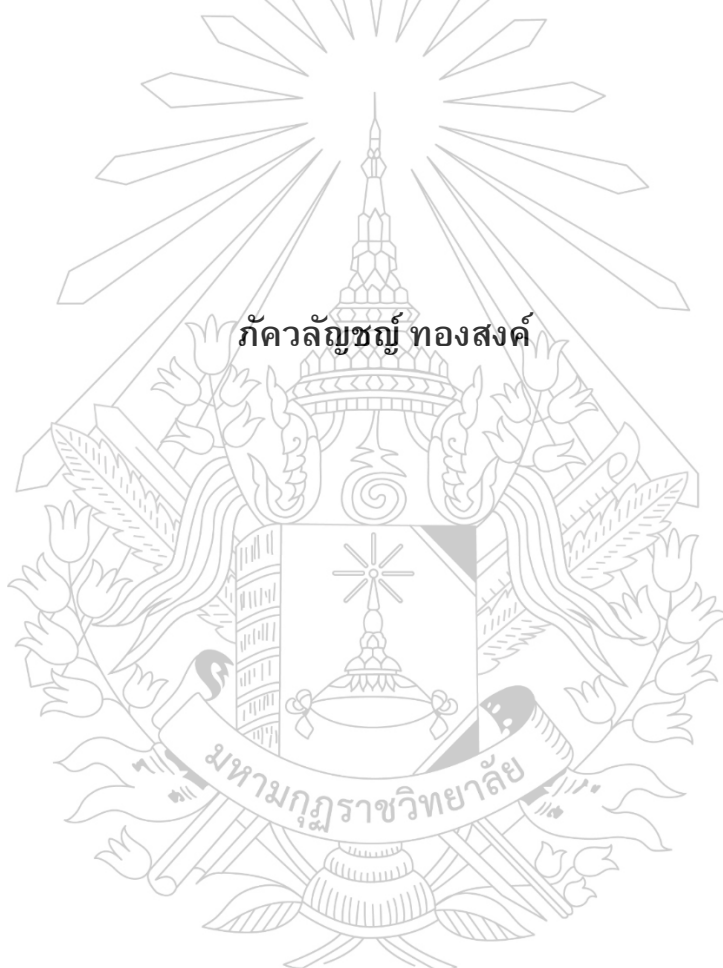




การส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล เขาพังไกร
อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช



ภัควัฒนชญ์ ทองสงค์

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

การส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล เขาพังไกร
อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

**PROMOTING LOCAL LEADERSHIP OF KHAO PHANG KRAI SUBDISTRICT
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, HUASAI DISTRICT, NAKHON SI
THAMMARAT PROVINCE**

PHAKWALAN THONGSONG

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF POLITICAL SCIENCE
FACULTY OF SOCIAL SCIENCES
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2025**

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อสารนิพนธ์	การส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล เขาพังไกร อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดนครราชสีมา
ชื่อนักศึกษา	ภัควลัญญ์ ทองสงค์
ชื่อปริญญา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	รัฐศาสตร์
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์กมล หนูทองแก้ว

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

(พระมหาสุรไกร ชินพุทธิสิริ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(พระวัชรพุทธิบัณฑิต, รศ. ดร.)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์กมล หนูทองแก้ว)

กรรมการ

(พระมหาเอกกวิน ปิยวิโร, ดร.)

กรรมการ

(ดร.สุปรียา ชำนาญพูนพิพร)

กรรมการ

(ดร.สิทธิพงษ์ สิทธิภัทรประภา)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	การส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล เขาพังไกร อำเภอกำแพงเพชร จังหวัดนครศรีธรรมราช
ชื่อนักศึกษา	ภัทลลัญญ์ ทองสงค์
ชื่อปริญญา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	รัฐศาสตร์
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.กัณตภณ หนูทองแก้ว

การวิจัยเรื่อง การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร จังหวัดนครศรีธรรมราช และเพื่อเสนอแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นในองค์กรดังกล่าว งานวิจัยนี้ดำเนินการโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มประชากรประกอบด้วยบุคลากรขององค์การและประชาชนในเขตพื้นที่ รวมทั้งสิ้น 6,370 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณตามหลักเกณฑ์ของ Krejcie และ Morgan (1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม 364 คน เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้นำท้องถิ่นมีศักยภาพในการบริหารงานและมีพฤติกรรมภาวะผู้นำที่เหมาะสมต่อการพัฒนาท้องถิ่น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านมนุษยสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงถึงความสามารถของผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรและประชาชน มีความเป็นมิตรและเปิดรับความคิดเห็นของผู้อื่น รองลงมาคือด้านความคิดริเริ่ม ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการคิดค้นแนวทางใหม่ ๆ และการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์กร ด้านคุณธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับมาก โดยผู้นำมีความซื่อสัตย์ โปร่งใส ปฏิบัติงานตามหลักกฎหมายและระเบียบราชการ ด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก แสดงถึงความมั่นใจ สุภาพ เรียบร้อย และอ่อนน้อมถ่อมตน ส่วนด้านการบริหารจัดการอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยผู้นำสามารถดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายจากส่วนกลางและความต้องการของประชาชนในพื้นที่

แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำควรมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะมนุษย์สัมพันธ์ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงการพัฒนาบุคลิกภาพที่เหมาะสมและการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ผู้นำท้องถิ่นสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง อันจะนำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: การส่งเสริม, ภาวะผู้นำท้องถิ่น, องค์การบริหารส่วนตำบล



ABSTRACT

Thematic Paper Topic	PROMOTING LOCAL LEADERSHIP OF KHAO PHANG KRAI SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, HUASAI DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE
Student's Name	Phakwalan Thongsong
Degree Sought	Master of Political Science
Program	Political Science
Anno Domini	2025
Advisor	Associate Professor Dr. Kantaphon Nuthongkaew

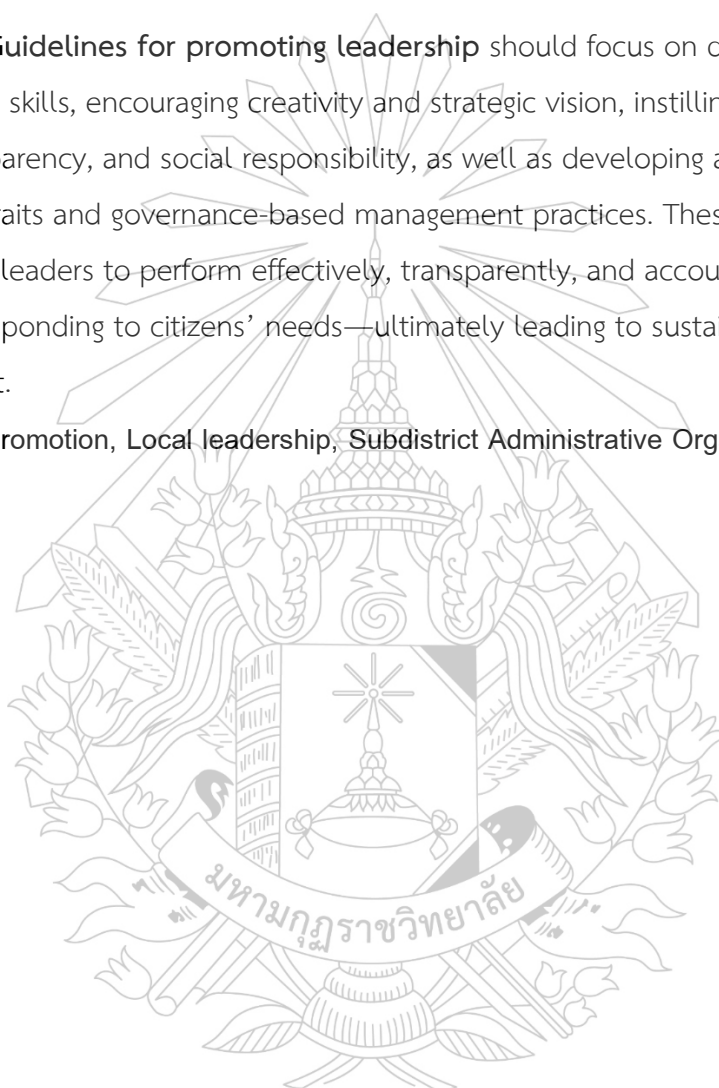
Research Title: “Leadership and Guidelines for Promoting Leadership of Khao Phangkrai Subdistrict Administrative Organization, Hua Sai District, Nakhon Si Thammarat Province” The objectives of this research were to study the level of leadership of the Khao Phangkrai Subdistrict Administrative Organization and to explore guidelines for promoting the leadership of local leaders in the organization. This study employed a **quantitative research** methodology. The population consisted of personnel and residents in the area, totaling **6,370 people**. The sample size was determined using **Krejcie and Morgan’s table**, resulting in **364 respondents**. The research instrument was a **questionnaire**, and the data were analyzed using **descriptive statistics**, including the **mean ($\bar{x}$)** and **standard deviation (S.D.)**, to interpret the respondents’ opinions.

The findings revealed that the overall leadership of the leaders of the Khao Phangkrai Subdistrict Administrative Organization was at a **high level**, reflecting that local leaders possess strong administrative potential and demonstrate appropriate leadership behaviors conducive to local development. When considering each aspect separately, it was found that: The **human relations** aspect had the highest mean score, indicating the leader’s ability to build good relationships with personnel and citizens, being friendly and open to others’ opinions. The **initiative** aspect ranked second, reflecting the leader’s ability to create new

approaches and apply technology for organizational development. The **morality and ethics** aspect was at a high level, showing honesty, transparency, and compliance with laws and official regulations. The **personality** aspect was also rated high, indicating confidence, politeness, and humility. The **management** aspect was rated at a high level as well, showing the leader's ability to implement operations aligned with central policies and the needs of local people.

Guidelines for promoting leadership should focus on developing interpersonal skills, encouraging creativity and strategic vision, instilling morality, ethics, transparency, and social responsibility, as well as developing appropriate personality traits and governance-based management practices. These efforts will enable local leaders to perform effectively, transparently, and accountably while genuinely responding to citizens' needs—ultimately leading to sustainable local development.

Keywords: Promotion, Local leadership, Subdistrict Administrative Organization



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ช่วยเหลือในครั้ง
นี้รวมทั้ง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทาง
การศึกษา ในด้านรัฐศาสตร์การปกครองที่ได้ให้คำชี้แนะ และแนะนำในการทำสารนิพนธ์ให้สำเร็จ
ลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ พระเมธีวชิราภิรต, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ร่องอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช และคณาจารย์ในหลักสูตร
รัฐศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้ความเมตตาชี้แนะแนวทางในการศึกษา ตลอดจนในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้
ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาทุกรูป / คน ที่ให้ความเมตตาช่วยเหลือใน
ด้านการเรียนพร้อมทั้งคำแนะนำเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนให้กำลังใจในการทำสารนิพนธ์ใน
ครั้งนี้ด้วย

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. กันตณ หนูทองแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาหลักที่ได้ให้
คำปรึกษาตลอดจนตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุง
เนื้อหาสารนิพนธ์ฉบับนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณคณะผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้อนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการ
ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ตลอดจนข้อคิดเห็นต่าง ๆ ในการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณท่านผู้ประสานงานข้อมูลการทำสารนิพนธ์ และผู้ใกล้ชิดที่ให้กำลังใจและ
สนับสนุนในทุก ๆ เรื่องจนทำให้ผู้จัดทำสารนิพนธ์ได้รับประโยชน์อย่างมีค่าสูงสุด

คุณงามความดีและอานิสงส์ใดที่จักพึงบังเกิดจากการทำวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชา
คุณพระรัตนตรัย คุณบิดา คุณมารดา อาจารย์ ผู้มีอุปการคุณทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือในการทำ
สารนิพนธ์จึงเป็นผลสำเร็จในครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ภักวัญญู ทองสงค์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญเรื่อง	ช
สารบัญภาพ	ฅ
สารบัญตาราง	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำและบทบาทภาวะผู้นำท้องถิ่น	7
2.2 แนวคิดทฤษฎีการบริหารองค์กรของภาครัฐและการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารงานภาครัฐ (Public Administration)	34
2.3 หลักธรรมาภิบาลของผู้นำ	45
2.4 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช	57
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	62
2.6 สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย	66
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	67
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	67
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	69
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	69
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	70

