่ ๑ บ้านหนองทำนบ   | ๒. หมู่ที่ ๒ กระสัง           |
| ๓. หมู่ที่ ๓ บ้านบุ         | ๔. หมู่ที่ ๔ บ้านสระแก        |
| ๕. หมู่ที่ ๕ บ้านถนนถั่ว    | ๖. หมู่ที่ ๖ บ้านประชาสามัคคี |
| ๗. หมู่ที่ ๗ บ้านหนองมัน    | ๘. หมู่ที่ ๘ บ้านโคก          |
| ๙. หมู่ที่ ๙ บ้านโคกหนองหิน | ๑๐. หมู่ที่ ๑๐ บ้านหนองโปลา   |
- มีประชากรทั้งสิ้น ๔,๓๗๗ คน

### โครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกบุกระสัง มีโครงสร้างองค์กร ดังนี้

๑. สำนักปลัดงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
  - ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
  - ๑.๒ งานนโยบายและแผน
  - ๑.๓ งานบริหารบุคคล
  - ๑.๔ งานกฎหมายและคดี
  - ๑.๕ งานเทศกิจ
  - ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. ส่วนการคลัง
  - ๒.๑ งานการเงิน
  - ๒.๒ งานการบัญชี
  - ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
  - ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
๓. ส่วนโยธา
  - ๓.๑ งานก่อสร้าง
  - ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
  - ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค
  - ๓.๔ งานผังเมือง
๔. งานสวัสดิการสังคม
  - ๕.๑ งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์
  - ๕.๒ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
  - ๕.๓ งานพัฒนาชุมชนและสังคม
๕. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
  - ๕.๑ งานบริหารงานการศึกษา

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๔.๓ กิจการโรงเรียน

๕.๔ งานบริหารสาธารณสุข

## ๖. ส่วนส่งเสริมการเกษตร

๖.๑ งานส่งเสริมการเกษตร

๖.๒ งานส่งเสริมปศุสัตว์

## ๗. ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๗.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

๗.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข

๗.๓ งานรักษาความสะอาด

๗.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๗.๕ งานควบคุมโรค

๗.๖ งานบริการสาธารณสุข

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำถือว่าเป็นคุณสมบัติของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง อันจะแสดงออกในรูปแบบของการกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารและความกล้าตัดสินใจ อันจะนำไปสู่การบริหารงานขององค์กรเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ดังนั้นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง ต้องแสวงหาความรู้ประสบการณ์เพื่อสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับตัวเอง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่มแก่ประชาชนและทำให้การพัฒนาท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

## ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการที่ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์” ผู้วิจัยได้จำแนกงานวิจัยที่เกี่ยวข้องออกเป็น ๓ ส่วน คือ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### ๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำถือว่าเป็นคุณสมบัติหรือคุณลักษณะและเป็นศิลป์ที่สำคัญของผู้นำในอันที่จะนำพาองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ ดังนั้น จึงมีผู้ที่สนใจที่จะศึกษเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้เป็นจำนวนมาก ในที่นี้ผู้วิจัยจะขอยกมาพอเป็นตัวอย่างและเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ดังต่อไปนี้

**ธนวิสน์ คงสระบัว** ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามหลักพุทธศาสนาของผู้นำชุมชนตามความคิดเห็นของประชาชน : กรณีศึกษาชุมชนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามหลักพุทธศาสนา ของผู้นำชุมชนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ปรีชาญาณ อดทน อดกลั้น อดเสียใจ อดโกรธ อดชัง อดชัง อดชัง อดชัง อดชัง การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามหลักพุทธศาสนา ของผู้นำชุมชนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามหลักพุทธศาสนา ของผู้นำชุมชนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีอายุ สถานภาพทางครอบครัว อาชีพ อายุงาน วุฒิการศึกษา และรายได้ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามหลักพุทธศาสนา ของผู้นำชุมชนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๑ และ .๐๕<sup>๑๔๑</sup>

**ธมลณัฐ พายจะโป๊ะ** ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ : ศึกษากรณีข้าราชการทหารสังกัดสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ” ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของข้าราชการทหารสังกัดสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ทั้ง ๔ ด้าน โดยภาพรวมในแต่ละด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ข้าราชการทหาร สังกัดสถาบันวิชาการป้องกันประเทศมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามหลักอุเบกขามากที่สุด รองลงมาคือหลักเมตตา หลักมูทิตา และหลักอุเบกขา ตามลำดับ การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของข้าราชการทหารสังกัดสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการทหารที่มีเพศ อายุ สถานภาพ รายได้ ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นว่าภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการทหารที่มีประเภทนายทหารการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นว่า ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยภาพรวมแตกต่างกัน<sup>๑๔๒</sup>

<sup>๑๔๑</sup>ธนวิสน์ คงสระบัว, “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามหลักพุทธศาสนาของผู้นำชุมชนตามความคิดเห็นของประชาชน : กรณีศึกษาชุมชนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี” , **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

<sup>๑๔๒</sup>ธมลณัฐ พายจะโป๊ะ, “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ : ศึกษากรณีข้าราชการทหารสังกัดสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

**นันทวรรณ อิศรานุวัฒน์ชัย** ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ : ศึกษาจากหลักพุทธธรรม” จากการศึกษาวิจัยพบว่า บทบาทผู้นำที่ดีตามแนวคิดทฤษฎีตะวันตกต้องประกอบด้วยบทบาทพื้นฐานสำคัญ ๔ ประการ คือ (๑) การกำหนดทิศทาง (Path finding) เป็นการกำหนดทิศทางขององค์กรให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่ได้วางไว้ (๒) การจัดระบบการทำงาน (Alignment) (๓) การมอบอำนาจ (Empowerment) เป็นการมอบหมายอำนาจความรับผิดชอบให้แก่บุคคลที่เหมาะสม เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (๔) แบบอย่างการเป็นผู้นำ (Modeling) สำหรับภาวะผู้นำที่ดีตามหลักพุทธธรรม ผู้นำที่ดีจะต้องยึดหลัก “ธรรม” เช่น พรหมวิหาร ๔ ธรรมาธิปไตย พลละ ๔ และสัพบุรีธรรม ๗ เป็นต้น เป็นคุณธรรมสำคัญสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพื่อให้สามารถดำเนินกิจการงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จที่วางไว้และนำพาหมู่คณะและสังคมไปสู่ความสงบสุขและมั่นคงตลอดไป รูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ที่เกิดจากประยุคต์ของภาวะผู้นำตามแนวคิดตะวันตกและหลักพุทธธรรมย่อมประกอบด้วยหลักการ ๓ ประการ คือ หลักการครองตน ครองคน และครองงาน โดยมุ่งเน้นให้ผู้นำพัฒนาตน พัฒนาคน และพัฒนาระบบงานให้มีคุณภาพที่สมบูรณ์แบบทั้ง ๒ ด้าน คือ (๑) คุณภาพด้านความสามารถเพื่อให้ผู้นำเกิดการพัฒนาตน พัฒนาคน พัฒนางค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปรับปรุงคุณภาพความเป็นผู้นำ คุณภาพของบุคลากรในองค์กร และคุณภาพองค์กรให้มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์อยู่เสมอ (๒) คุณภาพด้านจิตใจ เพื่อทำให้เกิดการยกระดับจิตใจของผู้นำให้มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นแก่ประโยชน์สุขของส่วนรวมเป็นหลัก เพื่อให้สามารถนำพาหมู่คณะ องค์กร และสังคมไปสู่ความเจริญก้าวหน้าที่ยั่งยืนและมั่นคงตลอดไป<sup>๑๔๓</sup>

**พระครูไพโรจน์ภัทรคุณ (วิโรจน์ ภาทปญโญ)** ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม” ผลการวิจัยพบว่า ๑.ความคิดเห็นของพระภิกษุต่อภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมทั้ง ๗ ด้าน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๑ และเมื่อจำแนกรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด พบว่า ด้านการศึกษามอบอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๑ รองลงมาคือ ด้านศาสนาบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๕ ด้านคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๔ และด้านปัจจัยการบริหารงานของเจ้าอาวาส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๘ ด้านศาสนาวัตถุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๗ ด้านศาสนาพิธี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๖ และด้านการบริหารงานบุคคล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๐ ตามลำดับ ๒.ในด้านภาวะผู้นำ เมื่อจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลโดยนวม พระภิกษุที่มีอายุ พรรษา การศึกษาทางโลก และการศึกษาทางบาลี ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของเจ้าอาวาส ไม่แตกต่าง

<sup>๑๔๓</sup> นันทวรรณ อิศรานุวัฒน์ชัย, “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ : ศึกษาจากหลักพุทธธรรม”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

กัน ซึ่งปฏิเสศสมมติฐานที่ตั้งไว้ สำหรับพระภิกษุที่มีการศึกษาทางธรรม และตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสแตกต่างกันซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้<sup>๑๔๔</sup>

**พระครูมงคลวิลาส** ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาส : กรณีศึกษาเจ้าอาวาสในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๒๐-๓๐ ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีวุฒิการศึกษานักธรรมชั้นเอก ยังไม่มีวุฒิเปรียญธรรม เป็นพระลูกวัด และมีพรรษาระหว่าง ๑-๕ พรรษา ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาส ด้านความเป็นผู้นำพบว่าพระสงฆ์มีความคิดเห็นที่เจ้าอาวาสมีความเป็นผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านศาสนาวัตถุ ด้านศาสนาบุคคล ด้านศาสนาพิธี ด้านการศึกษาอบรม และด้านการบริหาร พบว่าพระสงฆ์มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของเจ้าอาวาส โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน<sup>๑๔๕</sup>

**พระครูสังฆรักษ์พรพรหม อภิณฺจโน (กุลทอง)** ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของพระครูพิศาลประชานาถ (ชอบ สุขเมโธ)” ผลการวิจัยพบว่า ๑.ประชาชนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของพระครูพิศาลประชานาถ (ชอบ สุขเมโธ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ๓.๖๘ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้งด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์และด้านการศึกษาสงเคราะห์พบว่าประชาชนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของพระครูพิศาลประชานาถ (ชอบ สุขเมโธ) อยู่ในระดับมากทั้งสองด้าน ๒.ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของพระครูพิศาลประชานาถ (ชอบ สุขเมโธ) โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่าประชาชนที่มีเพศ ระดับการศึกษาและอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของพระครูพิศาลประชานาถ (ชอบ สุขเมโธ) แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีอายุและรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของพระครูพิศาลประชานาถ (ชอบ สุขเมโธ) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้<sup>๑๔๖</sup>

**พระครูอุทัยกิจพิพัฒน์ (วิรัตน์ สุขอินทร์)** ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานีตามหลักสัปปุริสธรรม ๗” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของพระ

<sup>๑๔๔</sup> พระครูไพโรจน์ภัทรคุณ (วิโรจน์ ภัทพญญู), “ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

<sup>๑๔๕</sup> พระครูมงคลวิลาส, “ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาส : กรณีศึกษาเจ้าอาวาสในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

<sup>๑๔๖</sup> พระครูสังฆรักษ์พรพรหม อภิณฺจโน (กุลทอง), “ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของพระครูพิศาลประชานาถ (ชอบ สุขเมโธ)”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

สังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานีตามหลักสัปปุริสธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๙ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปหาน้อยตามค่าเฉลี่ย สรุปได้คือ ด้านปรีชาญาณ ด้านอรรถกถาญาณ ด้านอรรถกถาญาณ ด้านบุคลิกภาพปรีชาญาณ ด้านอรรถกถาญาณ ด้านอรรถกถาญาณ และด้านกาลัญญาญาณ การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานี ตามหลักสัปปุริสธรรมโดยรวมปฏิเสศสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งหมด<sup>๑๔๗</sup>

**พระราชวิรายุทธ เตชธมโม (ศรีสัมพันธ์)** ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์ภาวะผู้นำของอนาถบิณฑิกอุบาสก” ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะผู้นำโดยทั่วไปคือเป็นผู้มีคุณสมบัติความพร้อมด้านความรู้ทางวิชาการ เป็นผู้มีความรู้ทางอารมณ์ มีความสามารถในการนำ มีความสามารถด้านสติปัญญาและเป็นผู้มีบารมีสูงผลการศึกษาวิจัยพบว่าคุณลักษณะสำคัญร่วมกันเหล่านี้มีความสัมพันธ์กัน เป็นแบบจำลอง ที่เรียกว่า KELIC Model ที่ประกอบด้วยคุณลักษณะด้านความรู้ (Knowledge) ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emotional) ความเป็นผู้นำ (Leader) ความสามารถทางปัญญา (Intelligence) และความเป็นผู้มีบารมี (Charisma) ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำของท่านอนาถบิณฑิกอุบาสก พบว่า มีคุณสมบัติสำคัญอันเป็นแบบอย่างแท้จริงเป็นผู้มีการศึกษาเรียนรู้และเผยแผ่หลักธรรมคำสอน อย่างถ่องแท้เป็นผู้มีการปฏิบัติอามิสทานอย่างทุ่มเท บำรุงพระพุทธศาสนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นผู้มีจิตสาธารณะ ให้การสงเคราะห์สังคม โดยทั่วไปอย่างจริงใจ คุณลักษณะสำคัญ อันเป็นพื้นฐานของผู้มีโภคทรัพย์สูงจนก่อให้เกิดความเป็นผู้มีอริยทรัพย์มาก สมควรเป็นแบบอย่างที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในกิจการทางสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ<sup>๑๔๘</sup>

**พระสมทบ ธิรพลโย (รุ่งมิตรจรัสแสง)** ได้ศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำของเยาวชนตามหลักฆราวาสธรรม ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนหล่มสักวิทยาคมจังหวัดเพชรบูรณ์” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ๓๘๔ คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนเป็นเพศหญิง จำนวน ๒๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๘ มีอายุระหว่าง ๑๓-๑๕ ปี ๒) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของเยาวชนโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าระดับภาวะผู้นำของเยาวชนตามหลักฆราวาสธรรม ๔ อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ๓) การนำหลักฆราวาสธรรม ๔ มาใช้ศึกษาภาวะผู้นำเยาวชนของโรงเรียนหล่มสักวิทยาคมมีความเหมาะสมทำให้

<sup>๑๔๗</sup> พระครูอุทัยกิจพิพัฒน์ (วีรุต สุกอินทร์), “การศึกษาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานีตามหลักสัปปุริสธรรม ๗”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

<sup>๑๔๘</sup> พระราชวิรายุทธ เตชธมโม (ศรีสัมพันธ์), “การศึกษาวิเคราะห์ภาวะผู้นำของอนาถบิณฑิกอุบาสก”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

นักเรียนมีความรู้เรื่องหลักธรรมที่ดีและรู้ว่าอะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวันได้<sup>๑๔๙</sup>

**พระสุรเดช คมภีรปญโญ (อินปั้น)** ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำตามหลักพระ ๔ ของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า ๑.ประชาชนมีความคิดเห็นว่าผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีภาวะผู้นำตามหลักพระ ๔ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นว่าผู้นำ อบต. มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ๒ ด้าน คือ ด้านวิริยพลและด้านสังคหพล สำหรับด้านปัญญาพลและด้านอนวัชชพลประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ๒.ผลการเปรียบเทียบพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำตามหลักพระ ๔ ของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล แตกต่างกันตามรายได้ ส่วนประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน<sup>๑๕๐</sup>

**พระมหาเอกพล วิฑูตเมโธ (สร้อยจิตร)** ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์” ผลการวิจัยพบว่า ๑. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๒๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๘ มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๑๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๕ มีสถานภาพแต่งงาน จำนวน ๒๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๗ มีอาชีพเกษตรกรรม จำนวน ๒๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๙ มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน ๓๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๐๒. ประชาชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = ๔.๑๒$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ๓. ผลการเปรียบเทียบพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล แตกต่างกันตาม อายุ เพศ อาชีพ

<sup>๑๔๙</sup> พระสมทบ ภีรปญโญ (รุ่งมิตร์จรัสแสง), “ภาวะผู้นำของเยาวชนตามหลักฆราวาสธรรม ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนหล่มสักวิทยาคม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

<sup>๑๕๐</sup> พระสุรเดช คมภีรปญโญ (อินปั้น), “ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำตามหลักพระ ๔ ของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).



และวุฒิการศึกษา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ส่วนประชาชนที่มี สถานภาพ ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน<sup>๑๕๑</sup>

**สายอรุณ มานพ** ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำทางเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดลำปาง” ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก และเมื่อพิจารณามีค่าเฉลี่ย ในแต่ละด้านพบว่า ด้านการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารที่มีอายุต่างกันมีภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ<sup>๑๕๒</sup>

**ไสว บุญขวัญ** ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพุทธของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน อำเภอตาปาลี จังหวัดนครสวรรค์” จากการศึกษาวิจัยพบว่า บทบาทหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน มีอยู่ ๓ ด้าน คือ (๑) บทบาทอำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐ อันได้แก่การปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ซึ่งถือเป็นหน้าที่หลักและสำคัญ การดำเนินนโยบายของรัฐไปสู่ประชาชน การสร้างเศรษฐกิจรากฐานตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การส่งเสริมสังคมอยู่เย็นเป็นสุข (๒) บทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในฐานะผู้นำชุมชน (๓) บทบาทหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยไปผู้ประสาน ติดตาม สอดส่องดูแล และประสานการปฏิบัติงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามกฎหมายและเจตนารมณ์ของประชาชนในพื้นที่ ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธที่พึงประสงค์สามารถสรุปได้ดังนี้ (๑) การปรับกระบวนการพัฒนากิจการพัฒนารูปแบบเครือข่าย (๒) การปรับกระบวนการปฏิบัติงานของผู้นำท้องถิ่นเชิงพุทธ (๓) การพัฒนาระบบข้อมูลและองค์ความรู้ในชุมชน (๔) การพัฒนาความสัมพันธ์กับองค์กรภาคีอื่นๆ (๕) การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (๖) รูปแบบผู้นำเชิงพุทธนำมาแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน (๗) ผู้นำเชิงพุทธเป็นแบบอย่างการประพฤติตนที่ดีในชุมชน<sup>๑๕๓</sup>

<sup>๑๕๑</sup> พระมหาเอกพล จิตเมโธ (สร้อยจิตร), “ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอกาบเชิง จังหวัดสุรินทร์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

<sup>๑๕๒</sup> สายอรุณ มานพ, “ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานประถมศึกษาจังหวัดลำปาง”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏลำปาง, ๒๕๕๖).