สารบัญ

	หน้า
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	71
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	72
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	74
4.1 ผลการวิเคราะห์สถานะภาพส่วนบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง	75
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล เขาพังไกร อำเภอ ห้วยไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช	77
4.3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอห้วยไทร จังหวัด นครศรีธรรมราช	83
4.4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเขา พังไกร อำเภอห้วยไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช	95
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	99
5.1 สรุป	99
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	101
2.3 ข้อเสนอแนะ	106
บรรณานุกรม	107
ภาคผนวก	116
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	117
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	119
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เก็บข้อมูล	123
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	125
ภาคผนวก จ ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	132
ประวัติผู้วิจัย	138

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่	ตารางแสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง	68
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้	75
4.2	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วน ตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวม	77
4.3	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วน ตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	78
4.4	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านความคิดริเริ่ม	79
4.5	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบุคลิกภาพ	80
4.6	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วน ตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านคุณธรรม และจริยธรรม	81
4.7	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วน ตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการบริหารจัดการ	82
4.8	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามเพศ	83
4.9	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามอายุ	84

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.10	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวภาวะผู้นำท้องถิ่น ของ องค์การบริหาร ส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามอายุ	85
4.11	ผลการเปรียบเทียบรายคู่ที่แตกต่างกันภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหาร ส่วน ตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามอายุ	86
4.12	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำ ท้องถิ่น ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัด นครศรีธรรมราช จำแนก ตามระดับการศึกษา	87
4.13	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การ บริหารส่วน ตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนก ตามระดับการศึกษา	88
4.14	แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ที่แตกต่างกันภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การ บริหารส่วน ตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนก ตามระดับการศึกษา	89
4.15	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัด นครศรีธรรมราช จำแนกตามอาชีพ	90
4.16	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวภาวะผู้นำท้องถิ่น ของ องค์การบริหาร ส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามอาชีพ	91
4.17	แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ที่แตกต่างกันภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การ บริหารส่วน ตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนก ตามอาชีพ	92
4.18	แสดงเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำท้องถิ่น ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัด นครศรีธรรมราช จำแนกตามรายได้	93

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.19	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวภาวะผู้นำท้องถิ่น ของ องค์การบริหาร ส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามรายได้	94
4.20	แสดงค่าร้อยละของแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การ บริหารส่วน ตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช	95



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้นำท้องถิ่นมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของท้องถิ่นมีอำนาจและอิทธิพลในการบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต้องประสานความต้องการของบุคคลงาน และท้องถิ่นให้สอดคล้องกันผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถสร้างค่านิยมที่ชัดเจนในองค์กรได้ทำให้บุคลากรเกิดการตระหนักรู้ (Awareness) ต่อบริบทของท้องถิ่นส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมองเห็นตนเองและงานในมุมมองใหม่ ๆ ช่วยพัฒนาศักยภาพและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นก่อให้เกิดเจตคติในทางบวกและความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายร่วมกันภาวะผู้นำยังช่วยให้บุคลากรมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมผู้นำที่ดีต้องเข้าใจความแตกต่างของบุคคลและมอบหมายงานอย่างยืดหยุ่นเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเรียนรู้และแก้ปัญหาอย่างรอบคอบความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ ความรู้ และแรงจูงใจของบุคลากรหากผู้นำขาดความสามารถจะทำให้บุคลากรเฉื่อยชาและขาดกำลังใจในการทำงานผู้นำจึงต้องนำพาชุมชนให้เกิดความร่วมมือและพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะผู้นำท้องถิ่น เช่น สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) (ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2557)

ซึ่งได้รับเลือกตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2546 องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกรเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่เป็นหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยกองทุนการพัฒนาชนบท พ.ศ. 2538 และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารการพัฒนาเพื่อกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น พ.ศ. 2539 (สุนทร พูนเอียด, 2542, หน้า 4) โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเพื่อกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) ให้ประชาชนในท้องถิ่นระดับตำบลซึ่งเป็นเขตชนบทได้มีโอกาสเรียนรู้ การแก้ไขปัญหาและการตอบสนองความต้องการของตนเองโดยผ่านผู้นำท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน การปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตามตัวชี้วัดกรอบการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 4 มิติ คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ด้านการบริหารงานการเงินและการคลัง และด้านการบริการสาธารณะ ถึงแม้ว่าผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะใช้ความเป็นผู้นำที่ดีในการมุ่งใจเพื่อระดมพลัง

ความสามารถ แต่ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด อีกทั้งสร้างสำนึกความรับผิดชอบต่อเนื่องให้แก่พนักงานก็ยังเป็นหน้าที่สำคัญในการจัดหาขององค์กรปกครองท้องถิ่นให้หมดไป เนื่องจากภาวะผู้นำของผู้มีส่วนในการพัฒนาองค์กร ทำให้ศักยภาพการทำงานของพนักงานมีน้อย นโยบายการพัฒนาส่วนใหญ่เป็นการพัฒนาแบบเดิม ๆ ต้องรอให้รัฐบาลเป็นผู้กำหนดนโยบายหรือให้นักการเมืองเป็นผู้กำหนด อย่างไรก็ตามภาวะผู้นำของผู้มีส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับที่มนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความคิดริเริ่ม บุคลิกภาพ คุณธรรมและจริยธรรม การบริหารจัดการเนื่องจากความรู้ความสามารถของผู้บริหารย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารประกอบกับขนาดขององค์การย่อมมีต่อประสิทธิภาพ เนื่องจากขนาดบ่งบอกถึงทรัพยากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์การขนาดเล็กที่มีอำนาจในการบริหารงบประมาณและมีการบริหารงานบุคคลภายในองค์การของตนเอง

ในการพัฒนาและเสริมสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้นั้น กลุ่มบุคคลที่สมควรได้รับการพัฒนาในอันดับต้น ๆ คือ กลุ่มบุคคลที่ดำรงสถานภาพเป็นผู้นำท้องถิ่นในชุมชน โดยในปัจจุบันผู้ที่ดำรง สถานภาพเป็นผู้นำชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดคือ สมาชิก ซึ่งเป็นบุคคลที่ได้รับการเลือกตั้งมาจากประชาชนตามพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 โดยพระราชบัญญัติฉบับนี้มุ่งเน้นการ กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับตำบล ซึ่งหมายถึงองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ระบบราชการไทยโดยเฉพาะราชการส่วนท้องถิ่น ได้นำพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาบังคับใช้ซึ่งกล่าวว่าส่วนราชการมีหน้าที่การพัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้ลักษณะขององค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงรูปแบบการบริหารงานยุคใหม่ที่น่าไปสู่การสร้างส่วนราชการไทยให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้การพัฒนาส่วนราชการให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ในการบริหารราชการแนวใหม่นั้น ส่วนราชการจะต้องพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน แนวคิดของผู้ปฏิบัติงานภาครัฐจะต้องเปลี่ยนแปลง ทัศนคติเดิมเสียใหม่ จากการศึกษาแนวคิดที่ว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ตั้งแต่อดีตจนต่อเนื่องถึงปัจจุบัน เน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่และนำมาปรับใช้ กับการปฏิบัติราชการตลอดเวลา ในพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้จึงกำหนดเป็นหลักการว่าส่วนราชการ ต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ (ราเชนทร์ นพณัฐวรรค์, 2562)

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกรเป็นหน่วยงานท้องถิ่นที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชุมชนและการบริหารจัดการท้องถิ่น โดยผู้นำท้องถิ่นมีภาวะผู้นำที่มีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลว

ขององค์กร อย่างไรก็ตามผู้นำและบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ยังเผชิญกับข้อจำกัด ด้านทรัพยากรและการบริหารจัดการที่อาจทำให้นโยบายการพัฒนาท้องถิ่นไม่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จึงจำเป็นต้องศึกษาวิจัยเพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำและเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ สูงสุด ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สามารถ ตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาของชุมชนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ภาวะผู้นำท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัด นครศรีธรรมราช อยู่ในระดับใด

1.2.2 แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอ หัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับการภาวะผู้นำ ขององค์การบริหารส่วนตำบล เขาพังไกร อำเภอ หัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.3.2 เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำ ขององค์การบริหารส่วนตำบล เขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องการส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอ หัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังต่อไปนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ ประชาชนและบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 6,370 คน (ข้อมูล สถิติประชากรทางการ ทะเบียนราษฎร สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครองที่ว่าการอำเภอหัวไทร เดือน พฤษภาคม 2567)

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ ภาวะผู้นำท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 2) ด้านความคิดริเริ่ม 3) ด้านบุคลิกภาพ 4) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 5) ด้านการบริหารจัดการ

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ พื้นที่ตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา เริ่มตั้งแต่เดือน มีนาคม - พฤษภาคม 2568 ซึ่งจะประกอบไปด้วยขั้นตอนการศึกษาเอกสารการวิจัยที่เกี่ยวข้อง การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสรุปผลการวิจัย

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

การดำเนินงานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีนิยามศัพท์ ดังนี้

1.5.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการและชักนำบุคลากรในชุมชนท้องถิ่น องค์การ โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการจัดการชุมชนท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่นต้องมีศิลปะในการโน้มน้าวและจูงใจให้ทุกคนในองค์กรร่วมมือกัน เพื่อให้ชุมชนท้องถิ่นเกิดการพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของชุมชนท้องถิ่นในเขตตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่กำหนดไว้อย่างสำเร็จ

1.5.2 องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช หมายถึง หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล

1.5.3 ผู้นำท้องถิ่น หมายถึง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.5.4 มนุษยสัมพันธ์ที่ดี หมายถึง การที่ผู้นำท้องถิ่นในตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราชมีการพูดจาสร้างความสัมพันธ์สื่อสารติดต่อกับบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เพื่อการอยู่ร่วมกันที่มีปฏิสัมพันธ์กัน มีการให้เกียรติกันและกัน มีการแนะนำเสนอแนวคิดรับฟังคำชี้แนะจากบุคคลอื่น ๆ และมีการปรับปรุงแก้ไขในส่วนผิดพลาดตลอดจนผู้นำนั้นยังคอยบริหารงานกับคนในท้องถิ่นร่วมกันจนงานนั้นหรือกิจกรรมนั้น ๆ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร

1.5.5 ความคิดริเริ่ม หมายถึง หมายถึง ทักษะทางความคิดที่กล้าที่จะคิดนอกกรอบจากเดิมที่เป็นอยู่เพื่อสร้างประโยชน์แก่ตนเองและสังคม และเป็นความคิดใหม่ที่เป็นที่ยอมรับของคนต่าง ๆ ในสังคมเป็นความคิดที่ไม่ก่อความเดือดร้อน ซึ่งทำให้ผู้นำนั้นปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงและท้าทายมากขึ้นเป็นการใช้โอกาสที่มีอย่างมีประสิทธิภาพในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร

1.5.6 ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง บุคลิกภาพภายนอกของผู้นำท้องถิ่นในตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่เห็นได้จากรูปลักษณ์ภายนอกเช่นการแต่งกายที่เหมาะสม

พฤติกรรมที่แสดงออกอย่างเหมาะสม การใช้วาจาสื่อสารที่เหมาะสม แสดงตนจนเป็นนิสัยที่ติดตัว เป็นผู้ที่มิสนใจในการเป็นผู้นำหน้าตาสดใสยิ้มแย้ม บุคลิกภาพภายในของผู้นำ คือการที่ผู้นำต้องถึ้นนั้น มีความคิดสร้างสรรค์ สติปัญญา ความถนัดลักษณะอารมณ์ประจำตัว เป็นคุณลักษณะพิเศษที่เกิดขึ้น โดยธรรมชาติเหมือนกัน

1.5.7 คุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำ หมายถึง การแสดงออกถึงพฤติกรรม กระบวนการ หรือวิธีการต่าง ๆ ของผู้นำที่แสดงออกถึง ค่านิยมคุณธรรมและจริยธรรมของตนเองอย่างมีอุดมการณ์ เพื่อส่วนรวมและมีการ ให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรและสังคมส่วนรวม เป็นหลัก รวมถึงสามารถจูงใจให้ผู้ตามคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นหลักในการ ดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัด นครศรีธรรมราช

1.5.8 ด้านการบริหารจัดการ หมายถึง ความสามารถส่วนบุคคลในการใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ที่มี หรือที่ได้รับมาอย่างคุ้มค่า ตามแผนงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลเขาพังไกรที่ได้มีการวางแผนหรือมีการเสนอนโยบายที่โดดเด่นไว้ ซึ่งในการบริหารนั้น ผู้นำต้อง ได้รับความร่วมมือจากทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งประชาชนในตำบลเขาพังไกร เพื่อการตรวจสอบได้ ถ้าผู้นำมีการบริหารจัดการที่ดีจะส่งผลให้ชุมชนนั้นได้รับผลประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.6.2 ทำให้ทราบแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.6.3 องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถนำ ผลการวิจัยไปพัฒนาส่งเสริมภาวะผู้นำ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัด นครศรีธรรมราช

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการดำเนินวิจัย ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำและบทบาทภาวะผู้นำท้องถิ่น
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีการบริหารองค์กรของภาครัฐและการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 2.3 หลักธรรมาภิบาลของผู้นำ
- 2.4 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำและบทบาทภาวะผู้นำท้องถิ่น

ความหมายของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการ มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของคำว่าภาวะผู้นำที่แตกต่างกันไป ดังนี้

ณรงค์ศักดิ์ ะโร (2559, หน้า 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงลักษณะดังต่อไปนี้

- ภาวะผู้นำ เป็นศูนย์รวมของกระบวนการกลุ่ม
- ภาวะผู้นำ เป็นคุณลักษณะทางบุคลิกภาพและผลการกระทำ
- ภาวะผู้นำ เป็นศิลปะของการกระทำให้คนอื่นร่วมมือและปฏิบัติตาม
- ภาวะผู้นำ เป็นการใช้อิทธิพล
- ภาวะผู้นำ เป็นการกระทำหรือการแสดงพฤติกรรม
- ภาวะผู้นำ เป็นลักษณะการเกลี้ยกล่อม
- ภาวะผู้นำ เป็นเครื่องมือที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมาย
- ภาวะผู้นำ เป็นผลจากการที่คนเรามีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน
- ภาวะผู้นำ เป็นการแสดงบทบาทที่แตกต่างกัน
- ภาวะผู้นำ เป็นการใช้ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน

เกตุสุดา กังการจร (2560, หน้า 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยผู้นำเป็นผู้ให้ข้อมูลที่สามารถเกิดความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่มร่วมมือกันปฏิบัติงานจนสำเร็จบรรลุผลที่ตั้งไว้

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่เป็นหลักสำคัญให้กับองค์การมีความรู้ในเรื่องงานองค์การเป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิภาพขององค์การอุทิศตน และมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์การได้รับความเชื่อถือ และเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรม และในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การเต็มใจรับฟัง และพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์ และให้เป็นที่ยอมรับกันทั้งองค์การมีจิตใจเปิดกว้าง และมีวิสัยทัศน์แสวงหาโอกาสนวัตกรรม และความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องมีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่

คำพร กองเตย (2560, หน้า 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถและพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผู้นำ ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบันดาลใจ ให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่น และสนับสนุนบุคคลที่มีทำงาน แสดงออกทางพฤติกรรม สามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่หน่วยงานร่วมกันกำหนดไว้

ดาราวดี บรรจงช่วย (2560, หน้า 11-12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้ความสามารถของผู้นำในการใช้อิทธิพล หรือกระบวนการชักจูงโน้มน้าว หรือกระตุ้นจิตใจให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในหน่วยงานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติตามความต้องการด้วยความเต็มใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, หน้า 12) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ คือ เมื่อผู้นำ ในโรงเรียนและวิทยาลัยช่วยเหลือผู้อื่นให้ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย พวกเขาใช้ความแข็งแกร่ง กำลังใจ และแนวคิดอันชาญฉลาดเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและสนับสนุนทีม ซึ่งหมายความว่าพวกเขากระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานทำผลงานให้ดีที่สุดและช่วยแก้ปัญหาเมื่อต้องเผชิญกับความยากลำบากและการทำงานที่เป็นทีมจะช่วยลดแรงกดดันได้

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, หน้า 20) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นพฤติกรรมและกระบวนการที่ทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนและละทิ้งความสนใจของตนเอง แล้วหันมาปฏิบัติตามเป้าหมายของกลุ่มโดยการหล่อหลอมแนวคิดใหม่ การให้คำปรึกษา การแนะนำ การชักชวน และการกระทำเชิงสัญลักษณ์ ซึ่งคล้อยและให้ความหมายแก่ผู้อื่นเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2561, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์หรือมีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันโดยมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เผชิญได้ซึ่งได้อาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอริชัย, สุชาติ บางวิเศษ (2563, หน้า 58-59) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรและท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่นมีอำนาจ และอิทธิพลในการกำหนดทิศทาง บริหารจัดการ และมอบหมายงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของ องค์กร โดยต้องสามารถประสานความต้องการของบุคคล งาน และท้องถิ่นให้สอดคล้องกัน ผู้นำที่มี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถสร้างค่านิยมที่ชัดเจนเป็นกรอบพฤติกรรมของบุคลากร ส่งเสริม ให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกตระหนักรู้ (Awareness) ต่อดัชนีชี้วัดของท้องถิ่นและองค์กร มองตนเองและ งานในมุมใหม่ ๆ มีแรงจูงใจ แรงบันดาลใจ และเจตคติที่ดีต่อการทำงาน นำไปสู่การร่วมมือและมุ่งมั่น สู่เป้าหมายร่วมกัน

สุชนา โกมลวนิช, และคนอื่น ๆ (2563, หน้า 700-708) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวใจผู้ตาม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความร่วมมือร่วมใจ กันดำเนินงานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ณิรดา เวชญาลักษณ์ (2560, หน้า 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการวิธีการ ของผู้ที่มีอิทธิพลในการชักนำ การโน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น หาสร้างแรงบันดาลใจให้ บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยดูได้ จากประสิทธิภาพประสิทธิผลของงาน เป็นความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพล สามารถจูงใจให้ บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น

รณชัย ปินใจ (2564, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือพฤติกรรม ของผู้นำที่แสดงบทบาทออกมาเพื่อจูงใจหรือโน้มน้าวใจผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงาน หรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ พร้อมให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2564, หน้า 41) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นการมี ปฏิสัมพันธ์ ที่ไม่หยุดนิ่งของกระบวนการ 3 อย่างที่มีความเกี่ยวเนื่องและมีอิทธิพลต่อกัน ได้แก่ ผู้นำ (Leaders) ผู้ตาม (Follows) และสถานการณ์ (Situations) นำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติและ บรรลุผลตามเป้าหมาย

ลูนิเบิร์ก และ ออนสไตน์ (Lunenburg, & Ornstein) (2000, pp. 151-153; อ้างถึงใน สุนทร โคตรบรรเทา, 2560, หน้า 190) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการมีอิทธิพลต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาและแหล่งอำนาจต่างกัน ส่งผลให้เกิดปฏิกิริยาของผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกัน ออกไป

ดาฟท์ (Daft) (2003, pp. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่าง ผู้นำ (Leader) และผู้ใต้บังคับบัญชา (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shares Purposes)

ดูบริน (Dubrin) (2004, pp. 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าว กระตุ้น สนับสนุนให้ผู้อื่นหรือกลุ่มเกิดความมุ่งมั่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนรวมหรือเป้าหมาย องค์การ

ยุกัล (Yukl) (2006, pp. 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นกระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มหรือเป้าหมายขององค์การ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ รวมทั้งเป็นกระบวนการโน้มน้าวหรือใช้อิทธิพลต่อกลุ่มและเป็นกระบวนการรักษาสภาพกลุ่มและวัฒนธรรมของกลุ่ม

ดูบริน (Dubrin) (2003, pp. 8) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

เอชัวร์และลูซีเออร์ (Achua, & Lussier) (2010, pp. 6) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เกี่ยวกับการมีอิทธิพลที่เกี่ยวข้องกับสายสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

นอร์ทเฮาส์ (Northouse) (2010, pp. 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นกระบวนการที่บุคคลมี อิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันความเป็นผู้นำเกี่ยวข้องกับอิทธิพล คืออิทธิพลเหล่านั้น มีผลต่อผู้ติดตามอย่างไร หากไม่มีอิทธิพลภาวะผู้นำนั้นก็จะไม่เกิด

มอนดี้ อาร์และมอนดี้ เจ (Mondy R., & Mondy J). (2014, pp. 28) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง สามารถกระตุ้นให้ ผู้อื่นทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการให้ทำได้โดยพื้นฐานผู้นำแล้วใช้เพื่อกระตุ้นให้ คนทำงานแสดงพฤติกรรม สนับสนุนการทำงานและยอมรับค่านิยมและทัศนคติที่ต้องการเมื่อจำเป็น

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำใช้ความสามารถ บุคลิกภาพ และอิทธิพลในการชักจูง โน้มน้าวใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยภาวะผู้นำเป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในกลุ่มหรือองค์กร ผู้นำ ต้องมีความรู้ ความคิดริเริ่ม และวิสัยทัศน์ที่ดี เพื่อแก้ไขปัญหา สร้างความเปลี่ยนแปลง และรักษา ความมั่นคงของกลุ่ม นอกจากนี้ ภาวะผู้นำยังเป็นศิลปะในการทำให้ผู้อื่นเต็มใจร่วมมือและยอมรับ ในการทำงานเพื่อเป้าหมายเดียวกัน

ความหมายของภาวะผู้นำท้องถิ่น

วรพงศ์ ผูกภู (2562, ออนไลน์) ภาวะผู้นำท้องถิ่น คือผู้ที่มีบทบาทในการนำพาชุมชนสู่การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการและกำหนดทิศทางการพัฒนาชุมชนให้อยู่ดี มีสุขได้ ชุมชนที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาไม่ว่าจะมิติใด ๆ ก็ตามล้วนแล้วแต่มีผู้นำเป็นปัจจัยความสำเร็จทั้งสิ้น คำว่า “ผู้นำ” ในการพัฒนาชุมชนนั้น ไม่ได้มีเพียงผู้นำที่มี ตำแหน่งหน้าที่ทางกฎหมายเพียงอย่างเดียว จากประสบการณ์ทำงานที่ผ่านมาพบว่า ผู้นำในชุมชน สามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ซึ่งมีคุณลักษณะและข้อจำกัดที่แตกต่างกัน ซึ่งล้วนแล้วแต่มีบทบาท

ที่สร้างการพัฒนาให้เกิดขึ้นในชุมชนได้ทั้งสิ้น ประกอบด้วย ผู้นำทางการปกครอง ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน ประธานชุมชนสถานะและเสถียรภาพ มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ตำแหน่งหน้าที่ที่มีความมั่นคงปานกลาง เปลี่ยนแปลงได้ ผู้นำทางการเมือง ได้แก่ สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานะและเสถียรภาพ มีอำนาจหน้าที่และงบประมาณตามกฎหมาย ตำแหน่งหน้าที่ความมั่นคงน้อย เปลี่ยนแปลงได้ (ตามวาระ) ผู้นำทางศาสนา และผู้นำทางจิตวิญญาณ สถานะและเสถียรภาพ มีศรัทธามีพื้นที่ทางสังคม ตำแหน่งหน้าที่ที่มีความมั่นคงปานกลาง มีโอกาสเปลี่ยนแปลง ผู้นำทางธรรมชาติ (หมายรวมถึงครู หมออนามัย ที่มีบทบาทในการนำพาการพัฒนาชุมชน) สถานะและเสถียรภาพ มีศรัทธา มีเครือข่ายภายนอกที่ทำเรื่องเดียวกัน หน้าที่ความมั่นคงสูงเพราะทำด้วยใจ ยึดมั่นอุดมการณ์ เปลี่ยนแปลงยาก

สถาพร เทียมเวหา (2562, หน้า 43) ผู้นำท้องถิ่น หมายถึง นายกเทศมนตรี ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่ทำหน้าที่บริการประชาชนและพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ให้เกิด ประโยชน์สูงสุดในชุมชนท้องถิ่นที่อยู่ในพื้นที่

มติชนรายวัน (2564, ออนไลน์) ผู้นำท้องถิ่นหรือนายก อบต.เป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือทำให้คุณภาพของประชาชนในพื้นที่ดูดีขึ้นทั้งในบริบทของ งานด้านการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สวัสดิการสังคม สวัสดิการเด็ก เครื่องออกกำลังกายเด็กเล่น เยาวชน สตรี ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ป่วย โรคเรื้อรัง ผู้ติดเชื้อเอชไอวีผู้ป่วยเอดส์ งานศาสนาและวัฒนธรรม งานสาธารณูปโภค ไฟฟ้า เสาไฟฟ้าที่มีรูปลักษณะของท้องถิ่นชุมชน ประปา หอกระจายข่าว ถนน การระบายน้ำเสีย ขยะ รวมถึงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