<sup>๑๕๓</sup> ไสว บุญขวัญ, “ภาวะผู้นำเชิงพุทธของกำนันผู้ใหญ่บ้าน อำเภอตาปาลี จังหวัดนครสวรรค์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้นำองค์กร ในแต่ละด้านมีความสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กรนั้นๆ สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพในด้านต่างๆ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้นำที่ประสบความสำเร็จ

### ๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ได้มีผู้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหาร เป็นจำนวนมาก เพราะการบริหารถือว่าเป็นกระบวนการหรือเป็นองค์ความรู้ที่สำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จดังนั้น ผู้วิจัยขอยกมาพอตัวอย่างดังนี้

**กัญแก้วพารณ กลินนิมณฑล** ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงาน จังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔” ผลการวิจัยพบว่า ๑. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ ตามทัศนะของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $X = ๔.๑๙$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านฉันทะ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $X = ๔.๒๖$ ) ส่วนด้าน วิริยะ จิตตะ และวิมังสา อยู่ในระดับมาก ๒. ผลการเปรียบเทียบทัศนะของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ต่างกันมีทัศนะต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีทัศนะต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลัก อิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕<sup>๑๕๔</sup>

**จรงค์ดี ผดุงทรัพย์** ได้วิจัยเรื่อง “กลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของตุลาการ” ผลการวิจัยพบว่า กลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของตุลาการ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง คือมีการกำหนดอายุขั้นต่ำ มีการกำหนดประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษาขั้นต่ำ นอกจากนี้ยังมีกระบวนการฝึกอบรม เกี่ยวกับการโยกย้ายมีการกำหนดบัญชีอาวุโสศาลในการแต่งตั้งโยกย้ายและกำหนดวาระในการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร เกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ มีการกำหนดตัวบุคคล ผู้พิจารณาความดีความชอบในลำดับต่าง ๆ และมีการใช้ระบบบัญชีเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งแบบแบ่ง เกี่ยวกับการขึ้นดำรงตำแหน่งหรือการเลื่อนตำแหน่ง มีการจัดลำดับ

<sup>๑๕๔</sup> กัญแก้วพารณ กลินนิมณฑล, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

อาวุโสของตัวผู้พิพากษา เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย มีการตั้งกรรมการสอบข้อเท็จจริงในขั้นต้นก่อน มีการตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย เว้นแต่ความผิดที่ชัดแจ้ง<sup>๑๕๕</sup>

**ฐิติพร สดสม** ได้ศึกษาเรื่อง “ศึกษาระบบการบริหารและการจัดการวัดในพระพุทธศาสนากรณีศึกษา : วัดพระธาตุแช่แห้ง อำเภอกู่เพียง จังหวัดน่าน” ผลการศึกษาพบว่าวัดพระธาตุแช่แห้งได้มีการจัดระบบการบริหารและการจัดการวัด โดยได้เน้น การบริหารงานบุคคล การบริหารงานธุรการ การบริหารงานการเงิน/บัญชี การบริหารศาสนสมบัติ การบริหารกิจกรรมของวัด ซึ่งการบริหารงานดังที่กล่าวมานี้มีระบบการบริหารงานที่ชัดเจน โปร่งใสมีการจัดรูปแบบของคณะกรรมการบริหารในส่วนงานต่าง ๆ การจัดระบบการบริหารงานของวัดพระธาตุแช่แห้งจะเน้นในเรื่องของความสะดวกรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพโดยจะเห็นได้จากการแบ่งงานออกเป็นแต่ละฝ่าย มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ โดยตรงจึงทำให้ง่ายต่อการติดต่อประสานงานและจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่แต่ละฝ่ายงานมีความตั้งใจและปฏิบัติตามระบบต่าง ๆ ที่ทางวัดได้กำหนดได้อย่างดียิ่ง ในส่วนของปัจจัยที่มีผลสัมฤทธิ์และผลกระทบต่อการบริหารและการจัดการวัดพระธาตุแช่แห้งนั้นจากการศึกษาทราบว่าเพราะปัจจัย ๒ ประการ คือปัจจัยภายใน ได้แก่ ความมีภาวะผู้นำของเจ้าอาวาส บุคลากรงบประมาณ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ คณะสงฆ์ ภาครัฐ และองค์กรเอกชน ซึ่งปัจจัยทั้งสองส่วนต่างเอื้อผลประโยชน์ส่งเสริมซึ่งกันจนทำให้วัดพระธาตุแช่แห้งประสบความสำเร็จในการบริหารอันจะได้เป็นต้นแบบที่ดั่งมาในการพัฒนาวัดในพระพุทธศาสนา<sup>๑๕๖</sup>

**นรากร พลหาญ** ได้วิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า ๑. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีการปฏิบัติงานตามหลักความคุ้มค่าสูงที่สุด รองลงมาคือการปฏิบัติงานตามหลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักความโปร่งใส หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม และการปฏิบัติงานตามหลักนิติธรรม ตามลำดับ ๒. ความตระหนักมุ่งมั่นของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อสร้างธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในส่วนงานต่างๆ มีความเข้าใจในนโยบายและการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ตนเองได้รับมอบหมาย มีความตั้งใจปฏิบัติตามภารกิจและรับผิดชอบต่องาน มีการทุ่มเทความรู้ความสามารถให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งและหน้าที่ของตนบุคลากรมีความผูกพันในงานที่ปฏิบัติ และเสียสละทุ่มเทให้

<sup>๑๕๕</sup> จงศักดิ์ ผดุงทรัพย์, “กลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของตุลาการ”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑).

<sup>๑๕๖</sup> ฐิติพร สดสม, “ศึกษาระบบการบริหารและการจัดการวัดในพระพุทธศาสนากรณีศึกษา : วัดพระธาตุแช่แห้ง อำเภอกู่เพียง จังหวัดน่าน”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

เวลากับการปฏิบัติงาน ทั้งยังมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความสุจริต โปร่งใสและเปิดเผย มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงส่งผลให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความตระหนักมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างธรรมาภิบาล ๓. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรในส่วนงานต่างๆ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสังคมในยุคปัจจุบัน เป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร ที่มีช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลต่างๆได้จากหลายช่องทาง โดยสะดวกและมีความรวดเร็ว กอปรกับทางภาครัฐและส่วนงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดแนวทางและพัฒนาส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ดังจะเห็นได้จากการแบ่งปันความรู้ในกระบวนการเรียนรู้(KM)ของหน่วยงานต่างๆ ที่มีเนื้อหาและสาระเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล ส่งผลให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยโดยส่วนใหญ่ มีความตื่นตัวในการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้บุคลากรส่วนใหญ่ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลในระดับสูง<sup>๑๕๗</sup>

**พระเกษมศักดิ์ วรสกุโข (อาสนะทอง)** ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักการปฏิบัติหน้าที่ของพระสังฆาธิการในอำเภอชุมแสงอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเจริญก้าวหน้าที่เป็นไปในทิศทางเดียวกับพุทธจักรและอาณาจักร เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสังคม ตลอดจนการพัฒนาบุคลากร การศึกษาและอื่น ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับคณะสงฆ์ โดยใช้หลักหน้าที่ของพระสังฆาธิการ ๖ ด้าน คือ การปกครอง การศาสนาศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า พระภิกษุที่มีอายุ, พรรษา, การศึกษาสามัญ, การศึกษาทางธรรม, และตำแหน่งที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑<sup>๑๕๘</sup>

**พระครูนนทวิวัฒน์ วีระมโฆ (มีนุสรณ์)** ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานเทศบาลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายทาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า การวิจัยเรื่องการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายทาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่า เทศบาลตำบลปลายทางได้บริหารงานตาม

<sup>๑๕๗</sup> นรากร พลหาญ, “การวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒).

<sup>๑๕๘</sup> พระเกษมศักดิ์ วรสกุโข (อาสนะทอง), “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

หลักสาราณียธรรมทั้ง ๖ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๑ เมื่อพิจารณา รายละเอียดแต่ละด้านพบว่า มีการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ๖ อยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลปลายบาง มีความคิดเห็นแตกต่างกันตามเพศ และอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้<sup>๑๕๙</sup>

**พระครูไพโรจน์สารคุณ (สุเทพ งามละมัย)** ได้วิจัยเรื่อง “ทักษะการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในอำเภอลาดหลุมแก้วจังหวัดปทุมธานี” ผลการศึกษาริวิจัยพบว่า เจ้าอาวาสในอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี มีทักษะการบริหารจัดการวัดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๗ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เจ้าอาวาสในอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี มีทักษะการบริหารจัดการวัด อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยตามค่าเฉลี่ย คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านการสอน ทักษะด้านเทคนิคและทักษะด้านความคิด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๔, ๔.๑๒, ๓.๙๑, ๓.๘๕ และ ๓.๘๔ ตามลำดับ การเปรียบเทียบทักษะการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พระสงฆ์มีทักษะแตกต่างกันตามพรรษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนพระสงฆ์ที่มีอายุ และระดับการศึกษานักธรรมต่างกัน มีทักษะไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้<sup>๑๖๐</sup>

**พระครูสุนทรจาวรุวรรณ (ชาญ จารุวรรณโณ)** ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจต่อการบริหารงานศึกษาสงเคราะห์ในพระพุทธศาสนา : ศึกษากรณีศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ๑. การศึกษาสงเคราะห์ในพระพุทธศาสนา เป็นการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อเติมเต็มให้การศึกษ้อีกลักษณะหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีส่วนช่วยในทางการบริหารการศึกษาแก่ประชาชน ให้มีความครอบคลุม และสามารถสนองความต้องการของประชาชนทุกกลุ่มได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม โดยมุ่งพัฒนาเด็กขาดโอกาสทางการศึกษาให้เป็นผู้มีความรู้

<sup>๑๕๙</sup> พระครูนนทวิวัฒน์ วีระมโณ (มินุสรณ์), “การบริหารงานเทศบาลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

<sup>๑๖๐</sup> พระครูไพโรจน์สารคุณ (สุเทพ งามละมัย), “ทักษะการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในอำเภอลาดหลุมแก้วจังหวัดปทุมธานี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ความสามารถ มีทักษะในการดำรงชีพ มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ถูกต้องดีงาม มีเจตนาที่ดีต่อครอบครัว สังคม และประเทศชาติ เป็นพลเมืองไทยที่มีความรับผิดชอบ และสามารถปฏิบัติตนตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สามารถเป็นสื่อกลางระหว่างรัฐบาลกับชุมชน และกลับไปเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง และเจริญก้าวหน้าได้ตามควรแก่อัตภาพ ๒. ความพึงพอใจของผู้ปกครอง เจ้าหน้าที่ฝ่ายพัฒนาชุมชน เขตทุ่งครุ และอาสาสมัครประจำศูนย์เด็กเล็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ ต่อการบริหารงานศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๕๐ คน พบว่า โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๙ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจทั้ง ๔ ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการควบคุม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๕ ด้านการบริหารงานวิชาการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๐ ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านการจัดการ ค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ๓.๖๑<sup>๑๖๑</sup>

**พระธวัชชัย จารุธมโม (ศรีสุข)** ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : กรณีศึกษาวัดในอำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ๑. จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : กรณีศึกษาวัดในอำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( = ๓.๕๙) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พระภิกษุสามเณร และประชาชนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ๒. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระภิกษุสามเณร และประชาชนต่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : กรณีศึกษา วัดในอำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี พบว่า สถานภาพ อายุ พรรษา ตำแหน่ง การศึกษานักธรรม และการศึกษาสายสามัญ เพศ สถานภาพ อาชีพ ตลอดจนถึงทักษะและประสบการณ์ชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่ของพระภิกษุสามเณร ประชาชน แตกต่างกัน มีความคิดเห็น ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : กรณีศึกษา วัดในอำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๓. การศึกษาด้านปัญหาและอุปสรรค พบว่า คณะสงฆ์ยังขาดงบประมาณในการพัฒนาในด้านต่างๆ หลายเรื่องโดยเฉพาะเรื่องการศึกษา ขาดการทำวัตรสวดมนต์เป็นประจำ การทำงานที่ไม่ชัดเจนและเด็ดขาด การติดต่อสื่อสารไม่ชัดเจน การทำงานที่เฉื่อยชา มักทำงานแบบการย่ำอยู่กับที่ ไม่มีการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ การขัดแย้งกันระหว่างบ้านกับวัด การไม่ให้ความเคารพซึ่งกัน

<sup>๑๖๑</sup> พระครูสุนทรจรรุวรรณ (ชาญ จารุณโณ), “ความพึงพอใจต่อการบริหารงานศึกษาสงเคราะห์ในพระพุทธศาสนา : ศึกษากรณีศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

และกันของผู้ที่น้อยที่ต้องปฏิบัติต่อผู้ใหญ่ ปัญหาเรื่องของยาเสพติดให้โทษและอบายมุขอื่นๆ เป็นปัญหาสำคัญของคณะสงฆ์ ที่ต้องแก้ไขอย่างเร่งด่วน<sup>๑๖๒</sup>

**พระประเมศวร์ ปญญาวิชโร (แจ่มแจ้ง)** ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า ๑. ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $X = ๔.๑๙$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในด้านหลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $X = ๔.๓๙$ ) ส่วนในด้านด้านหลักนิติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $X = ๔.๐๖$ ) ๒. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, วุฒิการศึกษา, อายุราชการ, รายได้พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้ความคิดเห็นว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่ เพศ, วุฒิการศึกษา, อายุราชการ, รายได้ ส่วน อายุและ สถานภาพไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้<sup>๑๖๓</sup>

**พระปิยวัฒน์ ปิยสีโล** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่จังหวัดแพร่” ผลการวิจัยพบว่า ๑) สถานภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม บุคลากรส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๒ มีอายุ ๕๑-๖๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๓ มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๒ มีตำแหน่งกองการศึกษา คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๘ มีประสบการณ์ทำงาน ๑๖-๒๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๙ และมีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๒ ๒) ความคิดเห็นของบุคลากรและประชาชนที่มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประชาชน พบว่า ประชาชน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ๓) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาล เมืองแพร่ จังหวัดแพร่ พบว่า บุคลากรและประชาชน มีความคิดเห็น

<sup>๑๖๒</sup> พระวัชชัย จารุธมโม (ศรีสุข), “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : กรณีศึกษาวัดในอำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

<sup>๑๖๓</sup> พระประเมศวร์ ปญญาวิชโร (แจ่มแจ้ง), “ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อพิจารณาตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า หลักความรับผิดชอบมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน, หลักคุณธรรมและหลักความโปร่งใสมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนหลักนิติธรรม, หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า พบว่าบุคลากรและประชาชนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ๔) ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ ซึ่งได้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวผู้บริหารและคณะผู้บริหารมากกว่าองค์กรและมีผลในภาพรวมทั้ง ๖ หลักอยู่ในระดับความแตกต่างเป็นส่วนใหญ่ หากแต่ยังคงมีบุคลากรและประชาชนเป็นบางส่วนที่ยังมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีความไม่เป็นกลางทางด้านการบังคับบัญชา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานชั้นล่าง อุปสรรคในการทำงานที่มีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การจัดบุคลากรได้ไม่ค่อยเหมาะสมกับงาน หรือการจัดให้ทำงานมากซับซ้อนจนเกินไปจนทำให้งานที่ทำนั้นเกิดความล่าช้าและผิดพลาดได้ง่าย<sup>๑๖๔</sup>

**พระมหาลำพิ่ง อธิปญโญ** ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัชฌิม จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัชฌิม พบว่า บุคลากรของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัชฌิมมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๘) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการบริหารงานตามธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัชฌิม จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามบุคลากรที่มีเพศต่างกัน ที่มีอายุต่างกัน มีตำแหน่งแตกต่างกัน ประสบการณ์การทำงานต่างกัน และมีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันทุกด้านจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้<sup>๑๖๕</sup>

<sup>๑๖๔</sup> พระปิยวัฒน์ ปิยสีโล, “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่จังหวัดแพร่”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

<sup>๑๖๕</sup> พระมหาลำพิ่ง อธิปญโญ, “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัชฌิม จังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).



**พระวิสุรย์ ฐานเมธี (บุญพร้อม)** ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู” ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู ทั้ง ๖ ด้าน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ประชาชนที่มีเพศ สถานภาพสมรส และอาชีพที่ต่างกัน มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีอายุ และการศึกษา ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า พระภิกษุสามเณรมีมาก จึงทำให้ผู้ปกครองดูแลไม่ทั่วถึง ผู้ปกครองไม่ทราบปัญหาที่แท้จริงของผู้ได้บังคับบัญชา การศึกษาในประโยคบาลีชั้นสูง ๆ ยังมีน้อย ขาดครู-อาจารย์ที่ทำการสอนนักเรียนและบาลีในชั้นสูง ยังขาดบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะด้านพระภิกษุสามเณร ผู้มีความรู้ควบคู่ไปกับการปฏิบัติด้านกรรมฐาน การสนับสนุนในเรื่องทุนการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีการศึกษาในระดับสูงค่อนข้างน้อย การจัดอบรมและเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้แก่พระภิกษุสามเณร และบุคคลทั่วไปยังค่อนข้างน้อย ประชาชนไม่ค่อยมีโอกาสได้ฟังธรรมมากนัก นอกจากตามเทศกาลต่าง ๆ การจัดสรรที่อยู่อาศัยของพระภิกษุสามเณรของแต่ละวัด ยังไม่ค่อยดีเท่าที่ควร รูปแบบการก่อสร้างของแต่ละวัดมีความแตกต่างกันมาก บางวัดมีสิ่งก่อสร้างเกินความจำเป็น การสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนรอบ ๆ วัดยังมีน้อย และการจัดกิจกรรมที่เป็นส่วนรวมบางอย่างไม่ควรจัดภายในวัด<sup>๑๖๖</sup>

**พุกษา พุทธรักษ์** ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการสหกรณ์การเกษตรตามหลักสังคหวัตถุ ๔ : กรณีศึกษา สหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดนครนายก” ผลการวิจัยพบว่าข้อมูลการบริหารจัดการสหกรณ์ทั้ง ๔ ด้าน โดยหลักสังคหวัตถุ ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ระดับการบริหารจัดการในด้านทานที่น้อยที่สุดได้แก่ สหกรณ์ได้ให้ ความช่วยเหลือและให้สวัสดิการต่างๆ แก่สมาชิกอย่างเหมาะสมและพอเพียง ในการที่จะให้สหกรณ์ ให้ความช่วยเหลือและให้สวัสดิการต่างๆ แก่สมาชิกอย่างพอเพียงได้นั้น เป็นสิ่งที่สามารถทำได้ถ้าบุคคล ๓ ฝ่ายร่วมมือกัน ดังนี้ สมาชิกของสหกรณ์ มีความสำนึกในการเป็นเจ้าของสหกรณ์ มีความเชื่อมั่นในสหกรณ์ มีความรักดี ช่วยอุดหนุนกิจการของสหกรณ์ ตลอดจนให้ความร่วมมือแก่ สหกรณ์ด้วยความซื่อสัตย์และจริงจังต่อสหกรณ์ คณะกรรมการดำเนินการ มีความสามัคคีพร้อม เปรียงกัน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์

<sup>๑๖๖</sup> พระวิสุรย์ ฐานเมธี (บุญพร้อม), “การศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ใน จังหวัดหนองบัวลำภู”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

สุจริต โดยไม่แสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนหรือพวกพ้อง ในทางมิชอบ พร้อมทำให้ความเสมอภาคต่อบรรดาสมาชิกโดยทั่วหน้ากัน ยึดถือและปฏิบัติตาม ระเบียบข้อบังคับและกฎหมายสหกรณ์ ผู้จัดการและฝ่ายจัดการ รู้จักงานในหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต อุทิศเวลาให้แก่สหกรณ์ ยกย่องให้เกียรติกับสมาชิกทุกคนด้วยดีทั่วหน้ากัน ด้วยเหตุนี้ถ้าทั้ง ๓ ฝ่าย ทำได้ดังนี้ สหกรณ์ก็จะดำเนินงานไปได้ด้วยดี ประสบผลสำเร็จ เมื่อสหกรณ์ ประสบผลสำเร็จแล้ว ความช่วยเหลือและสวัสดิการต่างๆ แก่สมาชิกก็จะมีอย่างเพียงพอ<sup>๑๖๗</sup>

**วัชรีย์ ศรีวิชัย** ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง” ผลการวิจัยพบว่า หลักจากที่เทศบาลในอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปางได้นำเอาแนวคิดการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาปรับใช้ในการบริหารงานของเทศบาลตำบล โดยมุ่งเน้นให้การบริหารงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน ทำให้ประชาชนได้รับความสะดวกและตอบสนองความต้องการได้มากขึ้น แต่ขณะเดียวกันเทศบาลตำบลประสบกับปัญหาในการปฏิบัติงานด้านภารกิจต่างๆ ที่ได้รับการถ่ายโอนจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทำให้เทศบาลตำบลในอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง มีภารกิจที่ต้องปฏิบัติและใช้งบประมาณเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก ทำให้เทศบาลไม่สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณและบุคลากรที่ปฏิบัติตามภารกิจถ่ายโอน จึงส่งผลให้การปฏิบัติกาเนินงานของเทศบาลตำบลในอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ตามยุทธศาสตร์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี บรรลุเป้าหมายอยู่ในระดับมาก การบริหารของเทศบาลตำบลในอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปางปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานของเทศบาลตำบล โดยมุ่งเน้นการทำงานที่ลดขนาดองค์กร การกระจายอำนาจให้มากขึ้น ให้ความสำคัญต่อการให้บริการประชาชนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เปิดโอกาสให้ภาครัฐ เอกชน และประชาชนทั่วไปเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการบริหารงานของเทศบาลตำบลในทุกด้านๆ ตลอดจนยอมรับความคิดเห็นของประชาชนและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้การปฏิบัติงานดีขึ้น โดยเป้าหมายของการดำเนินการเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สุขประชาชนพละประชาชนได้รับความสะดวกและตอบสนองความต้องการได้อย่างแท้จริง<sup>๑๖๘</sup>

<sup>๑๖๗</sup> พุกษา พุทธรักษ์, “การบริหารจัดการสหกรณ์การเกษตรตามหลักสังคหวัด ๔ : กรณีศึกษาสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดนครนายก”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

<sup>๑๖๘</sup> วัชรีย์ ศรีวิชัย, “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓).

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร สามารถสรุปได้ว่า การบริหารของแต่ละหน่วยงานมีวิธีการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ทั้งในด้านขนาด วัตถุประสงค์ หน่วยงานที่รับผิดชอบ แต่ทั้งหมดมีเป้าหมายเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ชุมชน องค์กร และประเทศชาติ

### ๒.๖.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล

ในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลได้มีผู้วิจัยจำนวนมากได้ทำการศึกษาแง่มุมต่างๆ ซึ่งงานวิจัยที่ออกมาแสดงให้เห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ ดังนี้

**กรรณิการ์ เครือฟู** ได้วิจัยเรื่อง “การประเมินผลการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทาปลาตุก อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน” ผลการวิจัยพบว่าผู้นำชุมชนในตำบลทาปลาตุก มีความรู้ ความเข้าใจ ในการจัดทำแผนพัฒนาในระดับ มาก ส่วนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา อยู่ในระดับน้อย ด้านปัญหาและอุปสรรค ที่พบ ผู้นำชุมชน ส่วนใหญ่เห็นว่าแนวคิดเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาเป็นไปตามนโยบายการจัดทำแผนพัฒนาและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในด้านความชัดเจนของนโยบาย ความชัดเจนของผู้ปฏิบัติงาน การนำนโยบายไปปฏิบัติ และการติดต่อประสานงาน การดำเนินการในแต่ละกิจกรรมชัดเจนทุกขั้นตอน ในการจัดทำแผนพัฒนา<sup>๑๖๙</sup>

**ดลกร วรษ์พันธุ์** ได้วิจัยเรื่อง “การสำรวจสมรรถนะเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง ๓๖-๔๐ ปี มากกว่าครึ่งมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท ดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับ ๗ และมีประสบการณ์การดำรงตำแหน่ง ๑๑ ปีขึ้นไป ส่วนเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ ๒๕-๓๐ ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนระดับ ๔ และมีประสบการณ์การดำรงตำแหน่ง ๔-๖ ปีการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาสมรรถนะ ใน ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะอื่น ๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น สมรรถนะหลักในแต่ละด้าน และสมรรถนะตามสายวิชาชีพในแต่ละด้าน สรุปได้ ดังนี้ สมรรถนะหลักด้านความรู้ ซึ่งทั้งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน มีความเห็นตรงกันว่าเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนมีเป็นอันดับหนึ่ง คือความรู้เกี่ยวกับ

<sup>๑๖๙</sup>กรรณิการ์ เครือฟู, “การประเมินผลการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทาปลาตุก อำเภอแม่ทา จังหวัดลำพูน”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑).

เทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนสมรรถนะตามสายวิชาชีพด้านความรู้ ซึ่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนก็มีความเห็นตรงกันว่าเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนมีเป็นอันดับหนึ่ง คือ ความรู้เกี่ยวกับการวางแผน สมรรถนะหลักด้านทักษะ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นว่าเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนมีเป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ ทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และทักษะในการบริหารเวลา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน โดยสอดคล้องกับความเห็นของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนที่เห็นว่าตนเองมี คือ ทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ในส่วนของสมรรถนะตามสายวิชาชีพด้านทักษะ อันดับหนึ่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นว่าเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนมี คือ ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น และทักษะในการวางแผนงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนก็เห็นว่าตนเองมี คือ ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นสมรรถนะหลักด้านคุณลักษณะอื่น ๆ ในอันดับหนึ่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นว่าเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนมี คือ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับความเห็นของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนที่เห็นว่าตนเองมี คือ คุณธรรม จริยธรรม ส่วนสมรรถนะตามสายวิชาชีพด้านคุณลักษณะอื่น ๆ อันดับหนึ่งทั้งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน มีความเห็นตรงกันว่า คือ ความซื่อสัตย์<sup>๑๗๐</sup>

**ธิดารัตน์ ศิลาวรรณโณ** ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ กรณีศึกษา อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๘๓ มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี จำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๙๔ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๗๗ มีประสบการณ์ทำงาน ๕-๑๐ ปี จำนวน ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๑๗ พนักงานส่วนบุคคลมีความคิดเห็นว่างค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอัตถจริยา และ ด้านสมานัตตตา อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักสังคหวัตถุ ๔ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ส่วนพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมุติฐาน

<sup>๑๗๐</sup> ดลธกร วงษ์พันธุ์, “การสำรวจสมรรถนะเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒).

การวิจัย การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่เห็นว่าควรส่งเสริมให้มีการปลูกจิตสำนึกในการแบ่งปัน ช่วยเหลือกัน เพื่อให้เกิดการร่วมมือกันทำงานที่ดีขึ้น และพนักงานส่วนตำบลควรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ให้ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การพูดจาหักทลายกันด้วยความสุภาพอ่อนหวาน และหลีกเลี่ยงคำพูดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งและทำร้ายกัน มีความสามัคคี ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ควรมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม ปฏิบัติกับทุกๆ คนด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ในการตัดสินใจต้องเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรมตามเหตุและผล ไม่ใช่ใช้อารมณ์ส่วนตัวมาเกี่ยวข้อง มีหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการพิจารณาเลื่อนขั้นและลงโทษอย่างชัดเจนสามารถตรวจสอบได้ และผู้บริหารควรใช้หลักธรรมทางพุทธศาสนาช่วยในการบริหารงานภายในองค์กรให้มากขึ้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่มีคุณภาพสามารถช่วยเหลือประชาชนได้อย่างแท้จริง<sup>๑๗๑</sup>

**พระคณพศ กิตติสาร (ประกอบเสียง)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล :กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ๑. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๘๘ คน มีอายุตั้งแต่ ๓๑ - ๔๐ ปี มีจำนวน ๗๒ คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๗๗ คน มีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๙๕ คน มีประสบการณ์ทำงาน ๕ - ๑๐ ปี จำนวน ๖๘ คน และมีตำแหน่งลูกจ้าง จำนวน ๗๕ คน ๒. พนักงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางกรวยมีความคิดเห็นต่อการ ตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $X = ๓.๘๕$ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางกรวยมีความคิดเห็นต่อการ ตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ๓. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงาน ที่อยู่ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่า ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางกรวยมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๔. ปัญหาในการบริหารงานพบว่า บุคลากรบางส่วนยังไม่ทราบข้อกำหนดหรือหลักธรรมาภิบาลเกี่ยวกับการบริหารงานในแต่ละส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรบางส่วนยังเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม และบางส่วนยังเห็นแก่พวกพ้องของตนเอง การทำงาน

<sup>๑๗๑</sup> จิตารัตน์ ศิลวรรณโณ, “ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ กรณีศึกษา อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ในบางเรื่องไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม บุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานตามความรู้สึกของตนเอง โดยไม่คำนึงถึงผลงานที่ออกมา การจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขตการปกครอง<sup>๑๗๒</sup>

**พระจรรณ ชีรปัญญา** ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ ตำบลตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๑๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๓ มีอายุตั้งแต่ ๓๑ - ๔๐ ปี มีจำนวน ๑๒๙ คนคิดเป็นร้อยละ ๓๗.๔ มีระดับการศึกษา ม.๓ - ม.๖ หรือ ปวช. จำนวน ๑๗๐ คน คิดเป็น ร้อยละ ๔๘.๓ มีอาชีพเกษตรกร จำนวน ๑๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๘ ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $X = ๓.๕๒$ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับปานกลางส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมากทุกด้าน<sup>๑๗๓</sup>

**พระมหาเอกมร ฐิตปัญญา (คงตางาม)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก : สาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี ” ผลการวิจัยพบว่า ๑. ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๐) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ๒. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีเพศ อายุต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๓. แนวทางในการนำหลักสาราณียธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ควรทำงานรับใช้ประชาชนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย วางแผนการทำงานให้

<sup>๑๗๒</sup> พระคณพศ กิตติสารโร (ประกอบเสียง), “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล :กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

<sup>๑๗๓</sup> พระจรรณ ชีรปัญญา, “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ ตำบลตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

เหมาะสม เรียงลำดับความสำคัญของปัญหาโดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ พุด ตีต่อกันเพื่อชักนำให้ประชาชนเกิดความสามัคคีปรองดอง และเกิดความรักความเห็นใจซึ่งกันและกัน ทำงานเพื่อส่วนรวม ซื่อตรงต่อตนเอง ต่องาน ต่อบุคคลอื่น เว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์เพื่อ ตนเองและพรรคพวกไม่รับสินบนไม่ทุจริต ให้การช่วยเหลือจัดสวัสดิการหรือแบ่งปันผลประโยชน์ ต่างๆ ให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึงเสมอภาคเท่าเทียมกัน บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัยใน ตนเอง รักษากฎระเบียบที่ตั้งไว้ เคารพความคิดเห็นของกันและกัน เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วม ประชุมเพื่อเสนอปัญหา และความต้องการในท้องถิ่น แสดงความคิดเห็น วิจารณ์การทำงาน และร้อง ทุกข์เรื่องราวต่างๆ ได้ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาตนเอง และองค์กรอยู่เสมอ<sup>๑๗๔</sup>

**ภาณุพล ภูษา** ได้วิจัยเรื่อง “ทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน ตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ” ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ที่เป็น กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นว่า ทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน การเปรียบเทียบทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ อาชีพต่างกัน มีทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล บางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วน ประชาชนที่มีระดับการศึกษา ที่ต่างกัน มีทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล บางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่าง มีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ ปัญหา เกี่ยวกับทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล บางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า การให้การช่วยเหลือไม่ทั่วถึง ไม่เท่าเทียมกัน คณะกรรมการบริหารส่วนตำบล ส่งเสริมด้านการศึกษายังไม่เพียงพอ เด็กและเยาวชนในหมู่บ้านไม่มี อุปกรณ์กีฬา ขาดการสนับสนุนสตรี และเด็กในหมู่บ้าน การบริการไม่รวดเร็ว เพราะผู้ไปติดต่อไม่รู้ วิธีดำเนินการ ไม่สนใจชาวบ้าน ขาดคนที่จะมาทำงานเพื่อชาวบ้าน และหมู่บ้านจริง ๆ เข้าไม่ถึงปัญหา ใช้ งบประมาณไม่ตรงกับความต้องการของชาวบ้านอย่างแท้จริง ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ การ ทำงานไม่ต่อเนื่อง ขาดการสานต่อ ลำช้า ส่วนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ควรที่จะช่วยให้ทั่วถึงและ เท่าเทียมกัน ส่งเสริมด้านการศึกษาให้เพียงพอและทั่วถึง สนับสนุนอุปกรณ์กีฬาประจำหมู่บ้านเพื่อเด็ก ๆ จะ

<sup>๑๗๔</sup> พระมหาเอกมร ฐิตปญโญ, “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก : สาราณีย ธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

ได้ใช้ออกกำลังกาย หากิจกรรมให้เด็กๆ ทำเพื่อจะได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ห่างไกลจากยาเสพติด รวมถึงสนับสนุนให้สตรีและเด็กมีงานทำหรืออาชีพเสริม ควรจัดระเบียบการดำเนินการให้เป็นระเบียบและให้คำแนะนำแก่ประชาชนในตำบลให้มากขึ้นเพื่อความสะดวกแก่ทุก ๆ ฝ่าย อยากให้คลุกคลีกับชาวบ้าน ควรเลือกคนที่ทำงานเพื่อชาวบ้านและหมู่บ้านจริงๆ ควรเข้าไปรับรู้ปัญหาจริงๆ จากชาวบ้านเสียก่อน แล้วค่อยใช้งบประมาณนั้นให้ตรงตามความเป็นจริง คัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานเพื่อให้ทำงานมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติต่อบุคคลทุก ๆ คนอย่างเท่าเทียมกัน ทำงานให้ต่อเนื่อง และควรสานต่องานเพื่อให้เสร็จสิ้นลุล่วงได้อย่างรวดเร็วไม่คั่งค้าง และเลือกคนที่ไม่เห็นแก่พวกพ้อง เห็นแก่ญาติมิตร ไม่เห็นแก่หน้าใคร เข้ามาทำงาน<sup>๑๗๕</sup>

**สุพจน์ เจริญขำ** ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทัศนคติของประชาชนต่อการบริหารงานของตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกันและระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย แต่ในส่วนของประชาชนที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย<sup>๑๗๖</sup>

**สุพิชฌาย์ อภัยสุวรรณ** ได้วิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสะเมิงเหนือ อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง ๔๐-๕๙ ปีจบการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่า มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน ๕,๐๐๐บาท อาศัยอยู่ในพื้นที่เป็นระยะเวลา ๑๑ ปีขึ้นไป เป็นหรือเคยเป็นผู้นำท้องถิ่น มีทัศนคติเป็นกลางต่อการปกครองแบบ อบต.และมีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาตำบลด้านศาสนาและวัฒนธรรมมากที่สุดรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการพัฒนาตำบล พบว่า ส่วนใหญ่ ร่วมคิดด้วยการเสนอโครงการที่เป็นประโยชน์หรือสามารถแก้ปัญหาของชุมชน ร่วมตัดสินใจกับประชาคมตำบลเพื่อจัดทำสาธารณประโยชน์ในหมู่บ้าน ร่วมปฏิบัติการตาม

<sup>๑๗๕</sup> ภาณุพล ภูเขา, “ทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบ่าบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

<sup>๑๗๖</sup> สุพจน์ เจริญขำ, “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).



โครงการด้วยการชักชวนเพื่อนบ้านเข้าร่วมกิจกรรมในการดำเนินโครงการพัฒนาตำบล ร่วมติดตาม และประเมินผลโดยดูแลรักษาสาธารณสมบัติที่ประชาชนร่วมกันสร้างขึ้น กระบวนการทั้ง ๔ ด้าน ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในระดับน้อย<sup>๑๗๗</sup>

**อาภรณ์รัตน์ เลิศไผ่รอด** ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการ สาธารณะตามหลักสราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า ๑) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ ๕๕.๙ มีอายุตั้งแต่ ๒๑ – ๓๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๕ มีระดับการศึกษาประถมศึกษาคิดเป็นร้อยละ ๔๘.๙ มีอาชีพรับจ้าง / เกษตรกรรม คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๘ เป็นประชาชนในพื้นที่ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๐ มีรายได้ต่อเดือนไม่ เกิน ๕,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๔ ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการบริการสาธารณะตามหลัก สราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ๒) ผลเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะหลักสราณียธรรม ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ว่า ด้านระดับการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านรายได้ เป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนด้านเพศ อายุ และตำแหน่ง หน้าที่ ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ๓) การนำหลักสราณียธรรม มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีดังนี้ ๑) มีความเชื่อตรงต่อหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะ ๒) สร้างความสามัคคีกลม กลืนวให้เกิดขึ้นทั้งกับฝ่ายเจ้าหน้าที่และฝ่ายประชาชน เพื่อความเป็นปึกแผ่นอันหนึ่งอันเดียวกันใน การร่วมกันพัฒนาทั้ง ๓) ส่งเสริมข้อธรรมสาธารณะโภคี คือ การรู้จักเอื้อเพื่อแบ่งปันผลประโยชน์กัน ด้วยความยุติธรรม ช่วยเหลือกัน ไม่เห็นแก่ตัว ๔) ส่งเสริมการมีความคิดเห็นเป็นอย่างเดียวกัน รู้จักแสวงหาจุดร่วม และสงวนไว้ซึ่งจุดต่างของกันและกัน คิดในสิ่งที่ตรงกัน ปรับมุมมองให้ตรงกัน<sup>๑๗๘</sup>

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถสรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานทางราชการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนของตนเองและ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่นั้นๆ และมีการนำเอาหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนาไปใช้ในการบริหารงานในหลายๆ ด้าน เช่น หลักธรรมาภิบาล หลักสังคหวัตถุ เป็นต้นจึง

<sup>๑๗๗</sup> สุพิชฌาย์ อภัยสุวรรณ, “การมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการพัฒนาขององค์การบริหารส่วน ตำบลสะเมิงเหนือ อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑).

<sup>๑๗๘</sup> อาภรณ์รัตน์ เลิศไผ่รอด, “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะตามหลักสราณีย ธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

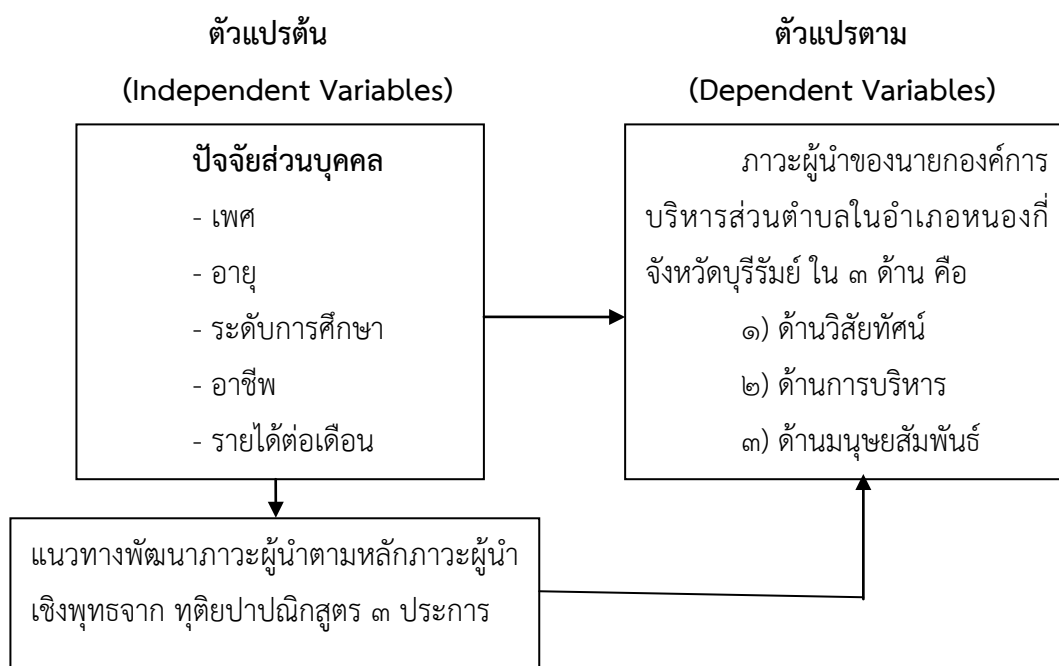
ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและต้องสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์

**๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย**

งานวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์” ผู้วิจัยได้ทบทวนจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วย ตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

**ตัวแปรต้น (Independent Variables)** คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน

**ตัวแปรตาม (Dependent Variables)** คือ ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผู้วิจัยสรุปมาจากแนวคิดที่กล่าวถึงลักษณะของผู้นำ ดังที่ปรากฏในทฤษฎีปาปนิคสูตร<sup>๑๗๙</sup> โดยจำแนกเป็น ๓ ด้าน ดังนี้ ๑) ด้านวิสัยทัศน์ ๒) ด้านการบริหาร ๓) ด้านมนุษยสัมพันธ์



**แผนภาพที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดการวิจัย**

<sup>๑๗๙</sup> อัง จตุกก, (ไทย) ๒๑/๑๕๗/๒๐๓.