นนท์ชนันท์กรณ ฝ้ายเทศ (2564, หน้า 13-22) ารบริหารและพัฒนาท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มทีนั้น ส่วนสำคัญที่สุดคือผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้นำทางการเมือง ซึ่งมีหน้าที่ขับเคลื่อนกระบวนการต่าง ๆ ให้ดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพดังนั้น ผู้นำท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีคุณสมบัติ คุณลักษณะ และภาวะผู้นำที่ดีและพึงประสงค์ เพื่อให้สามารถดำเนินการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด หากผู้นำหรือผู้บริหารขาดความสามารถในการบริหารงาน และไม่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ก็จะไม่สามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการองค์กร และอาจเปิดช่องทางให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน รวมถึงความเสียหายต่อองค์กรตามมา จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาคุณลักษณะของผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ โดยพิจารณาจากหลักธรรมคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าในหัวข้อที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำที่ดี ซึ่งได้แก่ “สัปปุริสธรรม” หรือ “ธรรมของสัตบุรุษ” อันเป็นคุณสมบัติของคนดีและผู้ที่ได้รับการฝึกฝนอบรมมาแล้ว

สุดเขต สกุลทอง, วินิจ ฝาเจริญ และ นิติกาญจน์ นาคประสม (2566, หน้า 90-105) ผู้นำทางการเมืองท้องถิ่น หมายถึง ผู้นำที่มีภาวะ ผู้นำที่ดี คือ มีความสามารถในการจูงใจให้ผู้อื่นเชื่อถือศรัทธา และอุทิศในการทำงานทุ่มเทในหน้าที่เพื่อบรรลุเป้าหมายแห่งความสำเร็จ ต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม ในกิจกรรมที่ต้องมีความ มานะพยายามอย่างสูง กล่าวที่จะเป็น ผู้เริ่มกระทำหรือหยุดการกระทำใด ๆ หรือเปลี่ยน แนวทางลักษณะการทำงานที่เป็นอยู่กล้าคิด กล้าทำกล้าตัดสินใจ ถ้าผู้นำทางการเมืองท้องถิ่น มีภาวะผู้นำสูงก็จะส่งผลให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2561, หน้า 17) ผู้นำท้องถิ่น หมายถึงผู้ที่สามารถส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนตามหลักประชาธิปไตย และหลักการปกครองท้องถิ่น การผลักดันโครงการพัฒนาต่าง ๆ ส่วนหนึ่งเกิดขึ้นจากการจัดทำประชาคมรับฟังความคิดเห็นของคนในพื้นที่กำหนดให้มี 2 ระดับ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล คือเวทีประชาคมระดับหมู่บ้านและเวทีประชาคมระดับตำบล พิจารณาการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีจะต้องเป็นความต้องการที่เกิดขึ้นจากคนในชุมชน หรือท้องถิ่นที่ต้องการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ตามหลักการกระจายอำนาจเป็นการเสนอหรือวางแผนการพัฒนาจากหน่วยการปกครองขนาดเล็กไปหาหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่กว่า

โชคสุข กรกิตติชัย (2562, หน้า 6) ผู้บริหารท้องถิ่น คือ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยปกติแล้วผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีที่มา 2 ทาง คือ การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรงและการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยอ้อม โดยผู้บริหารท้องถิ่นมีชื่อเรียกตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร นายกเมืองพัทยา ซึ่งมีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี โดยในการทำงานสามารถแต่งตั้งรองนายกฯ เลขานุการและที่ปรึกษานายกฯ เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานได้ ผู้บริหารท้องถิ่นจะทำหน้าที่บริหารงานภายในขอบเขตตามที่กฎหมายกำหนด และรับผิดชอบต่อสภาท้องถิ่นและประชาชนในเขตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภายใต้การตรวจสอบและถ่วงดุลโดยสภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สภาท้องถิ่น) โดยได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทนพิเศษจากการปฏิบัติหน้าที่นับตั้งแต่วันเลือกตั้ง

ศศิธร เสาวภา (2560, หน้า 27) ที่จะต้องสื่อสารอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ประชาชนเกิดการรับรู้เกี่ยวกับเรื่องราว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของนโยบายในการพัฒนา การประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน การสร้างความเชื่อมั่นหรือความน่าเชื่อถือ อีกทั้งในองค์กรการปกครองท้องถิ่นนั้นก็มีการทำงานแบบ 2 ฝ่ายในองค์กร

ไชโย วิไลพร ,คำใจ กมลทิพย์ (2556, หน้า 15) กล่าวถึง ผู้นำท้องถิ่น หมายถึง บุคคลที่ช่วยให้ผู้อื่นหรือชุมชนได้มีการตกลงกัน และพยายาม หาทางให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ เป็นผู้มีอำนาจหรืออิทธิพลสามารถชักจูงคนใน ชุมชนได้พฤติกรรมของผู้นำท้องถิ่นจะมีอิทธิพลเหนือประชาชนในท้องถิ่นนั้น อันจะก่อให้เกิดการ ร่วมมือกันทำงาน โดยมุ่งความสำเร็จของชุมชนเป็นสำคัญ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำท้องถิ่น หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ถูกคัดสรรเลือกมาจากชุมชนหรือท้องถิ่นตามความเหมาะสมตามหน้าที่ผ่านกระบวนการต่าง ๆ ตามระบบประชาธิปไตย ซึ่งจะมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และต่าง ๆ ซึ่งเป็นผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจแทนประชาชนในท้องถิ่น เป็นผู้จัดสรรดูแลงบประมาณบริหารท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถโน้มน้าวจูงใจให้บุคคลยอมรับและร่วมมือร่วมใจในการ ดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ดังนั้นผู้นำท้องถิ่นจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนชุมชนให้พัฒนาอย่างยั่งยืนและสร้างความเป็นอยู่ที่ดีแก่ประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริง

ความสำคัญของภาวะผู้นำท้องถิ่น

พิชญ์นิฐา พรรณศิลป์ (2559, หน้า 11-20) ผู้บริหารท้องถิ่น จึงมีบทบาทอย่างมากต่อการดำเนินงานภารกิจของท้องถิ่นทั้งการพัฒนาทางการเมืองท้องถิ่น การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้ สอดคล้องกับสถานการณ์ บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ บทบาท การนำอย่างมีประสิทธิภาพ บทบาทการเป็นสัญลักษณ์ของท้องถิ่น บทบาทของนักบริหารมืออาชีพ บทบาทเป็นแบบอย่างประชาธิปไตย บทบาทในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล และบทบาท อื่นตามสถานการณ์

อัคพงศ์ สุขมาตย์ และคณะ (2560, หน้า 42) ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการเป็นผู้ชี้แนะและช่วยเหลือให้กลุ่มปฏิบัติกิจกรรม ต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์ประกอบที่จะช่วยให้ผู้นำมีความสามารถในการนำ ประกอบด้วย ด้านคุณลักษณะ อำนาจ พฤติกรรม และภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงองค์การในรูปแบบใด ๆ ก็ตามให้ประสบความสำเร็จได้นั้น องค์การต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถให้กับบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การจึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อ ผลปฏิบัติงานขององค์การในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ฮาร์ทลีย์ (Hartley) (2018, pp. 12) ได้มีการให้ความสำคัญของผู้นำชุมชนหรือภาคพลเมืองเป็นผู้นำแบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ (Informal) มีบทบาทในกิจกรรมสังคมผู้นำอาสาสมัครหรือการเคลื่อนไหวทางสังคมเพื่อสิ่งที่มีในสังคม

วินิจ ฝาเจริญ และคณะ (2565, หน้า 33) ผู้นำชุมชนท้องถิ่นเป็นผู้มีบทบาทสำคัญทั้งบทบาทด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม บทบาทดังกล่าว สามารถที่จะแก้ไขปัญหาการว่างงาน ปัญหาสุขภาพจิต รวมทั้งเกิดการรวมกลุ่มสามารถสร้างอาชีพและเกิดรายได้ในชุมชน โดยการให้ชุมชนตัดสินใจแก้ไขปัญหาและจัดการกับปัญหาด้วยพลังของคนในชุมชน ตลอดจนบทบาทการอนุรักษ์

จากการศึกษาผู้วิจัยสรุปได้ว่าผู้นำชุมชนท้องถิ่นนั้นมีความสำคัญในการเป็นตัวแทนสื่อกลางในการให้และกระจายข้อมูลตลอดจนมีส่วนสำคัญในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นชุมชน ในด้านต่าง ๆ ปัญหาสุขภาพจิต รวมทั้งเกิดการรวมกลุ่มสามารถสร้างอาชีพและเกิดรายได้ในชุมชน โดยการให้ชุมชนตัดสินใจแก้ไขปัญหาและจัดการกับปัญหาด้วยพลังของคนในชุมชน ตลอดจนบทบาทการอนุรักษ์ การนำอย่างมีประสิทธิภาพ บทบาทการเป็นสัญลักษณ์ของท้องถิ่น บทบาทของนักบริหารมืออาชีพ บทบาทเป็นแบบอย่างประชาธิปไตย บทบาทในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล และบทบาทอื่นตามสถานการณ์

ลักษณะของภาวะผู้นำท้องถิ่น

พิชญ์นิฐา พรหมศิลป์ (2559, หน้า 11-20) การบริหารองค์กรเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารทั้งหลายจำเป็นต้องใช้ความรู้และทักษะของตนก่อให้เกิดพลังทางความคิดเห็นอกเห็นใจบุคคลให้มุ่งมั่นสู่เป้าหมายเดียวกันด้วยการเป็นผู้นำที่มีความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายและเรียนรู้สิ่งต่างๆ อย่างไม่หยุดยั้ง โดยพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อยู่เสมอ ส่วนลักษณะท่าทางที่มองเห็นได้นั้นจะบอกถึงความเชื่อ ค่านิยม จริยธรรม และอุปนิสัยที่เกิดจาก สัญชาตญาณ ความรู้สึก อารมณ์ เป็นบุคลิกภาพเฉพาะของผู้นำ ผู้นำที่มีความเชื่อมั่นและเชื่อถือความเป็นผู้นำของตนจะมีแรงบันดาลใจในการทำงาน ระวังเรื่องของความเชื่อมั่นสูงเกินไป ป้องกันได้ด้วยการเปิดรับความคิดเห็นของผู้อื่นให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ร่วมคิด ร่วมทำ เริ่มจากบางเรื่อง หลาย ๆ เรื่อง จนกระทั่งเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

สถาพร เทียมเวหา (2562, หน้า 44) การแสดงออกทางพฤติกรรม คุณสมบัติและลักษณะนิสัยเฉพาะตัวที่ดีของผู้นำท้องถิ่น ในการบริหารงานต่าง ๆ ในด้านความรับผิดชอบ และนำไปสู่การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สามารถนำการบริหารงานในรูปแบบที่ทันสมัยได้ตามนโยบายที่กำหนดไว้ให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ โดยมี

คุณลักษณะที่ดีของผู้นำท้องถิ่นด้วยกัน 5 ข้อ ดังนี้ 1) คุณลักษณะด้านการบริหารจัดการ 2) คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม 3) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ 4) คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ 5) คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์

คิยาวาเล่ (Khiawlie) (2017, pp. 17) ผู้นำที่มีวิวัฒนาการคือ ความตระหนักในความรับผิดชอบ เช่น ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับเลือกเข้ามาเป็นผู้นำ ความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคมส่วนรวม เป็นต้น โดยมีลักษณะของการเกิดผู้นำ ได้แก่

1) ผู้นำที่เกิดจากการพัฒนาชุมชน ผู้นำประเภทนี้ทำให้ชาวชุมชนเชื่อมั่นและเข้าร่วมกิจกรรมตลอด ลักษณะผู้นำประเภทนี้เน้นการประชาสัมพันธ์ การประชุม การประสานกับเพื่อนชุมชนอื่น ๆ และถ่ายทอดได้ดี สมาชิกเข้าใจง่ายมีความโปร่งใสเคารพกติกาที่วางร่วมกัน