## บทที่ ๓

### วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mix Method Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Deepen Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอหนองกี่จังหวัดบุรีรัมย์ โดยประยุกต์ใช้หลักธรรมดังที่ปรากฏอยู่ในทศพิธราชธรรมว่าผู้นำจะต้องประกอบด้วยลักษณะดังนี้ คือ ๑) จักขุมา คือ เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองภาพเหตุการณ์ออก และจะวางแผนเตรียมรับหรือรุกได้อย่างไร ๒) วิรุโธ คือ เป็นผู้ชำนาญในงาน รู้จักวิธีการ ไม่บกพร่องในหน้าที่ ๓) นิสสยสัมปโน คือ เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีและได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น<sup>๑</sup> ตามความคิดเห็นของประชาชน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ๓.๑ รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์” ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mix Method Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Deepen Interview)

---

<sup>๑</sup> ออง จตุกก, (ไทย) ๒๑/๑๕๗/๒๐๓.

### ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน ๒๒,๕๘๕ คน

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ (Simple Random Sampling) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น ๙๕% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๙๔ คน และทำการเทียบสัดส่วน ตามตารางที่ ๓.๑

ตารางที่ ๓.๑ แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

ตำบล	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
องค์การบริหารส่วนตำบลเข้ยปราสาท	๕,๙๘๐	๑๐๔
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง	๕,๖๓๗	๙๙
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง	๖,๕๙๑	๑๑๔
องค์การบริหารส่วนตำบลบุกระสัง	๔,๓๗๗	๗๗
รวม	๒๒,๕๘๕	๓๙๔

ทั้งนี้ในการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน ๕ คน ประกอบด้วย

- |                               |                                       |
|-------------------------------|---------------------------------------|
| ๑. นายวุฒินันท์ ประสงค์ทรัพย์ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเข้ยปราสาท   |
| ๒. นายลา บุญสม                | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง       |
| ๓. นายยศ จูมเกษ               | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง     |
| ๔. นายถวิล เข้มรัมย์          | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุกระสัง     |
| ๕. นายสมาน แพนแก้ว            | อดีตนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง |

### ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่

จังหวัดบุรีรัมย์ โดยประยุกต์ใช้หลักธรรมดังที่ปรากฏอยู่ในพุทธศาสนิกศรโดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

### ๑) ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

๑. ศึกษาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ จากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒. กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

๓. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

๔. สร้างเครื่องมือ

๕. นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖. นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

๗. ปรับปรุงแก้ไข

๘. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

### ๒) ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้นตามกรอบของการศึกษาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิจัยโดยการสร้างแบบสอบถามตามกรอบปัจจัยที่กำหนด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

**ตอนที่ ๑** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้รวมต่อเดือน จำนวน ๕ ข้อ

**ตอนที่ ๒** ข้อมูลภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ตามความคิดเห็นของประชาชนใน ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านวิสัยทัศน์ จำนวน ๑๐ ข้อ ๒) ด้านการบริหาร จำนวน ๑๐ ข้อ ๓) ด้านมนุษยสัมพันธ์ จำนวน ๑๐ ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมิน

ค่า (Rating scale) ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนนดังนี้<sup>๒</sup>

๕ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ	มากที่สุด
๔ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ	มาก
๓ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ	ปานกลาง
๒ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ	น้อย
๑ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ มีลักษณะเป็นปลายเปิดให้เลือกตอบโดยเสรี

### ๓) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือ ที่สร้างไว้

๒. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน

๑) พระมหาสม กลยาโณ, Ph.D. ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒) พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓) อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต ตำแหน่งหัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔) อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปรานีต ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕) อาจารย์วันชัย สุขตาม ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

<sup>๒</sup> ชูติระ ระบอบ และคณะ, **ระเบียบวิธีวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐๘.

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item – Objective Congruence Index : IOC) ได้ค่ามากกว่า ๐.๐๕ ขึ้นไปทุกข้อ

๓. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) แก่บุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)<sup>๓</sup> ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๘๗

๔. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัยต่อไป

๕. นำแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ

๖. นำแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) มาปรับปรุงแก้ไขเพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ต่อไป

### ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

#### ๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองกับประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการสัมภาษณ์ผู้วิจัยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยการบันทึกเทปในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๑) ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

๒) นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูล โดยนำแบบสอบถามจำนวน ๓๙๔ ฉบับ โดยแจกกับประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองแล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน ๓๙๔ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

<sup>๓</sup>สิน พันธุ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทจูนพับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๙๑.

๓) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

### ๓.๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังนี้

๑) การรวบรวมเอกสาร ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความ งานวิจัย และเอกสารสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ใน ๓ ด้าน คือ ๑) ด้านวิสัยทัศน์ ๒) ด้านการบริหาร ๓) ด้านมนุษยสัมพันธ์

๒) การขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์ และขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการหลักสูตร (ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม) ถึง

- |                               |                                       |
|-------------------------------|---------------------------------------|
| ๑. นายวุฒินันท์ ประสงค์ทรัพย์ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเยี่ยปราสาท  |
| ๒. นายลา บุญสม                | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง       |
| ๓. นายยศ จุมเกษ               | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง     |
| ๔. นายถวิล เข็มรัมย์          | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุกระสัง     |
| ๕. นายสมาน แพนแก้ว            | อดีตนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง |

เพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ที่องค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง

๓) การสัมภาษณ์นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน ๕ ท่าน ช่วงวันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ ถึง ๓๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ รวมเป็นระยะเวลา ๕ วัน

### ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

**สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)** สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและพรรณนา ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ และพรรณนาสถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ย ดังนี้

เกณฑ์ที่ใช้แปลผลข้อคำถามที่ได้จากการประเมินผลมีดังนี้



ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ – ๕.๐๐	แปลว่า มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ – ๔.๔๙	แปลว่า มาก
ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ – ๓.๔๙	แปลว่า ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ – ๒.๔๙	แปลว่า น้อย
ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๔๙	แปลว่า น้อยที่สุด

**สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)** ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของประชาชนต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

**๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ (In-Depth Interview)** และจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) เกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Techniques)

## บทที่ ๔

### ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์” ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมจากประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน ๓๘๑ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น ๕ ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ตามทัศนคติของประชาชน

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ตามทัศนคติของประชาชนโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๔.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

๔.๕ บทสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

#### ๔.๑ ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยศึกษาสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม เพศ อายุการศึกษา อาชีพ และรายได้แสดงด้วยความถี่และร้อยละ ผลการศึกษาสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีรายละเอียดดังตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=๓๘๑)

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
<b>๑. เพศ</b>		
ชาย	๑๙๐	๔๙.๙
หญิง	๑๙๑	๕๐.๑
รวม	๓๘๑	๑๐๐.๐
<b>๒. อายุ</b>		
๒๐-๒๙ ปี	๘๐	๒๐.๙
๓๐-๓๙ ปี	๑๑๒	๒๙.๕
๔๐-๕๐ ปี	๑๒๑	๓๑.๗
๕๑ ปีขึ้นไป	๖๘	๑๗.๙
รวม	๓๘๑	๑๐๐.๐
<b>๓. การศึกษา</b>		
ประถมศึกษา	๒๐๕	๕๓.๘
มัธยมศึกษา	๑๓๐	๓๔.๒
ปริญญาตรี	๔๒	๑๑.๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๔	๑.๐
รวม	๓๘๑	๑๐๐.๐
<b>๔. อาชีพ</b>		
ข้าราชการ	๓๐	๗.๙
เกษตรกร	๒๕๗	๖๗.๕
ค้าขาย	๑๗	๔.๕

## ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

รับจ้าง	๗๑	๑๘.๖
ธุรกิจส่วนตัว	๖	๑.๕
รวม	๗๗	๒๐.๑
<b>๔. รายได้</b>		
ต่ำกว่า ๕,๐๐๐	๒๔๘	๖๕.๑
๕,๐๐๑-๑๐,๐๐๐	๘๘	๒๓.๑
๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐	๒๗	๗.๑
๒๐,๐๐๑ ขึ้นไป	๑๘	๔.๗
รวม	๓๘๑	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถอธิบายในแต่ละประเด็น ดังต่อไปนี้

**เพศ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๑ รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน ๑๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๙

**อายุ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ ผู้ที่มีอยู่ระหว่าง ๔๐ – ๕๐ จำนวน ๑๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๘ รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุอยู่ระหว่าง ๓๐ – ๓๙ ปี จำนวน ๑๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๔ และน้อยที่สุดคือ ผู้ที่มีอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๘

**การศึกษา** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน ๒๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๘ รองลงมาคือ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน ๑๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๑ และน้อยที่สุดคือ มีวุฒิการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๐

**อาชีพ** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้างเกษตรกร จำนวน ๒๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๕ รองลงมาคืออาชีพรับจ้าง จำนวน ๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๖ และน้อยที่สุดมีธุรกิจส่วนตัว จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๖

**รายได้** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๒๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๑ รองลงมาคือ ๕,๐๐๑ – ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๑ และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนที่ ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๗

#### ๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ตามทัศนะของประชาชน

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์(จักขุมา) ด้านการบริหาร(วิธูโร) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (นิสสยสัมปันโน)แต่ละด้านมี ๑๐ ข้อ รวม ๓๐ ข้อ แสดงด้วยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวมรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒ - ๔.๕

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

(n=๓๘๑)

ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑. ด้านวิสัยทัศน์	๒.๓๑	๐.๖๕	น้อย
๒. ด้านการบริหาร	๒.๒๒	๐.๖๒	น้อย
๓. ด้านมนุษยสัมพันธ์	๒.๓๓	๐.๕๙	น้อย
<b>ภาพรวมของภาวะผู้นำ</b>	<b>๒.๒๙</b>	<b>๐.๕๗</b>	<b>น้อย</b>

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่าประชาชนมีความคิดเห็นว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในน้อย ( $\bar{X} = ๒.๒๙$ , S.D. = ๐.๕๗) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับน้อยทุกด้านตามลำดับ คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการบริหาร และด้านมนุษยสัมพันธ์

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของการคิดเห็นเกี่ยวกับ  
 ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้าน  
 วิสัยทัศน์ (n=๓๘๑)

ลำดับ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านวิสัยทัศน์(จกขมา)	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑	นายกฯ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อความกินดีอยู่ดีของประชาชนในพื้นที่	๒.๑๔	๐.๙๑	น้อย
๒	นายกฯ มีการวางแผนระยะยาวในการพัฒนา อบต.ใน อำเภอหนองกี่	๒.๕๐	๐.๘๓	ปานกลาง
๓	นายกฯ มีการจัดอบรมสัมมนาแก่พนักงานเพื่อเพิ่ม ทักษะในการปฏิบัติงาน	๒.๕๑	๐.๘๔	ปานกลาง
๔	นายกฯ เป็นผู้วิสัยทัศน์ในการพิจารณาวิธีหรือ ทางเลือกในการปฏิบัติงาน	๒.๕๔	๐.๘๘	ปานกลาง
๕	นายกฯ แสดงให้เห็นถึงทิศทางที่องค์กรจะดำเนินไปสู่ จุดหมายตามที่กำหนดไว้	๒.๓๗	๐.๙๒	น้อย
๖	นายกฯ เป็นผู้ที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการ ผลักดันการพัฒนา อบต. อย่างจริงจัง	๒.๔๑	๐.๙๐	น้อย
๗	นายกฯ เป็นผู้ที่มุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาความทุกข์ร้อน ของประชาชนในพื้นที่	๑.๙๙	๐.๙๙	น้อย
๘	ในการกำหนดวิสัยทัศน์ นายกฯ ได้กำหนดจากความ ต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริง	๒.๒๕	๐.๙๔	น้อย
๙	นายกฯ มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหา ยาเสพติดอย่างจริงจัง	๒.๒๗	๐.๙๑	น้อย
๑๐	นายกฯ ได้มีการกำหนดแผนพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาที่จะ เกิดในอนาคตไว้อย่างเป็นระบบ	๒.๑๙	๐.๘๓	น้อย
	ภาพรวมของภาวะผู้นำ	๒.๓๑	๐.๖๕	น้อย

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = ๒.๓๑, S.D. = ๐.๖๕$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการพิจารณาวิธีหรือทางเลือกในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = ๒.๕๔, S.D. = ๐.๘๘$ ) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านการจัดอบรมสัมมนาแก่พนักงานเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = ๒.๕๑, S.D. = ๐.๘๔$ ) ระดับสุดท้ายคือ ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์เป็นผู้ที่มุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาความทุกข์ร้อนของประชาชนในพื้นที่ ( $\bar{X} = ๑.๙๙, S.D. = ๐.๙๙$ )

**ตารางที่ ๔.๔** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของการคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการบริหาร (n=๓๘๑)

ลำดับ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหาร(วิธฺุโร)	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑	นายกฯ มีการบริหารจัดการงานด้านต่างๆ ของอบต. อย่างเป็นระบบ	๒.๖๔	๐.๗๔	ปานกลาง
๒	นายกฯ เปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานของอบต.	๒.๓๙	๐.๗๖	น้อย
๓	นายกฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนที่ได้วางไว้	๒.๕๒	๐.๗๓	ปานกลาง
๔	นายกฯ มีการลงโทษอย่างจริงจังเมื่อมีการกระทำความผิดขึ้น	๒.๓๒	๐.๙๑	น้อย
๕	ในการบริหารงานนายกฯ มีความทะเยอทะยานและมุ่งมั่นที่จะสร้างความอยู่ดีกินดีให้แก่ประชชนในพื้นที่	๑.๙๔	๑.๐๒	น้อย
๖	นายกฯ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่	๑.๙๙	๐.๙๕	น้อย

ตารางที่ ๔.๔ (ต่อ)

ลำดับ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการบริหาร(วิธฺุโร)	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๗	ในการบริหารงาน นายกฯ ยึดถือหลักความเป็นธรรม ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก	๒.๓๓	๐.๘๘	น้อย
๘	นายกฯ เปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้าไป ตรวจสอบการบริหารงานของ อบต.	๒.๐๙	๐.๙๒	น้อย
๙	ในการบริหารงาน นายกฯ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	๑.๙๙	๐.๙๓	น้อย
๑๐	นายกฯ มีความทุ่มเทในการบริหารงานของ อบต. เพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างจริงจัง	๒.๐๓	๐.๙๔	น้อย
ภาพรวมของภาวะผู้นำ		๒.๒๒	๐.๖๒	น้อย

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = ๒.๒๒, S.D. = ๐.๖๒$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการบริหารจัดการงานด้านต่างๆ ของอบต.อย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = ๒.๖๔, S.D. = ๐.๗๔$ ) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ในด้านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนที่ได้วางไว้ ( $\bar{X} = ๒.๕๑, S.D. = ๐.๘๔$ ) ระดับสุดท้ายคือ ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ในการบริหารงานนายกฯ มีความทะเยอทะยานและมุ่งมั่นที่จะสร้างความอยู่ดีกินดีให้แก่ประชชนในพื้นที่ ( $\bar{X} = ๑.๙๔, S.D. = ๑.๐๒$ )



ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของการคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้าน  
มนุษยสัมพันธ์ (n=๓๘๑)

ลำดับ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้าน มนุษยสัมพันธ์(นิสสยสัมพันธ์)	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปล ผล
๑	นายกฯ มีความคุ้นเคยและเป็นกันเองกับท่านในการพัฒนา ท้องถิ่น	๒.๕๑	๐.๘๓	ปานกลาง
๒	การติดต่อสื่อสารระหว่างท่านกับนายกฯ มีทั้งเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ	๒.๖๗	๐.๙๐	ปานกลาง
๓	นายกฯ เป็นผู้ที่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมออย่างเป็น กันเอง	๒.๖๐	๐.๙๑	ปานกลาง
๔	นายกฯ สามารถสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นได้ เมื่อเกิด ความขัดแย้งขึ้น	๒.๑๑	๐.๘๙	น้อย
๕	นายกฯ ให้ความสำคัญกับงานด้านสังคม เช่น ส่งเสริมการ รวมกลุ่ม เพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	๒.๔๑	๐.๘๐	น้อย
๖	นายกฯ สามารถบริหารงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยไม่เลือก ปฏิบัติ	๒.๔๗	๐.๘๑๓	น้อย
๗	นายกฯ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับ หน่วยงานอื่น เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	๒.๕๗	๐.๘๑	ปานกลาง
๘	นายกฯ ลงพื้นที่พบปะประชาชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับฟัง ความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่	๒.๐๓	๐.๙๑	น้อย
๙	นายกฯ สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นในชุมชนและ ได้รับความยอมรับจากประชาชน	๒.๐๒	๐.๘๘	น้อย
๑๐	นายกฯ เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนในพื้นที่ และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน	๑.๙๖	๐.๙๘	น้อย
	<b>ภาพรวมของภาวะผู้นำ</b>	<b>๒.๓๓</b>	<b>๐.๕๙</b>	<b>น้อย</b>

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นว่าภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.33, S.D. = 0.59$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างท่านกับนายกฯ มีทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ( $\bar{X} = 2.67, S.D. = 0.90$ ) รองลงมาคือ ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นผู้ที่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอๆอย่างเป็นกันเอง ( $\bar{X} = 2.60, S.D. = 0.91$ ) ระดับสุดท้ายคือ ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนในพื้นที่และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน ( $\bar{X} = 1.96, S.D. = 0.98$ )

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ตามทัศนของประชาชนโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลตามสมมติฐานที่ ๑-๕ ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ ประชาชน ที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๖ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ

(n=๓๘๑)

ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ	เพศ				t	Sig.
	ชาย (๑๙๐คน)		หญิง (๑๙๑คน)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ด้านวิสัยทัศน์	๒.๓๖	๐.๖๕	๒.๒๖	๐.๖๔	๑.๔๗๙	๐.๑๔๐
ด้านการบริหาร	๒.๒๕	๐.๖๐	๒.๑๙	๐.๖๔	๐.๘๕๑	๐.๓๙๕
ด้านมนุษยสัมพันธ์	๒.๓๒	๐.๕๘	๒.๓๔	๐.๖๑	-๐.๔๖๐	๐.๖๔๖
<b>รวม</b>	๒.๓๑	๐.๕๕	๒.๒๗	๐.๕๘	๐.๗๐๙	๐.๔๗๙

จากตารางที่ ๔.๖ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test แบบข้อมูล ๒ กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ไม่แตกต่างกัน



ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามอายุ โดยรวม และเป็นรายด้านด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๘ - ๔.๑๐

ตารางที่ ๔.๘ ผลการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) จำแนกตามอายุ โดยภาพรวม (n=๓๘๑)

อายุ	$\bar{X}$	ภาพรวม			
		๒๐-๒๙ ปี	๓๐-๓๙ ปี	๔๐-๔๙ ปี	๕๐ ปีขึ้นไป
		๒.๕๓	๒.๒๖	๒.๒๓	๒.๑๖
๒๐-๒๙ ปี	๒.๕๓		๐.๓๓*	๐.๓๐*	๐.๓๗*
๓๐-๓๙ ปี	๒.๒๖			๐.๐๓	๐.๑๓
๔๐-๔๙ ปี	๒.๒๓				๐.๐๗
๕๐ ปีขึ้นไป	๒.๑๖				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ประชาชนที่มีอายุ ๒๐ - ๒๙ ปี มีความคิดเห็นว่ระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมมากกว่าประชาชนที่มีอายุ ๓๐-๓๙ ปี ๔๐-๔๙ ปี และ ๕๐ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๙ ผลการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) จำแนกตามอายุ ด้านวิสัยทัศน์ (n=๓๘๑)

อายุ	$\bar{X}$	ภาพรวม			
		๒๐-๒๙ ปี	๓๐-๓๙ ปี	๔๐-๔๙ ปี	๕๐ ปีขึ้นไป
		๒.๕๙	๒.๒๗	๒.๒๗	๒.๑๒
๒๐-๒๙ ปี	๒.๕๙		๐.๓๒*	๐.๓๒*	๐.๔๗*
๓๐-๓๙ ปี	๒.๒๗			๐.๐๐	๐.๑๕
๔๐-๔๙ ปี	๒.๒๗				๐.๑๕
๕๐ ปีขึ้นไป	๒.๑๒				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า ประชาชนที่มีอายุ ๒๐ - ๒๙ ปี มีความคิดเห็นว่าระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยด้านวิสัยทัศน์มากกว่าประชาชนที่มีอายุ ๓๐-๓๙ ปี ๔๐-๔๙ ปี และ ๕๐ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๐ เปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) จำแนกตามอายุ ด้านมนุษยสัมพันธ์

(n=๓๘๑)

อายุ	$\bar{X}$	ภาพรวม			
		๒๐-๒๙ ปี	๓๐-๓๙ ปี	๔๐-๔๙ ปี	๕๐ ปีขึ้นไป
		๒.๕๘	๒.๓๓	๒.๒๖	๒.๑๗
๒๐-๒๙ ปี	๒.๕๘		๐.๒๕*	๐.๓๒*	๐.๔๑*
๓๐-๓๙ ปี	๒.๓๓			๐.๑๗	๐.๑๖
๔๐-๔๙ ปี	๒.๒๖				๐.๐๘
๕๐ ปีขึ้นไป	๒.๑๗				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ประชาชนที่มีอายุ ๒๐ - ๒๙ ปี มีความคิดเห็นว่าระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยด้านมนุษยสัมพันธ์มากกว่าประชาชนที่มีอายุ ๓๐-๓๙ ปี ๔๐-๔๙ ปี และ ๕๐ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕



ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวม และเป็นรายด้านด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๒-๔.๑๕

ตารางที่ ๔.๑๒ ผลการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม

(n=๓๘๑)

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	ภาพรวม			
		ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๒.๒๑	๒.๒๗	๒.๗๔	๒.๑๔
ประถมศึกษา	๒.๒๑		-๐.๐๖	-๐.๕๓*	-๐.๑๓
มัธยมศึกษา	๒.๒๗			-๐.๕๓*	๐.๑๓
ปริญญาตรี	๒.๗๔				๐.๖๐*
สูงกว่าปริญญาตรี	๒.๑๔				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า ประชาชนที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีความคิดเห็นว่ระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมน้อยกว่าประชาชนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนประชาชนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นว่ระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมมากกว่าประชาชนที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕



ตารางที่ ๔.๑๓ ผลการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านวิสัยทัศน์

(n=๓๘๑)

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	ด้านวิสัยทัศน์			
		ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๒.๒๑	๒.๓๒	๒.๘๑	๒.๒๐
ประถมศึกษา	๒.๒๑		-๐.๑๑	-๐.๒๐*	๐.๐๑
มัธยมศึกษา	๒.๓๒			-๐.๕๑*	๐.๑๒
ปริญญาตรี	๒.๘๑				๐.๖๑
สูงกว่าปริญญาตรี	๒.๒๐				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า ประชาชนที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีความคิดเห็นว่ระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมน้อยกว่าประชาชนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๔ ผลการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการบริหาร (n=๓๘๑)

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	ด้านการบริหาร			
		ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๒.๑๕	๒.๑๗	๒.๗๔	๒.๑๗
ประถมศึกษา	๒.๑๕		-๐.๐๒	-๐.๖๑*	-๐.๐๒
มัธยมศึกษา	๒.๑๗			-๐.๖๓*	๐.๐๐
ปริญญาตรี	๒.๗๔				๐.๙๑
สูงกว่าปริญญาตรี	๒.๑๗				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ ประชาชนที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีความคิดเห็นว่ระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยด้านการบริหารน้อยกว่าประชาชนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๕ ผลการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)  
จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านมนุษยสัมพันธ์ (n=๓๘๑)

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	ด้านมนุษยสัมพันธ์			
		ประถมศึกษา	มัธยมศึกษา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๒.๒๗	๒.๓๓	๒.๖๗	๒.๐๕
ประถมศึกษา	๒.๒๗		-๐.๑๔	๐.๔๐*	๐.๒๒
มัธยมศึกษา	๒.๓๓			-๐.๓๔*	๐.๒๘
ปริญญาตรี	๒.๖๗				๐.๖๒*
สูงกว่าปริญญาตรี	๒.๐๕				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า ประชาชนที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความคิดเห็นว่ระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยด้านมนุษยสัมพันธ์มากกว่าประชาชนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และประชาชนที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีความคิดเห็นว่ระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยด้านมนุษยสัมพันธ์น้อยกว่าประชาชนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนประชาชนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นว่ระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยด้านมนุษยสัมพันธ์มากกว่าประชาชนที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕



ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามอาชีพโดยรวม และเป็นรายด้านด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๗ - ๔.๒๐

**ตารางที่ ๔.๑๗** ผลการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) จำแนกตามอาชีพ โดยภาพรวม (n=๓๘๑)

อาชีพ	$\bar{X}$	ภาพรวม				
		ข้าราชการ	เกษตรกร	ค้าขาย	รับจ้าง	ธุรกิจส่วนตัว
		๒.๘๔	๒.๒๒	๒.๓๖	๒.๒๖	๒.๖๔
ข้าราชการ	๒.๘๔		๐.๖๒*	๐.๔๘*	๐.๕๘*	๐.๒๐
เกษตรกร	๒.๒๒			-๐.๑๔	-๐.๐๔	-๐.๔๒
ค้าขาย	๒.๓๖				๐.๑๐	-๐.๓๒
รับจ้าง	๒.๒๖					-๐.๔๒
ธุรกิจส่วนตัว	๒.๖๔					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพข้าราชการ มีความคิดเห็นว่ระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมมากกว่าประชาชนที่มีอาชีพเกษตรกร ค้าขาย และรับจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**ตารางที่ ๔.๑๘** ผลการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) จำแนกตามอาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ (n=๓๘๑)

อาชีพ	$\bar{X}$	ด้านวิสัยทัศน์				
		ข้าราชการ	เกษตรกร	ค้าขาย	รับจ้าง	ธุรกิจส่วนตัว
		๒.๙๒	๒.๒๒	๒.๔๑	๒.๓๕	๒.๖๐
ข้าราชการ	๒.๙๒		๐.๗๐*	๐.๕๑*	๐.๕๗*	๐.๓๒
เกษตรกร	๒.๒๒			-๐.๒๑	-๐.๑๓	-๐.๔๒
ค้าขาย	๒.๔๑				๐.๐๖	-๐.๒๑
รับจ้าง	๒.๓๕					-๐.๓๕
ธุรกิจส่วนตัว	๒.๖๐					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพข้าราชการ มีความคิดเห็นว่ระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านวิสัยทัศน์มากกว่าประชาชนที่มีอาชีพเกษตรกร ค่าขาย และรับจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๙ ผลการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) จำแนกตามอาชีพด้านการบริหาร (n=๓๘๑)

อาชีพ	$\bar{X}$	ด้านการบริหาร				
		ข้าราชการ	เกษตรกร	ค้าขาย	รับจ้าง	ธุรกิจส่วนตัว
		๒.๘๕	๒.๑๕	๒.๓๖	๒.๑๖	๒.๕๑
ข้าราชการ	๒.๘๕		๐.๗๐*	๐.๔๙*	๐.๖๙*	๐.๓๔
เกษตรกร	๒.๑๕			-๐.๒๑	-๐.๐๑	-๐.๔๔
ค้าขาย	๒.๓๖				๐.๒๐	-๐.๒๕
รับจ้าง	๒.๑๖					-๐.๔๕
ธุรกิจส่วนตัว	๒.๕๑					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพข้าราชการ มีความคิดเห็นว่ระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการบริหารมากกว่าประชาชนที่มีอาชีพเกษตรกร ค่าขาย และรับจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๐ ผลการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) จำแนกตามอาชีพด้านมนุษยสัมพันธ์ (n=๓๘๑)

อาชีพ	$\bar{X}$	ด้านมนุษยสัมพันธ์				
		ข้าราชการ	เกษตรกร	ค้าขาย	รับจ้าง	ธุรกิจส่วนตัว
		๒.๗๕	๒.๒๙	๒.๓๒	๒.๒๗	๒.๘๑
ข้าราชการ	๒.๗๕		๐.๔๖*	๐.๔๓*	๐.๔๘*	-๐.๐๖
เกษตรกร	๒.๒๙			-๐.๐๓	๐.๐๒	-๐.๕๒*
ค้าขาย	๒.๓๒				๐.๐๕	-๐.๕๑*
รับจ้าง	๒.๒๗					-๐.๕๔*
ธุรกิจส่วนตัว	๒.๘๑					

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพข้าราชการ มีความคิดเห็นว่าระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านมนุษยสัมพันธ์มากกว่าประชาชนที่มีอาชีพเกษตรกร ค้าขาย และรับจ้าง ประชาชนที่มีอาชีพเกษตรกร ค้าขาย และรับจ้าง มีความคิดเห็นว่าระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านมนุษยสัมพันธ์น้อยกว่าประชาชนที่มีธุรกิจส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕



ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวม และเป็นรายด้านด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๒ - ๔.๒๕

**ตารางที่ ๔.๒๒** ผลการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) จำแนกตามรายได้ โดยภาพรวม

(n=๓๘๑)

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	ภาพรวม			
		ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท	๕,๐๐๑ - ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป
		๒.๑๙	๒.๓๔	๒.๗๔	๒.๗๓
ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท	๒.๑๙		-๐.๑๒	-๐.๕๕*	-๐.๕๕*
๕,๐๐๑ - ๑๐,๐๐๐ บาท	๒.๓๔			-๐.๔๐*	-๐.๓๙*
๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๒.๗๔				๐.๐๑
๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๒.๗๓				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นว่าระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวม น้อยกว่าประชาชนที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท และ ๒๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป ส่วนประชาชนที่มีรายได้ ๕,๐๐๑ - ๑๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นว่าระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมน้อยกว่าประชาชนที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท และ ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕



ตารางที่ ๔.๒๓ ผลการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) จำแนกตามรายได้ ด้านวิสัยทัศน์

(n=๓๘๑)

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	ด้านวิสัยทัศน์			
		ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท	๕,๐๐๑ - ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป
		๒.๑๘	๒.๔๑	๒.๘๕	๒.๗๗
ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท	๒.๑๘		-๐.๒๓*	-๐.๖๗*	-๐.๕๙*
๕,๐๐๑ - ๑๐,๐๐๐ บาท	๒.๔๑			-๐.๔๔*	-๐.๓๖*
๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๒.๘๕				๐.๐๘
๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๒.๗๗				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นที่ระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านวิสัยทัศน์น้อยกว่าประชาชนที่มีรายได้ ๕,๐๐๑ - ๑๐,๐๐๐ บาท, ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท และ ๒๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป ส่วนประชาชนที่มีรายได้ ๕,๐๐๑ - ๑๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นที่ระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านวิสัยทัศน์น้อยกว่าประชาชนที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท และ ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๔ ผลการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) จำแนกตามวุฒิการศึกษาด้านการบริหาร

(n=๓๙๕)

วุฒิการศึกษา	— X	ด้านการบริหาร			
		ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท	๕,๐๐๑ - ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป
		๒.๑๒	๒.๒๕	๒.๗๒	๒.๗๒
ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท	๒.๑๒		-๐.๑๓	-๐.๖๐*	-๐.๖๐*
๕,๐๐๑ - ๑๐,๐๐๐ บาท	๒.๒๕			-๐.๔๗*	-๐.๔๗*
๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๒.๗๒				๐.๐๐
๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๒.๗๒				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นที่ระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการบริหร น้อยกว่าประชาชนที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท และ ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป ส่วนประชาชนที่มีรายได้ ๕,๐๐๑ - ๑๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นที่ระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วน ตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการบริหร น้อยกว่าประชาชนที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท และ ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๕ ผลการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) จำแนกตามรายได้ ด้านมนุษยสัมพันธ์

(n=๓๘๑)

วุฒิการศึกษา	— X	ด้านมนุษยสัมพันธ์			
		ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท	๕,๐๐๑ - ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป
		๒.๒๗	๒.๓๔	๒.๖๕	๒.๗๐
ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท	๒.๒๗		-๐.๐๗	-๐.๓๘*	-๐.๔๓*
๕,๐๐๑ - ๑๐,๐๐๐ บาท	๒.๓๔			-๐.๓๑*	-๐.๓๖*
๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๒.๖๕				-๐.๐๕
๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๒.๗๐				

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นว่าระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านมนุษยสัมพันธ์น้อยกว่าประชาชนที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท และ ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป ส่วนประชาชนที่มีรายได้ ๕,๐๐๑ - ๑๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นว่าระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านมนุษยสัมพันธ์น้อยกว่าประชาชนที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท และ ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

#### ๔.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

ตารางที่ ๔.๒๖ ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับภาวะผู้นำขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านวิสัยทัศน์

ลำดับ	ปัญหา อุปสรรค ด้านวิสัยทัศน์	จำนวน	ร้อยละ
๑.	ขาดวิสัยทัศน์ และไม่เข้าใจปัญหาตลอดถึง ความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง	๒๔ คน	๖.๒
๒.	ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนพัฒนาประจำปีหรือในการพิจารณางบประมาณพัฒนาพื้นที่	๒๒ คน	๕.๗

ตารางที่ ๔.๒๖ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ คือ ขาดวิสัยทัศน์และไม่เข้าใจปัญหาตลอดถึง ความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๒ รองลงมา คือ ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปแสดงความคิดเห็นในการจัดทำแผนพัฒนาประจำปีหรือในการพิจารณางบประมาณพัฒนาพื้นที่ จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๗

ตารางที่ ๔.๒๗ ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับภาวะผู้นำขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านวิสัยทัศน์

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ ด้านวิสัยทัศน์	จำนวน	ร้อยละ
๑.	ศึกษาปัญหาและความต้องการของประชาชนให้เข้าใจเพื่อจะได้แก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน	๑๔ คน	๓.๘
๒.	รับฟังความคิดเห็นของประชาชนจัดให้มีการให้ความรู้แก่ประชาชน ในเรื่องของการบริหารงาน การพัฒนาชุมชน	๒๑ คน	๕.๕

ตารางที่ ๔.๒๗ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ คือ รับฟังความ

ความคิดเห็นของประชาชนจัดให้มีการให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องการบริหารงาน การพัฒนาชุมชน จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๕ รองลงมา คือ จะได้แก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๘

**ตารางที่ ๔.๒๘** ปัญหาอุปสรรค เกี่ยวกับภาวะผู้นำขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการบริหาร

ลำดับ	ปัญหา อุปสรรค ด้านการบริหาร	จำนวน	ร้อยละ
๑.	ขาดความรู้ความสามารถและขาดประสบการณ์ในการบริหาร ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการทำงานทำให้ไม่ถูกต้องในบางเรื่อง	๒๒ คน	๕.๗
๒.	ขาดความกระตือรือร้น ไม่เอาจริงเอาจังในการทำงาน	๒๔ คน	๖.๒

จากตารางที่ ๔.๒๘ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ คือ ขาดความกระตือรือร้น ไม่เอาจริงเอาจังในการทำงาน จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๒ รองลงมา คือ ขาดความรู้ความสามารถและขาดประสบการณ์ในการบริหาร ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการทำงานทำให้ไม่ถูกต้องในบางเรื่อง จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๗

ตารางที่ ๔.๒๙ ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับภาวะผู้นำขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่  
จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการบริหาร

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ ด้านการบริหาร	จำนวน	ร้อยละ
๑.	จัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และเพิ่มประสบการณ์ในการบริหารงานให้แก่ผู้บริหาร	๑๔ คน	๓.๘
๒.	อยากให้มีการกระตือรือร้นในการทำงานมากกว่านี้ เอาจริงเอาจังกับการทำงาน และทำงานเพื่อประชาชนจริงๆ	๒๑ คน	๕.๕

จากตารางที่ ๔.๒๙ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ คือ อยากให้มีการกระตือรือร้นในการทำงานมากกว่านี้ เอาจริงเอาจังกับการทำงาน และทำงานเพื่อประชาชนจริงๆ จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๕ รองลงมา คือ จัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และเพิ่มประสบการณ์ในการบริหารงานให้แก่ผู้บริหาร จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๘

ตารางที่ ๔.๓๐ ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับภาวะผู้นำขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่  
จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านมนุษยสัมพันธ์

ลำดับ	ปัญหา อุปสรรค ด้านมนุษยสัมพันธ์	จำนวน	ร้อยละ
๑.	การปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับชุมชนยังน้อยไป ทำให้ประชาชนรู้สึกว่าจะห่างเหินต่อกัน	๒๑ คน	๕.๕
๒.	ไม่มีจิตสาธารณะ ยังขาดคุณธรรมจริยธรรม	๑๔ คน	๓.๘

จากตารางที่ ๔.๓๐ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ คือ การปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับชุมชนยังน้อยไป ทำให้ประชาชนรู้สึกว่าจะห่างเหินต่อกัน จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๕ รองลงมา คือ ไม่มีจิตสาธารณะ ยังขาดคุณธรรมจริยธรรม จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๘

ตารางที่ ๔.๓๑ ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับภาวะผู้นำขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านมนุษยสัมพันธ์

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ ด้านมนุษยสัมพันธ์	จำนวน	ร้อยละ
๑.	อยากให้เข้าร่วมกิจกรรมในชุมชนมากกว่านี้ มีการพบปะกับชาวบ้านมากกว่านี้	๒๑ คน	๕.๕
๒.	อยากให้มีความมีจิตสาธารณะ มีการสนทนาปราศรัยกับประชาชน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชน ควรยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม	๒๔ คน	๖.๒

จากตารางที่ ๔.๓๑ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ คือ อยากให้มีความมีจิตสาธารณะ มีการสนทนาปราศรัยกับประชาชน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชน ควรยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๒ รองลงมา คือ อยากให้เข้าร่วมกิจกรรมในชุมชนมากกว่านี้ มีการพบปะกับชาวบ้านมากกว่านี้ จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๕

๔.๕ บทสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

บทสัมภาษณ์เรื่อง “ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์” ประกอบด้วยประเด็นสัมภาษณ์ ๓ ประเด็น (๑) ด้านวิสัยทัศน์ (๒) ด้านการบริหาร และ(๓) ด้านมนุษยสัมพันธ์ สรุบบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน ๕ คน ดังนี้

**ด้านวิสัยทัศน์** ในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น สังคมชุมชนต้องนำอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีความรู้คู่คุณธรรม เศรษฐกิจมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง ปลอดภัย เสพติด อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และต้องไปตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริง<sup>๑</sup> และในการกำหนดวิสัยทัศน์นั้นต้องยึดถือความต้องการของประชาชนในพื้นที่ยึดถือความเสมอภาคของ

<sup>๑</sup>สัมภาษณ์, นายวุฒินันท์ ประสงค์ทรัพย์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขี้ยปราสาท, ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕.

ประชาชนทุกกลุ่มเป็นหลักในการกำหนดวิสัยทัศน์<sup>๒</sup> เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอุดมคติซึ่งเป็นจุดหมาย และปรารถนาคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้น หรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนในการกำหนดวิสัยทัศน์ของท้องถิ่นด้วย<sup>๓</sup> เพื่อให้ประชาชนได้เข้ามามีบทบาท ในกำหนดทิศทางของท้องถิ่นว่าต้องการอะไรบ้าง เช่น ระบบสาธารณสุขปึกแผ่นขั้นพื้นฐาน ปัญหาเสพติด และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติหรือปฏิบัติได้จริง<sup>๔</sup> จึงทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์ต้องเป็นไปเพื่อการ พัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนให้มีความเข้มแข็งตอบสนองความต้องการของประชาชนของแต่ละท้องถิ่น ได้อย่างเป็นรูปธรรม<sup>๕</sup>

**ด้านการบริหาร** องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งมีโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนอยู่ แล้ว มีการแบ่งตามสายงาน ยึดหลักกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ในทุกขั้นตอนของการบริหารงาน การบริหารควรยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลักไม่ควรเห็นแก่ ประโยชน์ส่วนตัว<sup>๖</sup> และควรยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาลเป็นหลักใน การบริหารงาน เน้นการบริหารอย่างเป็นระบบตามได้แยกเป็นงานส่วนต่างๆ และสร้างการมีส่วนร่วม ของประชาชนในพื้นที่ในการพัฒนาระบบสาธารณสุขปึกแผ่นขั้นพื้นฐาน สร้างสังคมให้ปลอดจากสิ่งเสพติด ทุกชนิด<sup>๗</sup> มีการสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ยึดถือ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ตามหลักกฎหมาย โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการ วางแผนการตรวจสอบเพื่อความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง และในการบริหารงานของ องค์การให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน<sup>๘</sup> และในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลนั้นมีการแบ่งการบริหารออกเป็นส่วนต่างๆ หลายส่วนด้วยกัน เช่น สำนักปลัด ส่วนงานคลัง ส่วนโยธา เป็นต้น และในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเน้นการบริหารโดยยึดหลัก

<sup>๒</sup> สัมภาษณ์, นายลา บุญสม, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง, ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๕.