2) ผู้นำการต่อสู้ เมื่อเกิดปัญหาหรือมีสถานการณ์ต้องเผชิญหน้ากับทางราชการ หรือโรงงานอุตสาหกรรม จะมีผู้นำที่เป็นคนหนุ่ม การที่จะต่อรองและเรียกร้องสิทธิแต่จะไม่ค่อยมีคุณธรรม ผู้นำประเภทนี้ระยะหลังหาผลประโยชน์ใส่ตัวเอง ทำให้ไม่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในชุมชนในภาวะปกติ

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และพระณัด วทมน (2561, หน้า 527-538) คุณสมบัติที่ผู้นำแต่ละท่านมีอยู่โดยไม่จำเป็นต้องเหมือนกันโดยหลักการสัปปริสธรรม คือ คุณธรรม ของผู้นำที่จะต้องรู้เหตุ รู้ผล รู้ตน รู้ประมาณ รู้กาลเวลา รู้ชุมชน รู้บุคคล และเลือกใช้คุณธรรมนั้นอย่างเหมาะสมเพราะถ้าผู้นำรู้จักสภาพการณ์ที่เหมาะสมย่อมสามารถที่จะนำพาสังคมไปสู่ความเป็นสังคมแห่งความดีงาม หลักการที่ทำให้เป็นผู้นำนั้นประกอบด้วยหลายองค์ประกอบ การรู้จักตนเองและค้นหาปรับปรุงตัวเองให้รู้จักตัวเอง ให้เกิดความเชี่ยวชาญ เพื่อขึ้นนำองค์กรสู่สิ่งใหม่ ๆ ด้วยความรับผิดชอบและมีการวางแผนในการดำเนินงานเพื่อให้เป็นแบบอย่างแก่คนในชุมชน รวมถึงเป็นตัวอย่างให้กับบุคคลอื่นและเข้าถึง ผู้คนในชุมชนด้วยความเข้าใจ ทำให้สามารถสื่อสารกับผู้คนในชุมชนได้ง่ายเพื่อให้การสื่อความหมายเป็นแนวทางก้าวไปสู่ความสำเร็จดังกล่าว

สุภาพะชุมชน (2020, หน้า 19) ได้กล่าวถึง 10 คุณลักษณะสำคัญของผู้นำชุมชนท้องถิ่นทางเพศสุภาพะชุมชนขอสรุปคุณลักษณะสำคัญของผู้นำชุมชนท้องถิ่นออกมาเป็น 10 ประการ ดังนี้ 1) คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน 2) มีความตั้งใจ เอาใจใส่ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน 3) ซื่อสัตย์สุจริต ตรวจสอบได้ 4) รักษาไว้ซึ่งคุณธรรม จริยธรรม ไม่กระทำการที่ขัดต่อศีลธรรม 5) มีความประพฤติที่ดี เป็นที่ยอมรับนับถือจากสังคม 6) รู้จักการนำเอาข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาชุมชนเพื่อสร้างกลไกการพัฒนาที่ดีขึ้น 7) มีความริเริ่มสร้างสรรค์ไม่หยุดนิ่งที่จะหาทางออกให้ชุมชนท้องถิ่น 8) ร่วมสร้างให้เกิดผู้นำชุมชนท้องถิ่นรุ่นใหม่ 9) สร้างและสานต่อให้เกิดเครือข่ายชุมชนในหลากหลายลักษณะ 10) สามารถทำงานร่วมกับทุกภาคส่วนทุกฝ่ายได้เป็นอย่างดี

ราเชนทร์ นพณัฐวงศ์ (2561, หน้า 139-156.) ภาวะผู้นำตามบริบทของสังคมไทย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ลักษณะที่เกี่ยวกับหัวหน้างาน 2) ลักษณะที่เกี่ยวกับการทำงาน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับบุคคลอื่น 4) การให้โอกาสบุคคลอื่น

เบส และอวอลิโอ (Bass and Avolio) (1994, pp. 132-135) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ประกอบ 4 ประการ

1) การมีอิทธิพลเชิงอุดมคติ (Charisma or Idealized Influence: ClorII) ผู้นำแสดงพฤติกรรมตามบทบาท ทำให้ผู้ตามมีความชื่นชม มีความภูมิใจ จงรักภักดีและเชื่อถือในตัวผู้นำและผู้นำได้วางแผน กำหนดแนวทางให้ผู้ตามแสดงตามโดยการสร้างวิสัยทัศน์ (Vision) ร่วมกันโดยผู้นำ ซึ่งเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) และรู้ถึงพันธกิจ (Mission) ขององค์การสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจในการกิจโดยรวม เป็นผู้นำในลักษณะที่มีพฤติกรรม เจตคติ และค่านิยมของความเป็นผู้นำแสดงให้ผู้ตามเห็นว่าสามารถปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ในสิ่งที่ผู้ตามรู้สึกว่าเป็นไปได้ สร้างวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ในอนาคต

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation - IM) เป็นกระบวนการที่ผู้นำ ทำให้ผู้ตามเกิดอารมณ์กระตุ้น จูงใจให้ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตนแต่อุทิศตนเพื่อทีมงาน เห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงาน เป็นผลทำให้ผู้เกิดความพยายามในการปฏิบัติงานเป็นพิเศษ โดยผู้นำใช้วิธีการง่าย ๆ ชักชวน สร้างอารมณ์ให้ผู้ตามเข้าใจวิสัยทัศน์และความหมาย มีความรู้สึกตระหนักว่าพันธกิจที่ต้องทำเป็นสิ่งสำคัญ เช่น ผู้นำใช้คำพูดหรือสัญลักษณ์สร้างจินตนาการ ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจจะปรากฏเมื่อผู้นำกระตุ้นเร้าใจ ผู้ตามเกิดแรงจูงใจให้ปฏิบัติงาน และสร้างความมั่นใจว่าผู้ตามมีความสามารถจะทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์โดยผู้นำสร้างความมั่นใจ ผู้นำสร้างความเชื่อ ในเหตุผลที่ทำให้ผู้ตามรับรู้ว่าสิ่งที่บุคลากรทำนั้นมีวัตถุประสงค์และสร้างความคาดหวัง ในความสำเร็จให้ผู้ตาม

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation - IS) เป็นกระบวนการที่ผู้นำ กระตุ้นผู้ตามให้เห็นวิธีการ หรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาโดยการกระตุ้นให้ผู้ตามมีความพอใจ และมีความตั้งใจด้วยการใช้สัญลักษณ์ จินตนาการ และภาษาที่เข้าใจง่าย ส่งเสริมให้ผู้ตามเข้าใจ ในบทบาทและยอมรับในบทบาทสร้างความมั่นใจและส่งเสริมคุณค่าของผลลัพธ์ที่ต้องการเป็นผลให้ บุคลากรเกิดความพยายาม ในการปฏิบัติงานมากขึ้นและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานมากขึ้นและ แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย การกระตุ้นเชิงปัญญา เป็นการให้การจูงใจโดยให้ ข้อเท็จจริง ความรู้ หลักการ แนวคิด ทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งกิจกรรม กลวิธี โครงการข้อเสนอแนะ โดยเสนอความคิดอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา มีการสนับสนุนและคัดค้านได้แย่งพยายามเน้นจุดอ่อน ของวัฒนธรรมดั้งเดิม และเน้นจุดแข็งของวัฒนธรรมในองค์การ

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration-IC) เป็นกระบวนการที่ผู้นำประพฤติ ทำตนเป็นผู้มุ่งเน้นการพัฒนา (Individualized of Followers) วินิจฉัยและยกระดับความต้องการของผู้ตาม มีการติดต่อกับผู้ตามเป็นรายบุคคลและติดต่อสื่อสารแบบสองทาง เอาใจใส่ความต้องการตามความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ตามกระจายอำนาจ ความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดจินตภาพด้วยตนเอง มีความมั่นคง สามารถบูรณาการความต้องการ มีทัศนภาพที่ชัดเจนได้รับข่าวสารตามที่ปรารถนาเกิดความต้องการเฉพาะมีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเองมีความรับผิดชอบและควบคุมตัวเองได้ จากนั้นผู้นำสร้างความมั่นใจและส่งเสริม คุณค่าของผลลัพธ์ที่กำหนด

ภาณุวัฒน์ เสงส์กุล (2559, หน้า 24) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำท้องถิ่นพบว่า คุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้นำท้องถิ่นประกอบด้วยด้านมนุษยสัมพันธ์ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการมุ่งมั่นที่จะพัฒนาท้องถิ่น และด้านการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม

พระพรหมวิหาร อติธมโม (แดนดงยิ่ง) (2565, หน้า 36-45) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของนักการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชน พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ส่วนตัวในด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านอุดมการณ์ในการปฏิบัติการ และด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสัปปุริสธรรม

สุดเขต สกุลทอง, วินิจ ฝาเจริญ, และนิติกาญจน์ นาคประสม (2566, หน้า 90 - 105) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของนักการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชน ประกอบไปด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารงาน ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นมีการจัดให้มีผู้ประสานงานในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นมีการจัดแบ่งสายงานไว้อย่างเหมาะสม และผู้นำทางการเมืองท้องถิ่นมีการมอบอำนาจหน้าที่ให้บุคลากรอย่างเหมาะสม

เบ็ดร็อก (Bedrock) (2024, online) ยุคดิจิทัลที่โลกเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทุกการดำเนินการมีความรวดเร็ว ความต้องการมีหลากหลายมากขึ้น ส่งผลให้ผู้นำท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นต้องเผชิญหน้ากับความท้าทายใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการท้องถิ่นแทบทุกวัน ทั้งเรื่องการแก้ปัญหาการพัฒนาเมือง การบริการ การบริหารคน และการดูแลประชาชน เพื่อปลดล็อกกรอบการบริหารงานแบบเดิมให้ลูกน้องรัก ประชาชนชอบ สอดรับยุคดิจิทัล ประกอบด้วย

1. ผู้นำท้องถิ่นต้องอัปเดตเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ

การที่ผู้นำท้องถิ่นเปิดกว้างและเรียนรู้อยู่เสมอ ให้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกย่อมนำไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพดีมากขึ้นกว่าเดิม ดังนั้นผู้นำท้องถิ่นจึงควรรู้เท่าทันและหมั่นอัปเดตเทคโนโลยีอยู่เสมอให้สามารถนำไปพัฒนาการบริหารจัดการเมืองและ

ยกระดับบริการของท้องถิ่นได้ ซึ่งไม่เพียงแค่อัปเดตเท่านั้น ยังต้องรู้จักและเข้าใจอย่างแท้จริงในเทคโนโลยีที่จะตัดสินใจนำมาประยุกต์ใช้ในท้องถิ่นด้วย ยิ่งกว่านั้นนอกจากผู้บริหารท้องถิ่นยังมีความสำคัญในการถ่ายทอด สร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้พนักงานท้องถิ่นได้รับความรู้ พร้อมส่งเสริมให้ทุกคนมั่นใจที่จะใช้เทคโนโลยีหรือระบบดิจิทัลที่ท้องถิ่นนำมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้วย

2. ผู้นำท้องถิ่นต้องคำนึงถึงส่วนรวม

ประโยชน์ส่วนรวมต้องมาก่อนประโยชน์ส่วนตน หนึ่งในหลักการที่ผู้นำท้องถิ่นซึ่งได้รับเลือกมาจากประชาชนจะต้องคำนึงถึง โดยอาจนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนในทุกกลุ่ม ตั้งแต่พนักงานท้องถิ่นให้ทำงานได้อย่างปลอดภัย มีอิสระ สามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติการและการบริการประชาชน ไปจนถึงเทคโนโลยีที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตให้ประชาชน เพื่อผลักดันเมืองให้มีศักยภาพสามารถแข่งขันกับเมืองอื่น มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

3. ผู้นำท้องถิ่นต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็นทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

ปัจจุบันในยุคดิจิทัล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมักมีคนที่หลากหลายช่วงวัย จนอาจเกิดช่องว่างระหว่างวัยในการทำงานร่วมกันได้ ผู้นำท้องถิ่นจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้รับฟังและให้คำแนะนำที่ดี มีความเข้าใจ มีความฉลาดทางอารมณ์ พร้อมรับฟังความคิดเห็นทุกคนอย่างเท่าเทียมกันและเปิดใจกับทุกความคิดเห็น เพื่อให้พนักงานท้องถิ่นและประชาชนกล้าที่จะแบ่งปันข้อมูลหรือความรู้ในแบบของเขา ซึ่งจะนำไปสู่แนวทางในการแก้ปัญหาหรือสร้างสิ่งใหม่ที่จะพัฒนาเมือง ประชาชน หรือพนักงานได้อย่างยอดเยี่ยมมากขึ้น ขณะเดียวกันก็ต้องเป็นตัวกลางในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกลุ่มคนต่าง ๆ ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจด้วย