<sup>๓</sup> สัมภาษณ์, นายยศ จุมเกษ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง, ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๕.

<sup>๔</sup> สัมภาษณ์, นายถวิล เข้มรัมย์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุกระสัง, ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๕.

<sup>๕</sup> สัมภาษณ์, นายสมาน แพนแก้ว, อดีตนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง, ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๕.

<sup>๖</sup> นายวุฒินันท์ ประสงค์ทรัพย์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเยี่ยปราสาท, ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕.

<sup>๗</sup> นายลา บุญสม, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง, ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๕.

<sup>๘</sup> นายยศ จุมเกษ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง, ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๕.



คุณธรรมจริยธรรมเป็นหลักมีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบการบริหารได้ในทุกขั้นตอน<sup>๙</sup> และในการบริหารงานนั้นจะเน้นการพัฒนาให้เป็นเมืองที่น่าอยู่โดยจัดให้มีระบบสาธารณสุขโรคและโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานเพียงต่อความต้องการของประชาชน และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความโปร่งใสเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและประชาชน<sup>๑๐</sup>

**ด้านมนุษยสัมพันธ์** ในการติดต่อสื่อสารระหว่างนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกับประชาชนนั้น มีอยู่ด้วยกัน ๒ รูปแบบ คือ ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ที่เป็นทางการนั้น เป็นการติดต่อในส่วนงานของทางราชการ เช่นห้องเรียนต่างๆ ที่เป็นอำนาจหน้าที่โดยตรงของนายก ส่วนที่เป็นไม่ทางการนั้น เป็นการพบปะคุยกันตามปกติ การลงพื้นที่เพื่อรับฟังปัญหาต่าง พูดคุยทักทาย สร้างความเป็นกันเองระหว่างนายกกับประชาชน และสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในชุมชน<sup>๑๑</sup> มีการทำกิจกรรมร่วมกันขององค์การบริหารส่วนตำบลกับประชาชน เช่น งานกีฬาหมู่บ้าน งานประจำปีของวัด งานวันผู้สูงอายุ ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับประชาชนทุกกลุ่ม และทำให้การติดต่อกันกับประชาชนเป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ ทำให้ไม่มีความห่างเหินระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับประชาชน<sup>๑๒</sup> รวมไปถึงการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกับประชาชน เพื่อให้ได้มาซึ่งความยอมรับนับถือความไว้วางใจ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข คือ การมีวาจาสุภาพ อ่อนโยน มีกิริยาที่สุภาพ พูดจาไพเราะ มีน้ำใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น คือเป็นผู้ที่มีจิตสาธารณะ มีความรับผิดชอบในการกระทำ จึงจะสามารถสร้างความสามัคคีและประสานความสัมพันธ์กับประชาชนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม<sup>๑๓</sup> มีการลงพื้นที่เพื่อพบปะกับประชาชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง และจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคี สร้างให้เกิดจิตสาธารณะร่วมกันในการแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้นท้องถิ่น อันที่จะนำไปสู่การเคารพนับถือจากพนักงานและประชาชน สื่อสารกับประชาชนให้ทราบบทบาทหน้าที่ของตน

<sup>๙</sup> สัมภาษณ์, นายถวิล เข้มรัมย์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุกระสัง, ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๕.

<sup>๑๐</sup> สัมภาษณ์, นายสมาน แพนแก้ว, อดีตนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง, ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๕.

<sup>๑๑</sup> สัมภาษณ์, นายลา บุญสม, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง, ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๕๕.

<sup>๑๒</sup> สัมภาษณ์, นายวุฒินันท์ ประสงค์ทรัพย์, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเย็บปราสาท, ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕.

<sup>๑๓</sup> สัมภาษณ์, นายยศ จุมเกษ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง, ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๕.

เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันแก้ปัญหาของท้องถิ่นอย่างยั่งยืน<sup>๑๔</sup> ควรสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์กรก่อนเป็นอันดับแรก ปฏิบัติกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม เมื่อความสามัคคีเกิดขึ้นในองค์กรแล้ว จะแผ่ขยายออกไปสู่ชุมชน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างประชาชนกับองค์กรนั้น เกิดขึ้นได้จากการพูดคุย ลงพื้นที่ สร้างความเข้าใจ สร้างการมีส่วนร่วม สร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับประชาชนต่อนายกองคการบริหารส่วนตำบล ในการที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปตามความต้องการประชาชน<sup>๑๕</sup>

ผลจากการสัมภาษณ์พบว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารงานของอบต.อย่างยิ่ง เพราะในการบริหารงานนั้นถ้าผู้นำขาดภาวะผู้นำและก็จะไม่สามารถบริหารงานให้เกิดประโยชน์และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนั้นในการกำหนดวิสัยทัศน์และการบริหารงานของหน่วยงานนั้น ต้องกำหนดอยู่บนพื้นฐานของความต้องการของประชาชนและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ซึ่งทุกอบต.พยายามที่จะบริหารงานให้เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่น แต่การบริหารงานของอบต.ยังไม่เป็นตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ อันเนื่องมาจากปัญหาและอุปสรรคในหลายๆเรื่อง เช่น กฎ ระเบียบ ข้อกฎหมาย และงบประมาณ จึงทำให้การบริหารงานของอบต.แต่ละแห่งไม่สามารถที่จะพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปตามเป้าหมาย รวมไปถึงการติดต่อสื่อสารและทำความเข้าใจกับประชาชนยังไม่ดี ดังนั้นในการความรู้และบริหารงานต้องยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม จึงจะทำให้การบริหารเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชุมชน

#### ๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของนายกองคการบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์” ผู้วิจัยพบองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ ทราบถึงภาวะผู้นำของนายกองคการบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยพิจารณาจากข้อที่ได้ค่าเฉลี่ยสูงสุด และแนวทางพัฒนา ซึ่งพบว่า นายกฯ ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการบริหารองค์กร การบริหารงานยังไม่เป็นรูปธรรม ขาดการกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมกันระหว่างองค์กรกับประชาชน โดยพิจารณาจากข้อเสนอแนะของประชาชนที่ตอบแบบสอบถาม จากผลการวิจัยที่แสดงมาข้างต้น ได้แบ่งภาวะผู้นำของนายกองคการบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ใน ๓ ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการบริหาร และด้านมนุษยสัมพันธ์ ดังต่อไปนี้

<sup>๑๔</sup> สัมภาษณ์, นายถวิล เข็มรัมย์, นายกองคการบริหารส่วนตำบลบึงกระสัง, ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๕.

<sup>๑๕</sup> สัมภาษณ์, นายสมาน แพนแก้ว, อดีตนายกองคการบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง, ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๕.



## สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

๑) **ด้านวิสัยทัศน์** นายองค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดความรู้ความสามารถในการมองสภาพปัญหาของท้องถิ่น เพื่อที่จะกำหนดวิสัยทัศน์ในการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นร่วมกับประชาชน ถึงแม้จะมีการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างไปรูปธรรมแล้ว แต่ยังขาดการบริหารจัดการที่ดี จึงทำให้ไปไม่เป็นไปตามวิสัยทัศน์ และยังขาดการให้ข้อมูลแก่ประชาชนเพื่อให้ทราบถึงวิสัยทัศน์ของท้องถิ่นร่วมกัน ดังนั้น นายองค์การบริหารส่วนตำบลควรแสวงหาความรู้เพิ่มเติม และรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน เพื่อที่จะกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันกับประชาชน เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นไปข้างหน้า เพื่อความกินดีอยู่ดีของประชาชนร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

๒) **ด้านการบริหาร** ยังขาดความรู้ความสามารถและขาดประสบการณ์ จะเห็นได้จากการบริหารงานขององค์กรยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร การบริหารยังไม่เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ท้องถิ่นมากนัก อันเนื่องมาจากขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เป็นไปตามความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนั้น ควรมีการฝึกอบรมเพื่อเติมความรู้และเพิ่มประสบการณ์ในการบริหารงาน ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาส่วนร่วมในการบริหารหรือตรวจสอบการบริหารขององค์กรได้เป็นรูปธรรมมากขึ้น เพื่อให้การบริหารเกิดความโปร่งใสและสร้างความเข้าใจในอันที่นำไปสู่การยอมรับจากประชาชนในท้องถิ่น

๓) **ด้านมนุษยสัมพันธ์** ในการต่อสื่อสารระหว่างนายกฯกับประชาชนยังเป็นไปในลักษณะเฉพาะกลุ่ม จึงทำให้การลงพื้นที่ไปเพื่อรับปัญหาและข้อคิดจากประชาชนไม่ได้รับข้อมูลที่เป็นจริง การส่งเสริมกิจกรรมร่วมกันของท้องถิ่นเพื่อสร้างความสามัคคียังขาดการส่งเสริมอย่างจริงจัง ดังนั้น ควรลงพื้นที่พบปะประชาชนจากทุกกลุ่มเพื่อรับฟังปัญหาที่จริงของท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มให้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นระหว่างนายกฯกับประชาชน เพื่อให้ประชาชนเข้าใจถึงบทบาทของนายกฯมากขึ้น

เมื่อทราบถึงปัญหา อุปสรรค และแนวทางพัฒนาดังนี้แล้ว ควรปรับปรุงหลักการครองตน ครองคน และครองงาน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างภาวะผู้นำให้เกิดแก่ตัวเองและสามารถนำไปพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปเพื่อความกินดีอยู่ดีตามความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

**วิสัยทัศน์** หมายถึง การมีปัญญาการมองการณ์ไกล สามารถคาดการณ์ทิศทางหรืออนาคตได้แม่นยำ จากการอาศัยกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผล โดยอาจใช้ประสบการณ์ในอดีตในการตัดสินใจและวางแผน

**การบริหาร** หมายถึง ความชำนาญการด้านเทคนิค หรือ ทักษะทางด้านการบริหารงาน การจัดการธุระโดยมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการบริหาร

**การมีมนุษยสัมพันธ์** หมายถึง ความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์หรือทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ การพึงพาอาศัยคนอื่นได้ เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความสามารถในการติดต่อประสานงานให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ ทั้งยังสื่อสาร ให้แต่ละฝ่ายในองค์กรดำเนินแนวทางที่กำหนดไว้ และยังผูกใจคนให้เป็นที่รักของคนโดยสามารถทำให้พนักงานแต่ละส่วนปฏิบัติงานตามคำสั่งด้วยความเต็มใจได้

เพราะฉะนั้นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งควรพัฒนาสิ่งเหล่านี้เพื่อทำให้เกิดภาวะผู้นำและสามารถนำไปพัฒนาชุมชนได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และยุติธรรม

สมมติฐานที่ ๒ ประชาชน ที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน  
 ตารางที่ ๔.๗ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์  
 จำแนกตามอายุ (n=๓๘๑)

ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	อายุ								F	Sig.
	๒๐-๒๙ ปี (๘๐)		๓๐ - ๓๙ ปี (๑๑๒)		๔๐ - ๔๙ ปี (๑๒๑)		๕๐ ปีขึ้นไป (๖๘)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ด้านวิสัยทัศน์	๒.๕๙	๐.๗๑	๒.๒๗	๐.๖๗	๒.๒๗	๐.๕๗	๒.๑๒	๐.๕๗	๗.๔๕๙**	๐.๐๐๐
ด้านการบริหาร	๒.๔๒	๐.๗๗	๒.๑๘	๐.๕๙	๒.๑๕	๐.๕๖	๒.๑๙	๐.๕๓	๓.๔๐๘*	๐.๐๑๘
ด้านมนุษยสัมพันธ์	๒.๕๘	๐.๖๒	๒.๓๓	๐.๖๐	๒.๒๖	๐.๕๒	๒.๑๗	๐.๕๘	๗.๑๘๔**	๐.๐๐๐
รวม	๒.๕๓	๐.๖๖	๒.๒๖	๐.๕๖	๒.๒๓	๐.๕๐	๒.๑๖	๐.๕๑	๖.๖๖๙**	๐.๐๐๐

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๗ ผลการทดสอบด้วยค่า F-Test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ พบว่าประชาชน ที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกันในการบริหาร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนด้านวิสัยทัศน์ และด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดเห็นต่างกันโดย มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๓ ประชาชน ที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

ตารางที่ ๔.๑๑ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์  
จำแนกตามวุฒิการศึกษา (n=๓๘๑)

ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ	วุฒิการศึกษา								F	Sig
	ประถมศึกษา (๒๐๕ คน)		มัธยมศึกษา (๑๓๐ คน)		ปริญญาตรี (๔๒ คน)		สูงกว่าปริญญาตรี (๔ คน)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ด้านวิสัยทัศน์	๒.๒๑	๐.๕๕	๒.๓๒	๐.๖๗	๒.๘๑	๐.๗๘	๒.๒๐	๐.๕๙	๑๐.๘๑๐**	๐.๐๐๐
ด้านการบริหาร	๒.๑๕	๐.๕๒	๒.๑๗	๐.๖๒	๒.๗๔	๐.๗๖	๒.๑๗	๐.๘๙	๑๒.๑๐๖**	๐.๐๐๐
ด้านมนุษยสัมพันธ์	๒.๒๗	๐.๕๕	๒.๓๓	๐.๕๖	๒.๖๗	๐.๗๔	๒.๐๕	๐.๘๙	๕.๖๑๐**	๐.๐๐๑
รวม	๒.๒๑	๐.๕๙	๒.๒๗	๐.๕๖	๒.๗๔	๐.๗๒	๒.๑๔	๐.๗๙	๑๑.๐๐๐**	๐.๐๐๐

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๑ ผลการทดสอบด้วยค่า F-Test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ พบว่า ประชาชน ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่าง กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันด้านวิสัยทัศน์ ด้านการบริหาร และด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๔ ประชาชน ที่มีอาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๖ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์จำแนกตามอาชีพ (n=๓๘๑)

ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ	อาชีพ										F	Sig
	ข้าราชการ (๓๐ คน)		เกษตรกร (๒๕๗ คน)		ค้าขาย (๑๗ คน)		รับจ้าง (๗๑ คน)		ธุรกิจส่วนตัว (๖ คน)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ด้านวิสัยทัศน์	๒.๙๒	๐.๗๔	๒.๒๒	๐.๖๑	๒.๔๑	๐.๗๘	๒.๓๕	๐.๕๗	๒.๖๐	๐.๗๑	๘.๙๖๗**	๐.๐๐๐
ด้านการบริหาร	๒.๘๕	๐.๗๕	๒.๑๕	๐.๕๖	๒.๓๖	๐.๖๗	๒.๑๖	๐.๕๘	๒.๕๑	๐.๘๓	๑๐.๑๑๒**	๐.๐๐๐
ด้านมนุษยสัมพันธ์	๒.๗๕	๐.๗๕	๒.๒๙	๐.๕๘	๒.๓๒	๐.๖๐	๒.๒๗	๐.๔๘	๒.๘๑	๐.๗๔	๕.๔๖๗**	๐.๐๐๐
รวม	๒.๘๔	๐.๗๑	๒.๒๒	๐.๕๓	๒.๓๖	๐.๖๔	๒.๒๖	๐.๔๘	๒.๖๔	๐.๗๔	๙.๓๖๘**	๐.๐๐๐

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๖ ผลการทดสอบด้วยค่า F-Test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ พบว่า ประชาชน ที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประชาชนมีความคิดเห็นแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑



สมมติฐานที่ ๕ ประชาชนที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๑ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน (n=๓๘๑)

ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ	รายได้ต่อเดือน								F	Sig
	ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท (๒๔๘ คน)		๕,๐๐๑ - ๑๐,๐๐๐ บาท (๘๘ คน)		๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท (๒๗ คน)		๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป (๑๘ คน)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ด้านวิสัยทัศน์	๒.๑๘	๐.๕๖	๒.๔๑	๐.๖๕	๒.๘๕	๐.๘๐	๒.๗๗	๐.๘๖	๑๔.๓๖๒**	๐.๐๐๐
ด้านการบริหาร	๒.๑๒	๐.๕๔	๒.๒๕	๐.๕๗	๒.๗๒	๐.๘๑	๒.๗๒	๐.๙๐	๑๓.๒๔๘**	๐.๐๐๐
ด้านมนุษยสัมพันธ์	๒.๒๗	๐.๕๓	๒.๓๔	๐.๕๙	๒.๖๕	๐.๗๕	๒.๗๐	๐.๘๗	๖.๑๘๙**	๐.๐๐๐
รวม	๒.๑๙	๐.๔๙	๒.๓๔	๐.๕๔	๒.๗๔	๐.๗๔	๒.๗๓	๐.๘๕	๑๓.๐๖๔**	๐.๐๐๐

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๑ ผลการทดสอบด้วยค่า F-Test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ พบว่า ประชาชน ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประชาชนมีความคิดเห็นแตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

- กำหนดวิสัยทัศน์ตามความต้องการของประชาชนเพื่อแก้ปัญหาของชุมชนให้ดีขึ้นและพัฒนาท้องถิ่นเพื่อความกินดีอยู่ดีของประชาชน



- ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และเพิ่มประสบการณ์ในการบริหารงานแก่ผู้บริหาร

- มีความเอื้อเฟื้อแก่ผู้ร่วมงานและประชาชน



- ควรลงพื้นที่เพื่อรับฟังปัญหาจากประชาชน

- เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

- ควรปรับปรุงตามหลักการครองตน ครองคน และครองงาน

แผนภาพที่ ๔.๑ สรุปลองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

## บทที่ ๕

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์” มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ทำการวิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากร ๒๒,๕๘๕ คน<sup>๑</sup> โดยใช้ตารางสำเร็จขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๙๔ คน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mix Method Research) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) การดำเนินการวิจัยโดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์และประมวลผล โดยนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติดังนี้ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยวิธีการทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีมีตัวแปร ๒ ตัวแปรย่อย แต่หากมีตัวแปร ๓ ตัวขึ้นไปใช้วิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) มีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด LSD (Least Significant Difference) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

---

<sup>๑</sup>องค์การบริหารส่วนตำบล, แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๕ - ๒๕๕๗, (เอกสาร  
อัดสำเนา).