4. ผู้นำท้องถิ่นต้องมีทักษะในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่ดี

โลกทุกวันนี้คือยุคแห่ง Big Data ที่มีข้อมูลปริมาณมหาศาล มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกวัน เช่นเดียวกันกับปัญหาของเมืองที่มากขึ้นทุกวันตามไปด้วย ดังนั้นผู้นำท้องถิ่นจะต้องมีทักษะในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่ดี โดยอาศัยข้อมูลจำนวนมากมาใช้ในการตัดสินใจประกอบกับการใช้ประสบการณ์แบบเดิม ซึ่งในปัจจุบันมีเทคโนโลยีมากมายที่จะนำมาช่วยในการจัดการข้อมูล รวบรวมข้อมูล รวมถึงเชื่อมโยงข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถนำผลสรุปข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และตัดสินใจได้อย่างแม่นยำมากขึ้น เช่น แพลตฟอร์มดิจิทัลข้อมูลเมือง ที่มีเทคโนโลยีอัจฉริยะในการรวบรวม เชื่อมโยง และจัดการข้อมูล พร้อมใช้ AI และ Machine learning มาช่วยวิเคราะห์ รวมถึงคาดการณ์แนวโน้มที่แม่นยำ แล้วแสดงผลในรูปแบบแผนที่สามมิติและสรุปรายงาน จึงทำให้ผู้นำ

ท้องถิ่นเห็นภาพรวมของเมืองที่ลึกและกว้าง นำไปสู่การตัดสินใจแก้ปัญหาให้เมืองได้อย่างตอบโจทย์มากขึ้น

5. ผู้นำท้องถิ่นต้องส่งเสริมให้ทุกคนได้พัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ

ในยุคที่ไร้พรมแดน ความรู้ใหม่เกิดขึ้นทุกวัน การพัฒนาให้เท่าทันโลก การเรียนรู้ด้วยตนเองอาจไม่ทันการณ์ ผู้นำท้องถิ่นจึงต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพ ส่งเสริมให้เรียนรู้สิ่งใหม่ที่เขาสนใจและเป็นประโยชน์กับการพัฒนาเมือง เช่น ส่งพนักงานเข้าคอร์สอบรมทั้งออนไลน์และนอกสถานที่ จ้างผู้เชี่ยวชาญมาสอนพนักงาน ไม่เพียงแค่พนักงานท้องถิ่นเท่านั้น แต่ก็ควรพัฒนาประชาชนในพื้นที่เช่นเดียวกัน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการสร้างรายได้ และเปิดโอกาสให้เกิดการลงทุนใหม่ ๆ ในพื้นที่ เช่น เปิดอบรมอาชีพใหม่ เปิดอบรมการใช้เทคโนโลยี เป็นต้น

6. ผู้นำท้องถิ่นต้องพัฒนาให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

ทำงานในยุคปัจจุบันไม่สามารถทำใครทำมันได้ แต่ต้องมีประสานงานกันเพื่อประสิทธิผลที่ดีขึ้น ผู้นำท้องถิ่นจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะพัฒนาให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพได้ ยิ่งในยุคดิจิทัลแล้วนั้นผู้นำท้องถิ่นยังง่ายต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานระบบทีม ลดความผิดพลาดจากมนุษย์และลดข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น เช่น การนำแพลตฟอร์มมาใช้ในการสั่งงานหรือพูดคุยงาน, การใช้ระบบขออนุญาตและควบคุมอาคารอัจฉริยะที่สามารถทำทุกอย่างได้ทางออนไลน์แบบอัตโนมัติ มีระบบส่งต่องานภายใน มีระบบตรวจสอบเอกสารด้วยเทคโนโลยีอัจฉริยะ เพื่อประหยัดเวลา ลดการใช้ดุลยพินิจ ลดข้อผิดพลาด และส่งต่องานไปยังผู้รับผิดชอบโดยไม่ต้องอาศัยการเจรจาจนให้เสี่ยงเกิดความขัดแย้ง

พิศมัย วงศ์จำปา และพระครูพิศาลสรกิจ (2560, หน้า 120-128) คุณลักษณะของผู้นำ (Leadership Traits) จากแนวความคิดที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นสามารถนำมาวิเคราะห์คุณลักษณะสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้ คือ คุณลักษณะทางกาย คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ และอารมณ์ คุณลักษณะทางสังคม

สุนทร ธนศิลป์พิชิต, ไพฑูรย์ มาเมือง (2566, หน้า 22-32) ผู้นำท้องถิ่นเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจ ถึงบทบาทและหน้าที่ของตน ซึ่งสังคมในหมู่บ้าน ชุมชน มีผู้นำในการดำรงตำแหน่งอยู่หลายภาคส่วน เช่น ระดับท้องถิ่น ก็จะประกอบด้วย ผู้บริหารและสมาชิก นอกจากนั้นในส่วน ของภูมิภาค ก็จะประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือหน่วยงานต่าง ๆ ในชุมชน ซึ่งแต่ละตำแหน่งควรเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน และปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ ก็จะทำให้ชุมชนเกิดความรักความสามัคคี ในการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกัน นอกจากนั้นผู้นำท้องถิ่นเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจถึงสิทธิและหน้าที่ของตน ผู้นำท้องถิ่นเข้าใจหลักการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและสามารถส่งเสริมให้

ประชาชน มีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่นมีการเข้าร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในท้องถิ่น เนื่องจากการดำเนินกิจกรรมต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนจึงจะทำให้การดำเนินงาน เกิดผลสำเร็จ ผู้นำท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถร่วมแสดงบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดแนวคิดในการพัฒนาได้อย่างหลากหลาย ผู้นำท้องถิ่นเป็นผู้ที่เข้าใจบริบทพื้นที่ วัฒนธรรม ประเพณี สังคมในท้องถิ่น เพื่อสามารถรับทราบปัญหาและความต้องการในชุมชน ผู้นำท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นในการเสนอปัญหาและความต้องการของประชาชน รวมทั้งหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของชุมชน ผู้นำท้องถิ่นเข้าใจ ถึงหลักประชาธิปไตยโดยเฉพาะการเลือกตั้งเพื่อที่จะได้ผู้นำที่สามารถแสดงบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่นมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ผู้นำท้องถิ่นสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในชุมชน ไม่แบ่งฝักแบ่งฝ่ายและผู้นำท้องถิ่นรับฟังความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานท้องถิ่น ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้ ชุมชนเกิดกระบวนการมีส่วนร่วมในชุมชน เกิดชุมชนเข้มแข็งและเกิดการพัฒนาประชาธิปไตยท้องถิ่นต่อไป

วินิจ ฝาเจริญ, สุริยจรัส เตชะตันมินสกุล, สถาพร แสงสุโพธิ์, นนท์ น้ำประทานสุข (2565, หน้า 1-13) ผู้นำในมุมมองของการพัฒนาชุมชน คือ ผู้ที่มีบทบาทในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนของตนเอง ผู้นำต้องกระตุ้นให้คนในชุมชนเกิดความตระหนักร่วมกันในสิทธิ หน้าที่ และจิตสาธารณะ เพื่อสร้างความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาและพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน เป้าหมายสำคัญคือการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น ผ่านการส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทั้งด้านอาชีพ สวัสดิการ และการดำรงชีวิตผู้นำยังมีบทบาทในการส่งเสริมให้ชุมชนยึดหลักคำสอนทางศาสนาเป็นแนวทางในการป้องกันปัญหาอบายมุข และยาเสพติด รวมทั้งส่งเสริมกิจกรรมทางเศรษฐกิจในชุมชน โดยเน้นการรวมกลุ่ม การแปรรูป การผลิต และการจำหน่ายที่เชื่อมโยงกัน เพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์สูงสุดและเกิดการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากอย่างยั่งยืน การบริหารจัดการชุมชนอาศัยความร่วมมือ การระดมความคิดเห็น และการแก้ปัญหาร่วมกันภายใต้ความสัมพันธ์แบบญาติมิตร นอกจากนี้ ผู้นำยังมีหน้าที่ในการอนุรักษ์และส่งเสริมวัฒนธรรมของชุมชนให้อยู่คู่สังคมต่อไป โดยนำวัฒนธรรมและหลักศาสนามาผสมผสานกับวิถีชีวิตอย่างกลมกลืน เพื่อสร้างความภูมิใจ ความหวงแหน และการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน รวมทั้งการถ่ายทอดคุณค่าเหล่านี้จากรุ่นสู่รุ่น อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนของชุมชน

เอมอร แสนภูวา (2560, หน้า 37-52) ผู้นำชุมชนเป็นผู้ประสานงาน วางแผน กำหนดนโยบาย ตัวแทนของกลุ่มติดต่อกับภายนอก ดูแลความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม เป็นผู้ไกล่เกลี่ยเมื่อเกิดภาวะที่มีการขัดแย้งภายในกลุ่ม เป็นบุคคลตัวอย่าง และเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มที่จะนำพากลุ่มให้

ดำเนินไปตาม วัตถุประสงค์ การมีส่วนร่วม ความร่วมมือในการกระทำกิจกรรมที่เป็น นโยบายที่กำหนดโดยรัฐบาล หรือกำหนดโดยความคิดเห็นของชุมชน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อคนส่วนมาก โดยกิจกรรมเป็นการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมกระทำ ส่งผลให้ตนเอง ครอบครัว และชุมชนเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ต้องการ

พลพันธ์ แซ่มซอย (2559, หน้า 7) พฤติกรรมและปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นผู้นำทางการเมืองท้องถิ่น ประกอบด้วย 1) ความมุ่งมั่นและความตั้งใจทำงานเพื่อพี่น้องประชาชน 2) ใช้ชีวิตเรียบง่าย มีความเป็นกันเองกับชาวบ้าน 3) สร้างความเจริญให้ชุมชน 4) นโยบายการบริหารงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน 5) ทีมงานในเทศบาลมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถจึงช่วยส่งเสริมการบริหารงาน 6) ความได้เปรียบทางการเมืองจากการสั่งสมประสบการณ์การทำงานด้านการบริหารในพื้นที่

ธมลวรรณ วรรณปลูก (2561, หน้า 8) ผู้นำท้องถิ่นมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการบริหารงานเป็นผู้ที่มีความเข้าใจ เข้าถึงประชาชน มีผลงานในการพัฒนาท้องถิ่น มีนโยบายหลักในการสร้างอาชีพเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนและชุมชน สนับสนุนด้านการศึกษา พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสนับสนุนด้านสาธารณสุข

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของภาวะผู้นำท้องถิ่น โดยนักวิจัย นักวิชาการศึกษา ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถประมวลเป็นองค์ประกอบทักษะของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- 2) ด้านความคิดริเริ่ม
- 3) ด้านบุคลิกภาพ
- 4) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- 5) ด้านการบริหารจัดการ

จากการสังเคราะห์แนวคิดเบื้องต้น ลักษณะภาวะผู้นำท้องถิ่นประกอบด้วย 5 ด้าน จากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาสังเคราะห์และจัดกลุ่มในแต่ละด้านจากเอกสาร แนวคิด และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องสรุปได้ดังนี้

1) ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

พระครูปลัดสัมพิพัฒนธรรมาจารย์ (2018, หน้า 41-52) กล่าวถึง มนุษยสัมพันธ์ ซึ่งจะจัดว่าเป็น ประโยชน์อย่างยิ่งในการอยู่ร่วมกันในสังคม เพราะช่วยให้มนุษย์ได้รู้จักเรียนรู้ที่จะยอมรับความคิดเห็น ของบุคคลอื่นและปรับตัวปรับใจให้อยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุขด้วยความเป็นกัลยาณมิตรที่ดี ต่อกันและกัน ดังนั้น การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจึงเป็นเสมือนการมีมิตรภาพที่ดีต่อกันและกัน ซึ่งสามารถทำเรื่องร้าย ๆ ให้กลายเป็นเรื่องดีได้ เพราะอาศัยการมีกัลยาณมิตรที่ดีต่อกันและกันทำให้เกิดผลดีมีประโยชน์ต่อหน้าที่การงานทั้งด้านส่วนตัว ทั้งมีประโยชน์ต่ออาชีพและการดำเนินชีวิตต่อไป