## ๕.๑ สรุปผลการวิจัย

### ๕.๑.๑ สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๑ ด้านอายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ ๔๐-๕๐ ปี จำนวน ๑๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๘ ด้านการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน ๒๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๘ ด้านอาชีพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกร จำนวน ๒๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๕ และด้านรายได้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท ต่อเดือน จำนวน ๒๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๑

### ๕.๑.๒ ระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

ระดับภาวะผู้นำของภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ หนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย ๒.๒๙ ( $\bar{X} = ๒.๒๙$ ,  $S.D. = ๐.๕๗$ ) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับน้อยทุกด้านตามลำดับ คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการบริหาร และด้านมนุษยสัมพันธ์

### ๕.๑.๓ สรุปผลการทดสอบสมมติฐานภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างนำไปสู่สมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยพบว่า

๑. ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ไม่แตกต่างกัน ( $Sig = ๐.๔๗๙$ ) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

๒. ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน ( $Sig = ๐.๐๐๐$ ) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

๓. ประชาชนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน ( $Sig = ๐.๐๐๐$ ) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

๔. ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน ( $Sig = ๐.๐๐๐$ ) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

๕.ประชาชน ที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ แตกต่างกัน (Sig=๐.๐๐๐) จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

**๕.๑.๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์**

#### **ด้านวิสัยทัศน์**

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ คือ ขาดวิสัยทัศน์และไม่เข้าใจปัญหาตลอดถึง ความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๒

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ คือ รับฟังความคิดเห็นของประชาชนจัดให้มีการให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องการบริหารงาน การพัฒนาชุมชน จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๕

#### **ด้านการบริหาร**

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ คือ ขาดความกระตือรือร้น ไม่เอาใจจริงเอาใจในการทำงาน จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๒

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ คือ อยากให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากกว่านี้ เอาใจจริงเอาใจกับการทำงาน และทำงานเพื่อประชาชนจริงๆ จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๕

#### **ด้านมนุษยสัมพันธ์**

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ คือ การปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับชุมชนยังน้อยไป ทำให้ประชาชนรู้สึกห่างเหินต่อกัน จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๕

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ คือ อยากให้มีจิตสาธารณะ มีการสนทนาปราศรัยกับประชาชน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชน ควรยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๒

## ๕.๒ อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยนี้ กล่าวถึงการศึกษาระดับภาวะผู้นำนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเปรียบเทียบทัศนคติของประชาชนต่อภาวะผู้นำนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

จากการศึกษาระดับภาวะผู้นำของภาวะผู้นำนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ภาวะผู้นำนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับน้อยทั้ง ๓ ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการบริหาร และด้านมนุษยสัมพันธ์ แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยทำให้ทราบว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดภาวะผู้นำอยู่ในหลายๆด้าน จึงทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และการพัฒนายังไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ได้นำหลักธรรมในพระพุทธศาสนามาเปรียบเทียบเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางพุทธว่าในการบริหารงานจำเป็นต้องใช้หลักธรรมมาประกอบเข้าด้วยกันเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างถูกต้อง เป็นธรรม และยุติธรรมที่สุด เพื่อให้เกิดความอบอุ่นใจแก่ประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่นั้นๆ ภาวะผู้นำของภาวะผู้นำนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านมีประเด็นนำมาอภิปรายได้ดังนี้

๑) จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของภาวะผู้นำนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำของภาวะผู้นำนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ด้านวิสัยทัศน์นั้นมีน้อย ประชาชนยอมรับในความมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารอยู่พอสมควรสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สรายุทธิ บุญยีน**<sup>๒</sup> ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร” พบว่า ด้านความสามารถเชิงวิสัยทัศน์ การวางแผน และการกำหนดเป้าขององค์การ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

๒) จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของภาวะผู้นำนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

<sup>๒</sup>สรายุทธิ บุญยีน, “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในฝัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร”, *วิทยานินพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๐).

พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำของภาวะผู้นำนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ด้านการบริหารนั้นมีน้อย ประชาชนยอมรับในการบริหารงานของผู้บริหารสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วนิดา พิพัฒน์วิฒนะกุล**<sup>๓</sup> ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาคุณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามธรรมชาติของครูจังหวัดอุทัยธานี” พบว่า ด้านการบรรลุเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในหัวข้อด้านการบริหารและการจัดการศึกษา พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๓) จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อของภาวะผู้นำนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ด้านมนุษยสัมพันธ์นั้นมีมาก ประชาชนยอมรับในการมีมนุษยสัมพันธ์ของนายก สอดคล้องกับงานวิจัยของ **วนิดา พิพัฒน์วิฒนะกุล**<sup>๔</sup> ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาคุณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามธรรมชาติของครูจังหวัดอุทัยธานี” พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านประสิทธิผลภาวะผู้นำด้านความพึงพอใจสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ไม่ถือตัว ให้ความสนทนเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

### ๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### ๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรใช้หลักธรรมในการบริหารงานภายในองค์กรอย่างจริงจังสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรทุกคนมีความผิตชอบต่อหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย

๒. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรบริหารงานให้มีความเสมอภาคแก่คนทุกฝ่ายโดยไม่เลือกปฏิบัติ

---

<sup>๓</sup>วนิดา พิพัฒน์วิฒนะกุล, “การศึกษาคุณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามธรรมชาติของครูจังหวัดอุทัยธานี”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, ๒๕๕๑).

<sup>๔</sup>วนิดา พิพัฒน์วิฒนะกุล, “การศึกษาคุณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามธรรมชาติของครูจังหวัดอุทัยธานี”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, ๒๕๕๑).

๓. นายกองค้บริหารส่วนตำบลควรกำหนดนโยบายให้มีแผนแม่บทย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรและสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างเป็นทางการ

๔. นายกองค้บริหารส่วนตำบลควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาและกิจกรรมต่างๆ

### ๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

๑. ควรนำผลการศึกษานี้ไปเป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒. ควรนำปัญหาที่ได้จากการศึกษา มาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่เป็นปัญหาให้มีความชัดเจนมากขึ้น

๓. มีการวัดและประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เจ้าหน้าที่เกิดความกระตือรือร้น หากเจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานจนเกิดประสิทธิผลตามเกณฑ์ ควรมีการตอบแทนในรูปแบบต่างๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๔. ควรนำหลักในการปฏิบัติงานที่ดีมาเป็นหลักการบริหาร คือหลักธรรมในพระพุทธศาสนา เช่น นำหลักธรรมมาปรับใช้กับการวางตนของเจ้าหน้าที่ต่อประชาชนที่มาใช้บริการ นำหลักธรรมมาปรับใช้ในการให้บริการประชาชน เป็นต้น

### ๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์”

๑. ควรศึกษาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

๒. ควรนำหลักธรรมทางพุทธศาสนาในหัวข้อธรรมอื่นๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. ควรจะเปลี่ยนจากการศึกษาเชิงปริมาณ มาเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ

๔. มีการศึกษาผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากการนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้

๕. เปลี่ยนขนาดพื้นที่การศึกษาให้ใหญ่ขึ้น องค์กรขนาดใหญ่ขึ้น อาจเป็นระดับจังหวัด ระดับประเทศ หรือเป็นองค์กรปกครองอื่น ๆ เช่น เทศบาล องค์กรบริหารส่วนจังหวัด มหาวิทยาลัย เป็นต้น



## บรรณานุกรม

### ๑. ภาษาไทย:

#### ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย. ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

#### ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

#### ๑ หนังสือ

กวี วงศ์พุ่ม. ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี, ๒๕๕๔.

กิติ ตย์คานนท์. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : เพลออักษร, ๒๕๔๓.

ฉายศิลป์ เชี่ยวชาญพิพัฒน์. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๗.

ชาญชัย อาจิมสมาจาร. ศัพท์การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐.

ชูป กาญจนประกร. แบบของผู้นำ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๐๙.

ชูชัย ศุภวงศ์ และยุวดี คาคการณ์ไกล. องค์การบริหารส่วนตำบลในแนวทางประชาคม. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, ๒๕๒๔.

ชูวงศ์ ฉายะบุตร. การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร : สมาคมนิสิตเก่ารัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ณรงค์ สีนสวัสดิ์. สังคมกับการปกครอง. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แพรววิทยา, ๒๕๒๑.

เด่น ชะเนติย์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๓๓.

ติน ปรัชญพฤทธิ. ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

\_\_\_\_\_ . หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙.

\_\_\_\_\_ . ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วม. เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ หน่วยที่ ๑๑ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๒๗.

เต็มศักดิ์ ทองอินทร์. ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

เถาว์วัลย์ นันทาภิวัดน์. **หลักการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๑.

ทวิช เปล่งวิทยา. **จิตวิทยา**. กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, ๒๕๓๐.

ทองอินทร์ วงศ์โสธร. **หลักและระบบบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๕. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัย  
ธรรมมาธิราช, ๒๕๔๔.

ธงชัย สันติวงษ์. **องค์การและการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช,  
๒๕๓๗.

ธนจรส พูนสิทธิ์. **การจัดการองค์การและการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๑.

ธรรมรส โชติกาญจนา. **มนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์เนศ, ๒๕๑๙.

ธีรวิมล บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร :  
อักษรปริทรรศน์, ๒๕๓๔.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทการพิมพ์, ๒๕๔๐.

น้อย สุปิงคลัด. **ภาวะความเป็นผู้นำในงานพัฒนาชุมชน**. ม.ป.ท., ๒๕๓๗.

เนตร์พัฒนา ยาวีราข. **ภาวะผู้นำ และผู้นำเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร : เซ็นทรัลเอ็กซ์เชลล์,  
๒๕๔๙.

บุญทัน ดอกไธสง. **การจัดการองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราช  
วิทยาลัย, ๒๕๔๕.

ประทาน คงฤทธิศึกษากร. **การปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร : พีระพัฒนา, ๒๕๒๖.

\_\_\_\_\_ **สุขาภิบาลในฐานะปกครองตนเอง**. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๙.

ประพันธ์ สุริหาร. **การบริหารการศึกษา**. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๕.

ปรัชญา เวสารัชช. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา,  
๒๕๔๒.

พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๒.

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕.

พระครูศิริจันทนิวิฐ (บุญจันทร์ เขมกาโม). **ภาวะผู้นำเชิงพุทธ**. กรุงเทพมหานคร : นิติธรรมการพิมพ์,  
๒๕๔๙.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). **พุทธวิธีในการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร :  
โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). **ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ.**

กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๖.

พระศรีปริยัติโมลี (สมชัย กุสลจิตฺโต). **ชุดพุทธศาสนาประยุกต์สงฆ์ผู้นำสังคม.** กรุงเทพมหานคร :

โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

พะยอม วงศ์สารศรี. **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๒.

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร. **แนวคิดยุทธศาสตร์ การบริหารการพัฒนา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น**

**อปท ในยุคโลกาภิวัตน์.**

พิทยา บวรวัฒนา. **การบริหารเชิงบูรณาการ.** นนทบุรี : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๖.

ภิญโญ สาธร. **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : คุรุสภา, ๒๕๒๖.

มัลลิกา ต้นสอน. **การจัดการยุคใหม่.** กรุงเทพมหานคร: เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๔๔.

ยงยุทธ เกษสาคร. **ภาวะผู้นำและการจูงใจ.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัด ป.สัมพันธ์

พานิช, ๒๕๓๓.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. **ภาวะผู้นำ.** กรุงเทพมหานคร : ธนัชการพิมพ์, ๒๕๔๔.

รัศมี ภิบาลแทน. **“คุณลักษณะความเป็นผู้นำ”.** วารสารรามคำแหง, ๒๕๓๗.

วิฑูรย์ สิมะโชคดี. **ทฤษฎีและเทคนิคปฏิบัติสำหรับยอดหัวหน้างาน .** กรุงเทพมหานคร : บริษัทซีเอ็ด

ยูเคชั่น จำกัด มหาชน, ๒๕๓๘.

วินัย สมมิตร. **สมัย รื่นสุข และสุนทร.** หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : แพรววิทยา,

๒๕๒๙.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. **การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกาอังกฤษ ฝรั่งเศส**

**ญี่ปุ่น และไทย.** กรุงเทพมหานคร : โฟร์เพช, ๒๕๔๕.

วิโรจน์ สารรัตน์. **การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร :

ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๒.

วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ และสุขุม นวลสกุล. **การเมืองและการปกครอง.** พิมพ์ครั้งที่ ๑๕. กรุงเทพมหานคร :

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔.

ศจี อนันต์นพคุณ. **กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ.** สงขลา : ชลบุตรกราฟฟิก, ๒๕๔๒.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. **จิตวิทยาสังคม.** กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร : ซีระฟิล์มและโซเทกซ์, ๒๕๔๑.

\_\_\_\_\_. **ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน.** กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕.

สันติวงษ์. **องค์การและการบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สมคิด จาตุศรีพิทักษ์. **วิสัยทัศน์ขุนคลัง**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: ผู้จัดการ, ๒๕๔๔.
- สมคิด บางโม. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕.
- สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไพบูลย์ สำราญภูติ, ๒๕๑๔.
- สมพิศ วิชญวิเชียร. **หัวไม้ไขหาง**. กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์, ๒๕๔๒.
- สมยศ นาวิการ. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๔.
- สมาน รังสิโยภุชฌ์. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗.
- สิรภพ เหล่าลาภะ. **พุทธศาสตร์การเมือง**. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๕.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและการปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท วิรัตน์เอดดูเคชั่น จำกัด, ๒๕๓๗.
- สุธี สุทธิสมบูรณ์. **หลักการบริหารเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๓๖.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๙.
- สุพิน เกชาคุปต์. **การจัดการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔.
- เสนาะ ตีเยาว์. **หลักการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓.
- อุทัย หิรัญโต. **การปกครองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓.

## ๒ เอกสารและวารสาร

- จันทราณี สงวนนาม. **เอกสารประกอบการสอนบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง**. ม.ท.ป., ๒๕๓๖.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา **พระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗**, แก้ไข ๒๕๕๓.

## ๓ วิทยานิพนธ์

- กรรณิการ์ เครือฟู. “การประเมินผลการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทาบลาตุก อำเภอมะนัง จังหวัดลำพูน”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- กัญแก้วพารณีย์ กลิ่นนิ่มนวล. “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลัก  
อิทธิบาล ๔”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหา  
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- จรงค์ดี ผดุงทรัพย์. “กลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของตุลาการ”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์  
มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑.
- ฐิติพร สะสม. “ศึกษาระบบการบริหารและการจัดการวัดในพระพุทธศาสนากรณีศึกษา : วัดพระธาตุแช่  
แห้ง อำเภอกู่เพียง จังหวัดน่าน”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย  
: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- ดลธกร วงษ์พันธ์ุ. “การสำรวจสมรรถนะเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนสังกัดองค์การบริหารส่วน  
ตำบลในจังหวัดเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย  
: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒.
- ธนวิสัน คงสระบัว. “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามหลักพุทธศาสนาของผู้นำชุมชนตามความคิดเห็นของ  
ประชาชน : กรณีศึกษาชุมชนตำบลบางรักน้อย อำเภอมือง จังหวัดนนทบุรี” .  
**วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช  
วิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- ธมลณัฐ พายจะโป๊ะ. “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ : ศึกษากรณีข้าราชการทหา  
สังกัดสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ” . **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิต  
วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- ธิดารัตน์ ศิลาวรรณโณ. “ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน  
ตำบลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ กรณีศึกษา อำเภอมแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน” .  
**วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ  
ราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- นรากร พลหาญ. “การวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” .  
**วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,  
๒๕๕๒.
- นันทวรรณ อิศรานุวัฒน์ชัย. “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ : ศึกษาจากหลักพุทธธรรม” .  
**วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช  
วิทยาลัย, ๒๕๕๑.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระเกษมศักดิ์ วรสกุโข (อาสนะทอง). “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์อำเภอ  
ชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย :  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระคณพศ กิตติสารโร (ประกอบเสียง). “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิ  
บาล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี”.  
**วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ  
ราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระครูนนทวิวัฒน์ (วีระมโฆ มีนุสรณ์). “การบริหารงานเทศบาลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษา  
เทศบาลตำบลปลายทาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร  
มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระครูไพโรจน์ภัทรคุณ (วิโรจน์ ภาทพญโณ). “ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสในอำเภอกำแพงแสน จังหวัด  
นครปฐม”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬา  
ลวงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- พระครูไพโรจน์สารคุณ (สุเทพ งามละมัย). “ทักษะการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในอำเภอลาดหลุม  
แก้วจังหวัดปทุมธานี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย :  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระครูมงคลวิลาส. “ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาส : กรณีศึกษาเจ้าอาวาสในอำเภอพระประแดง จังหวัด  
สมุทรปราการ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย  
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระครูสังฆรักษ์พรพรหม อภิณโณ (กุลทอง). “ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของพระครูพิศาลประชา  
นาถ ขอบ สุเมโธ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย  
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระครูสุนทรจรรุวรรณ (ชาญ จารุณโณ). “ความพึงพอใจต่อการบริหารงานศึกษาสงเคราะห์ใน  
พระพุทธศาสนา : ศึกษากรณีศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดทุ่งครุ เขตทุ่งครุ  
กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย  
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระครูอุทัยกิจพิพัฒน์ (วิรัตน์ สุกอินทร์). “การศึกษาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานีตาม  
หลักสัปบุริสธรรม ๗”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย :  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

### บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระจรรุณ ชีรปัญญา. “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ ตำบลตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระถนัด วฑฒโน (บุตรสวัสดิ์). "การวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม ๗". **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.
- พระธวัชชัย จารุณโม (ศรีสุข). “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : กรณีศึกษาวัดในอำเภอหนองแขง จังหวัดสระบุรี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระประเมศวร์ ปญญาวิชโร (แจ่มแจ่ม). “ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระปิยวัฒน์ ปิยสีโล. “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่จังหวัดแพร่”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระมหาลำพิ่ง ชีรปัญญา. “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนวมินทราชูทิศมัชฌิมจังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระมหาเอกมร ฐิตปัญญา. “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก : สาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- พระวชิราวุธ เตชธมโม ศรีสัมพันธ์. “การศึกษาวิเคราะห์ภาวะผู้นำของอนาถบิณฑิกอุบาสก”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระวิฑูรย์ ฐานเมธี (บุญพร้อม). “การศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดหนองบัวลำภู”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระสมทบ ธิรปัญญา (รุ่งมิตร์จรัสแสง). “ภาวะผู้นำของเยาวชนตามหลักขรรษาธรรม ๔ : กรณีศึกษา โรงเรียนหล่มสักวิทยาคม”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระสุรเดช คมภิรปัญญา (อินปิ่น). “ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำตามหลักขรรษา ๔ ของ ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่” .**วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- พุกษา พุทธิรักษ์. “การบริหารจัดการสหกรณ์การเกษตรตามหลักสังคหวัตถุ ๔ : กรณีศึกษา สหกรณ์ การเกษตรในเขตจังหวัดนครนายก” . **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.
- ภาณุพล ภูษา. “ทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การ บริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ อำเภอบ่าบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ”. **วิทยานิพนธ์พุทธ ศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- วัชรีย์ ศรีวิชัย. “การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของเทศบาลตำบลในอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓.
- สถาบันวิจัยและพัฒนาวิทยาลัยรามคำแหง. “ผลการประเมินความพร้อมขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจและกำกับดูแลตรวจสอบองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น”. **รายงานการวิจัย**. สถาบันวิจัยและพัฒนา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๗.
- สายอรุณ มานพ. “ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดลำปาง”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิต วิทยาลัย : สถาบันราชภัฏลำปาง, ๒๕๕๖.
- สุเทพ นิลมูล. “ภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรีเทศบาลนครเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑.
- สุพจน์ เจริญขำ. “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอ ขาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.



## บรรณานุกรม (ต่อ)

สุพิชฌาย์ อภัยสุวรรณ. “การมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล  
สะเมิงเหนือ อำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์  
มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑.

สุรศักดิ์ ม่วงทอง. “พุทธธรรมกับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์”. **วิทยานิพนธ์อักษรศาสตร์มหาบัณฑิต**.  
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๓.

ไสว บุญขวัญ. “ภาวะผู้นำเชิงพุทธของกำนันผู้ใหญ่บ้าน อำเภอตาปาลี จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์  
พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,  
๒๕๕๑.

อาภรณ์รัตน์ เลิศไผ่รอด. “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารสาธารณะตามหลักสาราณียธรรม  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์  
มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

### ๔. เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ :

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง **แผนพัฒนาสามปี ๒๕๕๕- ๒๕๕๗** องค์การบริหารส่วน  
ตำบลโคกสว่าง.เอกสารอัดสำเนา

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง **แผนพัฒนาสามปี ๒๕๕๓- ๒๕๕๕** องค์การบริหารส่วน  
ตำบลโคกสูง.เอกสารอัดสำเนา

องค์การบริหารส่วนตำบลบุงกระสัง **แผนพัฒนาสามปี ๒๕๕๔- ๒๕๕๖** องค์การบริหารส่วน  
ตำบลบุงกระสัง.เอกสารอัดสำเนา

องค์การบริหารส่วนตำบลเขี้ยปราสาท **แผนพัฒนาสามปี ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖** องค์การบริหาร  
ส่วนตำบลเขี้ยปราสาท.เอกสารอัดสำเนา

### ๕. ภาษาอังกฤษ :

#### Books :

Barbara Kelleman. ed. **Laaeadership as a Political Act. in Laeadership  
Multidisciplinary Perspectives**. New Jersey : Prentice – Hall,1984.

Bernard M. Bass. **Stogdill’s Handbook of Leadership** New York : Free Press,1982.

### บรรณานุกรม (ต่อ)

- David J. Campbell. **Organizations and the business Environment**. Oxford : Butterworth Heinemann,1997.
- Don Hellriegel. **Management. third edition**. Addison - Wesley Publishing Companylmc, 1982.
- E.N. Chapman. **Supervisor Survival Kit. second edition**. California : Science Research Associates Inc,1995.
- Hersey and Blanchard. quoted in Robert N. Lussier. **Management Fundamentals**. New York : South-Western College Publishing, 2000.
- Likert Rensis. 1961. quoted in Robert N. Lussier. **Management Fundamentals**. New York : South-Western College Publishing, 2000.
- Micheal W. Drafke and Stan Kossen. **The Human Side of Organizations**. 8th ed. New Jersey : Prentice-Hall, 2002 .
- Raymond J. Burdy. **Fundermental of Leadership Reading**. Masschusetts Addison Wesley Publishing Co.,1967.
- Robert Blake and Jane S. Mouton. **The Managerial Grid**. Houston Texas : Gulf Publishing, 1964.
- Robert J. House. 1974. pp. 81-98. quoted in Gary Dessler. **Management : Principles and Practicesfor Tomorrow's Leaders**. 3rd ed.. New Jersey : Pearson Education. Inc., 2004.
- Solomal Ben. **Ledership of Youth**. New York : Youth Service.T. N.Whitehead.Ledership in Free Society. Cambrige : Harvard University Press, 1963.
- Vroom and Yetton. 1973. quoted in Gary Dessler. **Management : Principles and Practices forTomorrow's Leaders**. 3rd ed.. New Jersey : Pearson Education. Inc., 2004.
- William Ouchi. **Organization and Management**. Eaglewood Cliffs : Prentice Hill,1971.

ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๖๒

วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ พระมหาสม กลยาโณ,ดร.

ด้วย พระมหามานะ ฉายา พุทธวิริโย รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๔๐๔๓๑๗ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)  
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ตรวจ/แก้ไขแล้ว



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๖๒

วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอดความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.พิเชฐ หังโต

ด้วย พระมหามานะ ฉายา พุทธวิริโย รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๔๐๔๓๑๗ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)  
ผู้อำนวยการสุตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ตรวจแก้ไขเครื่องมือวิจัยแล้ว

(ดร.พิเชฐ หังโต)  
๒๓/พ.ค./๕๕



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๖๒

วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.ยุธนา ปราณีต

ด้วย พระมหามานะ ฉายา พุทธวิริโย รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๔๐๔๓๑๗ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการสุตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(ดร.ยุธนา ปราณีต)

๒๒ พ.ค. ๕๕



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๖๒

วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์วันชัย สุขตาม

ด้วย พระมหามานะ ฉายา พุทธวิริโย รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๔๐๔๓๑๗ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับคำแนะนำจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ขอรับ





## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร. โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๖๒

วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปณฺโญ

ด้วย พระมหามานะ ฉายา พุทธวิริโย รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๔๐๔๓๑๗ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)  
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๕  
รศ.ดร.วิมล วัฒนศิริ

ดร. ส. ใจ  
คณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
อ. อ. อ. อ.

ภาคผนวก ข

ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## เรื่อง

ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปและแปลผล			
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล	
๑. ด้านวิสัยทัศน์										
๑.๑	นายกฯ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความกินดีอยู่ดีของประชาชนในพื้นที่	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๐.๘๐	ใช้ได้	
๑.๒	นายกฯ มีการวางแผนระยะยาวในการพัฒนา อบต. ในอำเภอหนองกี่	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
๑.๓	นายกฯ มีการจัดอบรมสัมมนาแก่พนักงานเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
๑.๔	นายกฯ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการพิจารณาวิธีหรือทางเลือกในการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
๑.๕	นายกฯ แสดงให้เห็นถึงทิศทางที่องค์กรจะดำเนินไปสู่จุดหมายตามที่กำหนดไว้	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
๑.๖	นายกฯ เป็นผู้ที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการผลักดันการพัฒนา อบต. อย่างจริงจัง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
๑.๗	นายกฯ เป็นผู้ที่มีมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาความทุกข์ร้อนของประชาชนในพื้นที่	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
๑.๘	ในการกำหนดวิสัยทัศน์ นายกฯ ได้กำหนดจากความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
๑.๙	นายกฯ มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเสาเสตติอย่างจริงจัง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
๑.๑๐	นายกฯ ได้มีการกำหนดแผนพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาที่จะเกิดในอนาคตไว้อย่างเป็นระบบ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปและแปลผล			
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล	
๒. ด้านการบริหาร										
๒.๑	นายกฯ มีการบริหารจัดการงานด้านต่างๆ ของอบต.อย่างเป็นระบบ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
๒.๒	นายกฯ เปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานของอบต.	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
๒.๓	นายกฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนที่ได้วางไว้	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
๒.๔	นายกฯ มีการลงโทษอย่างจริงจังเมื่อมีการกระทำความผิดขึ้น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
๒.๕	ในการบริหารงานนายกฯ มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างความอยู่ดีกินดีให้แก่ประชาชนในพื้นที่	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
๒.๖	นายกฯ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
๒.๗	ในการบริหารงาน นายกฯ ยึดถือหลักความเป็นธรรมไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
๒.๘	นายกฯ เปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้าไปตรวจสอบการบริหารงานของ อบต.	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
๒.๙	ในการบริหารงาน นายกฯ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
๒.๑๐	นายกฯ มีความทุ่มเทในการบริหารงานของ อบต. เพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างจริงจัง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
๓. ด้านมนุษยสัมพันธ์										
๓.๑	นายกฯ มีความคุ้นเคยและเป็นกันเองกับประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	
๓.๒	การติดต่อสื่อสารระหว่างประชาชนกับนายกฯ มีทั้งเป็นทางการและไม่เป็น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้	

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ/คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	ทางการ								
๓.๓	นายกฯ เป็นผู้ที่รับฟังความคิดของผู้อื่นเสมอๆอย่างเป็นกันเอง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๔	นายกฯ สามารถสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นได้ เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๕	นายกฯ ให้ความสำคัญกับงานด้านสังคม เช่น ส่งเสริมการรวมกลุ่ม เพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๖	นายกฯ สามารถบริหารงานร่วมกับผู้อื่นได้โดยไม่เลือกปฏิบัติ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๗	นายกฯ เป็นผู้มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่น เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๘	นายกฯ ลงพื้นที่พบปะประชาชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๙	นายกฯ สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นในชุมชนและได้รับความยอมรับถือจากประชาชน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๑๐	นายกฯ เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนในพื้นที่และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha coefficient)

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
၇၁	79.5000	78.5345	-.0497	.8773
၇၂	79.5000	76.1897	.2156	.8734
၇၃	79.5000	76.4655	.2246	.8730
၇၄	79.5667	75.3575	.2263	.8739
၇၅	79.6000	73.7655	.3645	.8706
၇၆	79.5333	71.3609	.6079	.8647
၇၇	79.4667	70.9471	.5719	.8651
၇၈	79.5667	72.3230	.5049	.8671
၇၉	79.5667	72.1851	.5179	.8668
၇၁၀	79.6667	76.2299	.2140	.8734
၈၁	79.5000	73.8448	.4272	.8692
၈၂	79.5333	73.5678	.3976	.8698
၈၃	79.6333	75.2747	.2857	.8722
၈၄	79.5333	76.3954	.1373	.8759
၈၅	79.5333	71.4989	.5441	.8660
၈၆	79.6000	72.2483	.4621	.8681
၈၇	79.4333	71.4264	.4700	.8680
၈၈	79.3667	71.8954	.5353	.8663
၈၉	79.4333	71.4264	.5932	.8650
၈၁၀	79.5667	74.9437	.3358	.8711
၉၁	79.5000	72.0517	.5056	.8670
၉၂	79.3667	71.2057	.5996	.8647
၉၃	79.4667	71.8437	.4943	.8673
၉၄	79.3667	73.0678	.4722	.8681
၉၅	79.3000	72.4241	.4805	.8677
၉၆	79.4333	71.3575	.5500	.8658
၉၇	79.6000	72.5931	.5205	.8670
၉၈	79.8000	75.8897	.2481	.8728
၉၉	79.7667	75.4954	.1819	.8757
၉၁၀	79.5333	73.9126	.2824	.8735

**Reliability Coefficients**

N of Cases = 30.0

N of Items = 30

Alpha = .8734

## ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๖๒



ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
อาคารเรียนวัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์  
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐  
โทรศัพท์/โทรสาร ๐๒-๕๓๕-๒๑๒๓

๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบุงกระสัง  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระมหามานะ ฉายา พุทฺธวิริโย รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๔๐๔๓๑๗ นิสิตปริญญาโท  
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัด  
บุรีรัมย์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากร และเจ้าหน้าที่ในสังกัด  
หน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บ  
รวบรวมข้อมูลและสนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ  
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความ  
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)  
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(นายถวิล เข็มรัมย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบุงกระสัง

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
โทร/โทรสาร ๐-๒๕๓๕-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๗๔



ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
อาคารเรียนวัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์  
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐  
โทรศัพท์/โทรสาร ๐๒-๕๓๔-๒๑๒๓

๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระมหามานะ ฉายา พุทธวิริโย รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๔๐๔๓๑๗ นิสิตปริญญาโท  
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัด  
บุรีรัมย์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน  
เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิตินำดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทาง  
วิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ  
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอกราบขอบพระคุณใน  
ความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)  
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
โทร/โทรสาร ๐-๒๕๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๖๒



ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
อาคารเรียนวัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์  
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐  
โทรศัพท์/โทรสาร ๐๒-๕๓๕-๒๑๒๓

๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลโคกสูง  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระมหามานะ ฉายา พุทธวิริโย รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๔๐๔๓๑๗ นิสิตปริญญาโท  
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัด  
บุรีรัมย์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากร และเจ้าหน้าที่ในสังกัด  
หน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บ  
รวบรวมข้อมูลและสนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ  
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความ  
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)  
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(นายวุฒิพงษ์ เชื้อกรรัมย์)

นายกองค้การบริหารส่วนตำบลโคกสูง

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
โทร/โทรสาร ๐-๒๕๓๕-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

๑๕๓๐๒๑๓๕๖๗



ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๖๒



ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
อาคารเรียนวัดศรีสุदारาม แขวงบางขุนนนท์  
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐  
โทรศัพท์/โทรสาร ๐๒-๕๓๔-๒๑๒๓

๒ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย  
เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเย็บปราสาท  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระมหามานะ ฉายา พุทธวิริโย รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๔๐๔๓๑๗ นิสิตปริญญาโท  
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัด  
บุรีรัมย์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากร และเจ้าหน้าที่ในสังกัด  
หน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บ  
รวบรวมข้อมูลและสนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ  
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความ  
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)  
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์  
โทร/โทรสาร ๐-๒๕๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

ภาคผนวก จ  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

### คำชี้แจง :

๑. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์”

๒. แบบสอบถามมีทั้งหมด ๓ ตอน

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

๓. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามหรือหน่วยงานของท่าน และจะไม่มีเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคลแต่อย่างใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี ขอเจริญพรขอบคุณทุกท่าน ที่ได้ตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง และตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด คำตอบของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับและจะใช้สำหรับการทำวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

พระมหามานะ พุทธิวิริโย (นามนนท์)

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

**ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง :** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [ ] หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

๑. เพศ [ ] ชาย [ ] หญิง
๒. อายุ [ ] ๒๐ - ๒๙ ปี [ ] ๓๐ - ๓๙ ปี  
[ ] ๔๐ - ๕๐ ปี [ ] มากกว่า ๕๐ ปี
๓. ระดับการศึกษา [ ] ประถมศึกษา [ ] มัธยมศึกษา  
[ ] ปริญญาตรี [ ] สูงกว่าปริญญาตรี
๔. ปัจจุบันท่านมีอาชีพ  
[ ] ข้าราชการ [ ] เกษตรกร  
[ ] ค้าขาย [ ] รับจ้าง  
[ ] ธุรกิจส่วนตัว
๕. รายได้ต่อเดือน [ ] ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท [ ] ๕,๐๐๑ - ๑๐,๐๐๐ บาท  
[ ] ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท [ ] ๒๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป

**ตอนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์**

**คำชี้แจง :** โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้อย่างรอบคอบ ว่าตรงกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ตามความเป็นจริง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนด

ข้อที่	ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<b>๑.ด้านวิสัยทัศน์</b>					
๑.๑	นายกฯ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความกินดีอยู่ดีของประชาชนในพื้นที่					
๑.๒	นายกฯ มีการวางแผนระยะยาวในการพัฒนา อบต. ในอำเภอหนองกี่					
๑.๓	นายกฯ มีการจัดอบรมสัมมนาแก่พนักงานเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน					
๑.๔	นายกฯ เป็นผู้วิสัยทัศน์ในการพิจารณาวิธีหรือทางเลือกในการปฏิบัติงาน					
๑.๕	นายกฯ แสดงให้เห็นถึงทิศทางที่องค์กรจะดำเนินไปสู่จุดหมายตามที่กำหนดไว้					
๑.๖	นายกฯ เป็นผู้ที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการผลักดันการพัฒนา อบต. อย่างจริงจัง					
๑.๗	นายกฯ เป็นผู้ที่มุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาความทุกข์ร้อนของประชาชนในพื้นที่					
๑.๘	ในการกำหนดวิสัยทัศน์ นายกฯ ได้กำหนดจากความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริง					
๑.๙	นายกฯ มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาเสพติดอย่างจริงจัง					
๑.๑๐	นายกฯ ได้มีการกำหนดแผนพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาที่จะเกิดในอนาคตไว้อย่างเป็นระบบ					



ข้อที่	ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<b>๒.ด้านการบริหาร</b>					
๒.๑	นายกฯ มีการบริหารจัดการงานด้านต่างๆ ของอบต. อย่างเป็นระบบ					
๒.๒	นายกฯ เปิดโอกาสให้ท่านได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานของอบต.					
๒.๓	นายกฯ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนที่ได้วางไว้					
๒.๔	นายกฯ มีการลงโทษอย่างจริงจังเมื่อมีการกระทำ ความผิดขึ้น					
๒.๕	ในการบริหารงานนายกฯ มีความทะเยอทะยานและ มุ่งมั่นที่จะสร้างความอยู่ดีกินดีให้แก่ประชาชนในพื้นที่					
๒.๖	นายกฯ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาท้องถิ่นให้เติบโต ตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่					
๒.๗	ในการบริหารงาน นายกฯ ยึดถือหลักความเป็นธรรม ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก					
๒.๘	นายกฯ เปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้าไป ตรวจสอบการบริหารงานของ อบต.					
๒.๙	ในการบริหารงาน นายกฯ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว					
๒.๑๐	นายกฯ มีความทุ่มเทในการบริหารงานของ อบต. เพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างจริงจัง					
	<b>๓.ด้านมนุษยสัมพันธ์</b>					
๓.๑	นายกฯ มีความคุ้นเคยและเป็นกันเองกับท่านในการ พัฒนาท้องถิ่น					
๓.๒	การติดต่อสื่อสารระหว่างท่านกับนายกฯ มีทั้งเป็น ทางการและไม่เป็นทางการ					

ข้อที่	ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๓.๓	นายกฯ เป็นผู้ที่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเสมอๆอย่างเป็นกันเอง					
๓.๔	นายกฯ สามารถสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นได้ เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้น					
๓.๕	นายกฯ ให้ความสำคัญกับงานด้านสังคม เช่น ส่งเสริมการรวมกลุ่ม เพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชน					
๓.๖	นายกฯ สามารถบริหารงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยไม่เลือกปฏิบัติ					
๓.๗	นายกฯ เป็นผู้มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับหน่วยงานอื่น เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น					
๓.๘	นายกฯ ลงพื้นที่พบปะประชาชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่					
๓.๙	นายกฯ สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นในชุมชน และได้รับความยอมรับจากประชาชน					
๓.๑๐	นายกฯ เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนในพื้นที่และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน					

ส่วนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของ  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ด้าน  
วิสัยทัศน์

.....  
.....

แนวทางพัฒนา

.....  
.....

๒.ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการ  
บริหาร

.....  
.....

แนวทางพัฒนา

.....  
.....

๓.ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล  
ด้านมนุษยสัมพันธ์

.....  
.....

แนวทางพัฒนา

.....  
.....

\*\*\*\* ขอเจริญพร ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม \*\*\*\*

ภาคผนวก ฉ  
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย



## แบบสัมภาษณ์

เรื่อง ภาวะผู้นำของนายองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

**คำแนะนำ :** แบบสัมภาษณ์ประกอบด้วยประเด็นการสัมภาษณ์จำนวน ๒ ตอน

**ตอนที่ ๑** ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ นามสกุล.....

ตำแหน่ง / หน้าที่รับผิดชอบปัจจุบัน.....

สถานที่สัมภาษณ์.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

เวลา.....น.

**ตอนที่ ๒** ๑. ท่านคิดว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารงานอย่างไร

๒. ในการปฏิบัติงานท่านมีวิสัยทัศน์อย่างไร

๓. ในการบริหารงานท่านมีแนวทางเช่นไร

๔. การติดต่อสื่อสารกับประชาชนมีการติดต่อสื่อสารในรูปแบบใด

๕. ท่านมีข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของนายก อบต. โดยประยุกต์ใช้หลัก

จักษุมา วิธูโร และนิสสยสัมปันโน อย่างไร

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....(ผู้สัมภาษณ์)

ภาคผนวก ข.

สูตรทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane)

ขนาดประชากร	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความคลาดเคลื่อน (e)					
	± 1%	± 2%	± 3%	± 4%	± 5%	± 10%
500	*	*	*	*	222	83
1,000	*	*	*	385	286	91
1,500	*	*	638	441	316	94
2,000	*	*	714	476	333	95
2,500	*	1,250	769	500	345	96
3,000	*	1,364	811	517	353	97
3,500	*	1,458	843	530	359	97
4,000	*	1,538	870	541	364	98
4,500	*	1,607	891	549	367	98
5,000	*	1,667	909	556	370	98
6,000	*	1,765	938	566	375	98
7,000	*	1,842	959	574	378	99
8,000	*	1,905	976	580	381	99
9,000	*	1,957	989	584	383	99
10,000	5,000	2,000	1,000	588	385	99
15,000	6,000	2,143	1,034	600	390	99
20,000	6,667	2,222	1,053	606	392	100
25,000	7,143	2,273	1,064	610	394	100
50,000	8,333	2,381	1,087	617	397	100
100,000	9,091	2,439	1,099	621	398	100
∞	10,000	2,500	1,111	625	400	100

\*หมายถึงขนาดตัวอย่างไม่เหมาะสมที่จะ assume ให้เป็นการกระจายแบบปกติจึงไม่สามารถใช้สูตรคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้  
ที่มา : (Yamane, 1973 อังโนจักรกฤษณ์สำราญใจ, 2544)

## ประวัติผู้วิจัย



- ชื่อ : พระมหามานะ พุทธิวิริโย (นามนันท)
- เกิด : ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๒๙
- สถานที่เกิด : จังหวัดบุรีรัมย์
- ประวัติการศึกษา : นักธรรมเอก ป.ธ.๕  
ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์) แผนกการศึกษาเน้นทางด้าน  
การบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง รุ่นที่ ๓๕
- สังกัดวัด : ๒๕๐/๕ วัดระฆังโฆสิตารามวรมหาวิหาร แขวงศิริราช เขตบางกอกน้อย  
กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
- ติดต่อ : ๐๘๕-๐๖๐-๖๖๒๓
- E-mail : diew\_loso@hotmail.com