บุษยมาศ แสงเงิน (2563, ออนไลน์) ในการทำงาน หรือการอยู่ร่วมกันในสังคมของการทำงาน สิ่งที่สำคัญมาก ๆ ต่อการดำเนินชีวิตในการทำงาน นั่นคือการเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในสังคมของการอยู่ร่วมกัน ถือว่าสำคัญมากเพราะจะแสดงถึงอัตลักษณ์ ตัวตนของบุคคลคนนั้นว่ามีพฤติกรรม เป็นเช่นไร เพราะลักษณะแบบนี้ถือได้ว่าส่วนหนึ่งมาจากเบื้องลึกของคน ๆ นั้น สังคมไทยในสมัยก่อน จะสั่งสอนลูกหลานให้มีมารยาทที่ดีต่อพ่อแม่ ตนเอง และผู้อื่น และเป็นส่วนหนึ่งของการกระทำดี เป็นคนดีต่อสังคม คุณลักษณะของผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ได้แก่ บุคลิกดี เป็นมิตร น่าคบหา มีอารมณ์ดี และมีอารมณ์ขัน เป็นผู้ที่ใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ มองโลกและผู้อื่นในแง่ดี คิด พูด และกระทำแต่สิ่งที่ดี มีความจริงใจ มีน้ำใจ ช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อผู้อื่น ยิ้มแย้มแจ่มใส พูดจาไพเราะ สุภาพอ่อนหวาน มีสาระ ไม่พูดจาคำหยาบ เพ้อเจ้อ ไร้สาระ ใจเย็นและมีความอดทน ปรับตัวได้ดีมีความยืดหยุ่น อ่อนน้อมถ่อมตน มีความรับผิดชอบ รู้จักกาลเทศะ เป็นคนที่มีมารยาทงาม ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีทำตนให้เป็นคนมีประโยชน์ ทำตนให้มีพรหมวิหาร 4 ในตนเอง ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และพระณัด วฑฒโน (2561, หน้า 527-538) การอยู่ร่วมกันเป็นสังคมจึงมีความแตกต่างกันหลากหลายทางสังคมทั้งในด้านความต้องการ ความรู้สึกนึกคิด มนุษย์จึงมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาไปในทางที่ดี สนองต่อความต้องการและบรรลุยังประโยชน์และความสำเร็จที่เป็นจุดมุ่งหมาย ต้องอาศัยความสามัคคีระหว่างกันเป็นสำคัญ ซึ่งสื่อกลางที่สำคัญในการช่วยประสานคนให้บริหารงานได้อย่างสมบูรณ์ ถูกต้อง เหมาะสม

สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย (2560, หน้า 49-58) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่น และเข้ากับบุคคลอื่นได้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อจะได้รับความสนับสนุนร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชีวิต ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการอยู่ร่วมกันกับบุคคลอื่นให้เป็นไปในทางที่เกิดความสัมพันธ์ที่ดีตลอดเวลา รู้จักหักทลาย ยิ้มแย้มแจ่มใส สนุกสนานร่าเริง สดชื่น กระฉับกระเฉง พูดกับบุคคลอื่นด้วยถ้อยคำที่เป็นมิตร นุ่มนวล สุภาพ อ่อนโยน และถ้อยคำที่ก่อให้เกิดความรู้สึกดีร่วมกัน เช่น "พวกเรา" และให้

เกียรติกัน ควรดเว้นการเป็นนักวิชาการบ้างในบางขณะ หาเรื่องสนุกสนานมาพูดคุย หลีกเลี่ยงการโต้เถียง และอาจเห็นคล้อยตามในเรื่องที่ไม่สำคัญ อย่างนิทานว่าร้ายวิพากษ์วิจารณ์บุคคลอื่นโดยไม่จำเป็น ในกรณีที่ต้องออกคำสั่งให้ผู้อื่นปฏิบัติตามก็ควรจะเป็นคำสั่งที่อ่อนโยนละมุนละม่อม และถามความรู้สึกก่อนที่จะออกคำสั่งก็จะได้รับการปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ

นิภาพร ปานสวัสดิ์ (2562, หน้า 1502-1515) การมีมนุษยสัมพันธ์เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำและผู้ตาม แลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะให้รางวัลตอบสนองความต้องการเพื่อแลกกับความสำเร็จในการทำงาน ความต้องการของบุคคลมีห้ากลุ่มจัดแบ่งได้เป็นห้าระดับจากระดับต่ำไปหาสูง ดังนี้ 1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) 2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) 3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) 4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) 5) ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self-actualization Needs)

ฟลิปโป (Flippo) (1966, pp. 66) ได้เสนอความหมายไว้ว่า มนุษยสัมพันธ์ คือการทำงานร่วมกันใน ลักษณะที่มุ่งให้เกิดความร่วมมือสมานฉันท์ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายหรือเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การที่มุ่งหมายให้เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

ณัฐกานต์ แยมชื่น และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2565, หน้า 331-348) มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของมนุษย์ในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ปฏิบัติต่อกันในทางที่ดี การยอมรับ การให้ความร่วมมือกันและความสามารถ ปรับตัวเข้าหากันตั้งแต่ความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการเช่น ในสถาบันครอบครัว กลุ่มเพื่อนและความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ คือ ความสัมพันธ์กับบุคคลในสถานที่ทำงานองค์การต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการกระทำกิจกรรมใด ๆ ให้บรรลุเป้าหมายและดำเนินชีวิตร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่ามนุษยสัมพันธ์ที่ดี หมายถึง การที่ผู้นำท้องถิ่นมีการพูดจาสร้างความสัมพันธ์สื่อสารติดต่อกับบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเพื่อการอยู่ร่วมกันที่มีปฏิสัมพันธ์กัน มีการเกียรติกันและกัน มีการแนะนำเสนอแนวคิดรับฟังคำชี้แนะจากบุคคลอื่น ๆ และมีการปรับปรุงแก้ไขในส่วนผิดพลาด ตลอดจนผู้นำนั้นยังคอยบริหารงานกับคนในท้องถิ่นร่วมกันจนงานนั้นหรือกิจกรรมนั้น ๆ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

2) ด้านความคิดริเริ่ม

วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561, หน้า 40) กล่าวว่า ความคิดริเริ่ม (Initiative) คือความสามารถในการดำเนินการหรือตัดสินใจโดยไม่ต้องรอคำสั่งหรือคำแนะนำจากผู้อื่น มันเป็นคุณลักษณะที่สะท้อนถึงความมั่นใจ ความรับผิดชอบ และความสามารถในการแก้ปัญหา

ธีรศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอริชัย, สุชาติ บางวิเศษ (2563, หน้า 58-59) กล่าวว่า เป็นกระบวนการการคิดที่ให้ผลของการคิดที่เป็นสิ่งแปลกใหม่ที่มีคุณค่า มีประโยชน์เช่น สิ่งประดิษฐ์แบบใหม่วิธีดำเนินการแบบใหม่ กระบวนการผลิตใหม่ แนวคิดใหม่ ทางเลือกใหม่ เป็นต้น

สุชญา โกมลวานิช, และคนอื่น ๆ (2563, หน้า 700-708) กล่าวว่า ความคิดริเริ่มหมายถึง บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความสามารถในการค้นหาแนวทางใหม่ๆ หรือวิธีการแปลงๆ แตกต่างกันไปออกไปมาใช้ในการแก้ปัญหา ความคิดริเริ่มเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะในวงการธุรกิจ ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาที่เปลี่ยนแปลงไปนอกจากจะต้องแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ แล้ว ยังจำเป็นจะต้องปรับปรุงแนวทางใหม่ ๆ เหล่านี้มาช่วยแก้ไขปัญหาคิดขึ้น ในสภาพการณ์ใหม่ ๆ ดังนั้น นักบริหารจำเป็นจะต้องสร้าง “ความคิดริเริ่ม” ให้เกิดขึ้น ที่กล่าวว่าความคิดริเริ่มเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับนักบริหารในวงการธุรกิจ ก็เนื่องมาจากว่าการประกอบธุรกิจนั้นมีการแข่งขันกันมาก โดยเฉพาะในด้านการผลิตสินค้าให้เป็นที่ต้องการของตลาดให้มีความแปลกใหม่ คุณภาพดี และราคาถูก ซึ่งความคิดริเริ่มจะช่วยแก้ปัญหาดัง ๆ เหล่านี้ได้มาก

รณชัย ปินใจ (2564, หน้า 10) กล่าวว่า การคิดริเริ่ม หมายถึง ลักษณะความคิดแปลกใหม่ แตกต่างจากความคิดธรรมดา หรือความคิดง่าย ๆ ที่เป็ความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความคิดริเริ่ม หมายถึง ทักษะทางความคิดที่กล้าที่จะคิดนอกกรอบจากเดิมที่เป็นอยู่เพื่อสร้างประโยชน์แก่ตนเองและสังคม และเป็นความคิดใหม่ที่เป็นที่ยอมรับในสังคมเป็นความคิดที่ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อน เป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำ ซึ่งทำให้ผู้นำนั้นแก้ปัญหา ปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ด้านบุคลิกภาพ

เกตุสุชา ทองน้อย (2555, ออนไลน์) บุคลิกภาพของผู้นำ หรือผู้บริหารมีความสำคัญต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการบริหารงานเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพดีย่อมได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อการยอมรับเกิดขึ้นการบริหารงานย่อมดำเนินไปได้อย่างราบรื่น เพราะจะได้รับความร่วมมือในทุก ๆ ด้าน พุดก็มีคนฟัง ฟังแล้วก็เชื่อคล้อยตาม เมื่อมีคำสั่ง

หรือดำเนินการก็ได้รับความร่วมแรงร่วมใจเจอปัญหาก็พร้อมที่จะช่วยกันแก้ไขแล้วหัวเราะกับความสำเร็จด้วยกันที่แสนซี้ แต่หากผู้นำมีบุคลิกภาพที่ไม่ได้การยอมรับ เช่น โผงผาง ช่างเถียง หยาบคาย ฟังใครไม่เป็น เวลานั้นประชุม ซึ่งควรจะเป็นผู้ใหญ่ซึ่งจดจ่อใส่ใจต่อการมีส่วนร่วมในที่ประชุม ก็กลับนั่งพับเพียบเบื่อหน่าย อย่างนี้ก็เป็นตัวอย่างที่หาคนมีจิตศรัทธาด้วยยาก เพราะตัวท่านเองก็ดูเหมือนไม่ได้อยากจะมีส่วนร่วมอันใดกับใครเพียงแต่ทำทุกอย่างตามใจ ตามเหตุผล ตามความคิดหรือความต้องการที่ตนเองเห็นว่าดีแล้วก็เท่านั้น บุคลิกภาพของบุคคลประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการดังนี้ บุคลิกภาพทางกาย บุคลิกภาพทางอารมณ์และจิตวิทยา บุคลิกภาพทางสังคม และบุคลิกภาพทางสติปัญญา

อนุภาพ พันชำนาญ (2567, หน้า 385-400) บุคลิกภาพเป็นสิ่งสำคัญที่ปรากฏต่อสายตาของบุคคลอื่นเมื่อพบเห็นเป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งส่วนภายนอกและภายใน ส่วนภายนอก คือส่วนที่มองเห็นได้ชัด เช่น รูปร่างหน้าตา กริยามารยาท ส่วนภายใน คือ สติปัญญา ความถนัดลักษณะอารมณ์ประจำตัว เป็นคุณลักษณะพิเศษที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติเหมือนกัน เป็นคุณลักษณะที่เป็นอิสระจากสังคม วัฒนธรรมและการอบรมสั่งสอน

ศรีเรือน แก้วกังวาน (2562, หน้า 52) บุคลิกภาพเป็นสภาวะทุก ๆ อย่างที่ประกอบรวมกันขึ้นให้เป็นตัวบุคคลซึ่งก็จะรวมถึงคุณสมบัติ และคุณลักษณะทางจิตใจที่มีอิทธิพลต่อการกระทำและพฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ อีกด้วยและยังครอบคลุมสภาวะทุกอย่างที่ประกอบขึ้นเป็นตัวบุคคลอันได้แก่ สภาวะทางกาย อารมณ์ ทักษะ ความสนใจ ความคิด ความรู้สึก ลักษณะท่าทาง นิสัยใจคอ ความสามารถทางด้านการแก้ปัญหา รวมทั้ง ความสำเร็จที่บุคคลนั้นได้รับ อีกทั้งยังมีความสามารถในการปรับตัวของแต่ละบุคคลที่จะเผชิญปัญหาหรือความคับข้องใจที่เกิดขึ้นในทุกสถานการณ์ของชีวิต ซึ่งก็ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพ

ชญาน์ภัทร์ เลิศจันทรากร (2562, หน้า 27) พฤติกรรมบุคคลซึ่งเป็นผลรวมของลักษณะบุคลิกภาพภายนอกและลักษณะบุคลิกภาพภายในของบุคคลนั้น ๆ นำมาซึ่งทำให้บุคคลนั้น ๆ มีลักษณะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว ซึ่งทำให้เขาแตกต่างไปจากบุคคลอื่น ๆ และยังหมายรวมถึงลักษณะเฉพาะของบุคคลซึ่งไม่เหมือนกัน ไม่ว่าจะเป็นลักษณะภายนอก เช่น รูปร่างหน้าตา ลักษณะท่าทาง หรือลักษณะภายใน เช่น สติปัญญา ความคิดหรืออุปนิสัยใจคอ

สุทธาธณิ ธนะบุญเรือง (2565, หน้า 107) ลักษณะนิสัยของบุคคลที่แสดงออกเป็นประจำอย่างต่อเนื่องและมีแบบแผน ซึ่งเป็นการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ออกมาเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์หรือสิ่งที่เข้ามากระตุ้นให้เกิดขึ้น โดยบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลนั้นได้ถูกสร้างขึ้นมาจากความรู้สึกและทัศนคติจากภายในของเขาเอง ซึ่งยังสามารถพัฒนา เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและแก้ไขได้ตามกาลเวลา รวมทั้งประสบการณ์ที่พบเจอในชีวิตของบุคคลนั้น

ปติวิธดา ปาลกะวงศ ฌ อยุทธยา, จิตวิธ ปาลกะวงศ ฌ อยุทธยา (2564, หนา 13-28) บุคลิกภาพผู้นํา ในทางบวกอันไดแก 1) มีภาวะความเป็นผู้นํา (Leadership) และมีเสน่ห์ (Charming) 2) มีบุคลิกลักษณะที่ดีและมารยาทงดงาม 3) มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด (I.Q.) และความมั่นคงทางอารมณ์ (E.Q.) 4) มีสมาธิความเชื่อมั่นใน ตนเอง (Self-confidence) 5) มีการแตงกายที่ดีเหมาะสมกับกาลสมัย และในภาพลักษณรวมแหงบุคลิกภาพที่สงางามและเชิดฉายซึ่งเปนสิ่งจําเปนสำหรับ บุคลิกภาพผู้นําในสาขาอาชีพตาง ๆ

ผูวิจัยจึงสรุปไดวา ดานบุคลิกภาพ หมายถึง บุคลิกภาพภายนอกของผู้นําทองถิ่นที่เห็น ไดจากรูปลักษณภายนอกเชนการแตงกายที่เหมาะสม พฤติกรรมที่แสดงออกอยางเหมาะสม การใช้ วาจาสื่อสารที่เหมาะสม แสดงตนจนเปนนิสัยที่ติดตัว เปนผูที่มีเสน่ห์ในการเปนผู้นํา หนาตาสดใสยิ้มแย้ม บุคลิกภาพภายในของผู้นํา คือการที่ผู้นําทองถิ่นนั้นมีความคิดสร้างสรรค์ สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัวเปนคุณลักษณะพิเศษที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติเหมือนกัน

4) ดานคุณธรรมและจริยธรรม

เนาวรัตน์ รอดเพียร (2560, หนา 7) ไดกลาววา คุณธรรมและจริยธรรมของผูบริหาร หมายถึง พฤติกรรมกระบวนกรและวิธีการปฏิบัติของผูบริหาร ที่แสดงออกถึงการมีจริยธรรมอยางมีอุดมการณ โดยคํานึงถึงประโยชน์ของสวนรวมเปนหลัก เพื่อใหการบริหารจัดการงานไดรับ ความสำเร็จและสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับวัตถุประสงคขององคกร และ สอดคล้องกับความตองการที่ถูกต้องของผูตาม การตัดสินใจอยางมีจริยธรรม หมายถึง การตัดสินใจ ของผูบริหารที่ยึดหลักความยุติธรรม โปร่งใส ตรงไปตรงมา ปราศจากอคติ โดยปฏิบัติดังนี้ มีการ กำหนดวัตถุประสงคและผลลัพธที่ตองการควบคูกับ จริยธรรม กำหนดทางเลือก โดยนําเอาจริยธรรม เข้ามารวมพิจารณาด้วยวิเคราะหตัวเล็กรอยางรอบคอบ ตัดสินใจ เลือกรตัวเล็กรโดยคํานึงถึงประโยชน์ ของสวนรวม และนําการตัดสินใจไปปฏิบัติโดยคํานึง ถึงทรัพยากรที่มีอยูและใชให้เกิดประโยชน์สูงสุด การให้บริการที่ดี หมายถึง การอํานวยความสะดวกของผูบริหารที่มีต่อผูมารับบริการด้วยอัธยาศัยที่ดี มีความกระตือรือร้น ตรงต่อเวลาในการให้บริการและมีปฏิภาณไหวพริบในการแกไขปัญหา สร้าง ความพึงพอใจแกผูมารับบริการ มองไกลไปที่ประโยชน์สวนรวมมากกว่าผลประโยชน์สวนตัว

สุทต จันทะสินธุ (2560, หนา 5) ไดกลาววา คุณธรรมและจริยธรรมของผู้นํา หมายถึง พฤติกรรมกระบวนกรและวิธีการปฏิบัติของผู้นําที่แสดงออกถึงการมีจริยธรรมอยางมีอุดมการณ โดยคํานึงถึงประโยชน์ของสวนรวมเปนหลัก เพื่อใหการบริหารจัดการงานไดรับ ความสำเร็จและ สามารถทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับวัตถุประสงคขององคกร และสอดคล้องกับความ ตองการที่ถูกต้องของผูตาม อีกทั้งยังสามารถจูงใจใหผูตามมองไกลไปที่ประโยชน์ขององคกรหรือ สวนรวมมากกว่าผลประโยชน์สวนตัว

สุทธิพงษ์ ทะกอง (2560, หน้า 49-58) ได้กล่าวว่า คุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำ ได้จากพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม (Moral Role Model) ความยุติธรรม (Justice) ความซื่อสัตย์ (Honesty) และความเมตตา (Kindness)

เพ็ญศิริ สมเรือน (2561, หน้า 23) ได้กล่าวว่า คุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือความประพฤติที่แสดงออกอย่างถูกต้องเหมาะสมของผู้นำในการบริหาร ท้องถิ่น โดยมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบด้วย ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ ความยุติธรรม และการเอาใจใส่

อชิรญาณ แยมทับ และ ชูชาติ พวงสมจิตร (2563, หน้า 188-200) ได้กล่าวว่า คุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้นำที่แสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมถูกต้องตามทำนองครองธรรมโดยยึดหลักจริยธรรม เพื่อเป็น แบบอย่างที่ดีต่อผู้ตามจนเกิดความศรัทธาและได้รับการยอมรับ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือ สังคมส่วนรวมจนสามารถ นำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า คุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำ ที่พึงประสงค์ของผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมการสร้างอิทธิพล จูงใจ โนมน้าวให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและไว้วางใจของผู้นำ ด้านความประพฤติ การกระทำ และการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย การแสดงออกถึง 7 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านความซื่อสัตย์ 4) ด้านความไว้วางใจ 5) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 6) ด้านความเคารพ 7) ด้านความเป็นพลเมืองดี

กัญชร ปานเพชร (2565, หน้า 491-498) ได้สรุปได้ว่า คุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำ หมายถึง การแสดงความประพฤติที่เหมาะสมตามบรรทัดฐาน ผ่านการกระทำของบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และส่งเสริมความประพฤติเช่นนั้น ต่อผู้ตามผ่านการสื่อสารแบบสองทาง การเสริมแรง และการตัดสินใจโดยการเคารพ ความเชื่อทางจริยธรรมและคุณค่า ตลอดจนเพื่อศักดิ์ศรีและสิทธิของผู้อื่นจึงเกี่ยวข้องกับแนวคิด เช่น ความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ การพิจารณาเสนอแนะและความเป็นธรรม ส่วนองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม โดยพิจารณาจากสำคัญและความเหมาะสมสอดคล้องกับหลักพุทธธรรม คือ 1) ความยุติธรรม 2) ความร่วมมือทางอำนาจ 3) ความชัดเจนตามหน้าที่ 4) การมุ่งเน้นคน 5) การแนะนำเชิงจริยธรรม 6) ความยั่งยืน 7) ความซื่อสัตย์ ซึ่งผู้นำที่ดีควรแสดงพฤติกรรมของผู้นำในการดำเนินชีวิตประจำวันทั้งส่วนตัว และในหน้าที่การบริหารงานจะต้องทำให้ทุกคนเห็นว่าอยู่บนพื้นฐานของความมีเหตุผลของจริยธรรม

อริวัฒน์ เจียวิวรรธน์กุล, ศรัล ขุนวิทยา และ กนกพร ดอนเจดีย์ (2565, หน้า 794-809) ให้ความหมายของคำว่าคุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการนำองค์กร โดยบุคคลมีการแสดงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีจริยธรรมในตัวเอง และสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าการกระทำเพื่อมุ่งประโยชน์ส่วนตน ในด้านองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม พบว่า ควรประกอบไปด้วย 1) ความซื่อสัตย์ คือ การยอมรับความผิดพลาดมีความมั่นคงของคำพูด อาทิ การพูด ความจริงเสมอ รักษาสัญญาและเชื่อถือได้ 2) การมุ่งเน้นการดูแลบุคลากรคือการใส่ใจ ดูแลช่วยเหลือ สนับสนุนบุคลากร 3) ความยุติธรรม คือ การให้เกียรติ ไม่แบ่งพรรค แบ่งพวก ไม่มีอคติ และปฏิบัติต่อผู้อื่นในทางที่ถูกต้องอย่างเท่าเทียม 4) การแบ่งปัน อำนาจคือ การรับฟังความคิดเห็นหรือข้อกังวล ส่งเสริมให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกัน 5) การแนะนำด้านจริยธรรมคือ การปฏิบัติตามหลักจริยธรรม ชักชวน สื่อสาร รับฟัง ถ่ายทอดประสบการณ์ รวมถึงส่งเสริม ชมเชย ให้กำลังใจผู้อื่นที่ปฏิบัติตามหลักจริยธรรม 6) การชี้แจงบทบาทคือ การรับรู้ถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองสามารถอธิบายให้ผู้อื่นรับทราบเกี่ยวกับความคาดหวังเป้าหมายขององค์กร และตนเองได้ 7) การใส่ใจความยั่งยืนคือ การให้ใส่ใจในความยั่งยืนของการดำเนินการที่มีต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงการเป็นแบบอย่างของบุคลากรในการดำเนินการที่จะนำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

บราวน์และคณะ (Brown & Trevino) (2006, pp. 595-616) ได้กล่าวว่า คุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำมีคุณสมบัติ ด้านความซื่อสัตย์ การดูแลและเป็นบุคคลที่มีกฎเกณฑ์เป็นผู้ซึ่งทำให้เกิดความยุติธรรม และการตัดสินใจที่ดี อีกทั้งสามารถติดต่อสื่อสารกับลูกน้องอยู่บ่อย ๆ เกี่ยวกับจริยธรรม ตั้งมาตรฐานจริยธรรมที่ชัดเจน ให้รางวัลและลงโทษเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐาน ผู้นำ เชิงจริยธรรม ไม่เพียงแต่พูดดี แต่ปฏิบัติตามสิ่งที่พวกเขาพูดและเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านพฤติกรรมจริยธรรม

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า คุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำ หมายถึง การแสดงออกถึงพฤติกรรมกระบวนกร หรือวิธีการต่าง ๆ ของผู้นำที่แสดงออกถึงค่านิยมคุณธรรมและจริยธรรมของตนเองอย่างมีอุดมการณ์ เพื่อส่วนรวมและมีการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวมโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรและสังคมส่วนรวมเป็นหลัก รวมถึงสามารถจูงใจให้ผู้ตามคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นหลัก ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

5) ด้านการบริหารจัดการ

พงษ์ศักดิ์ ชยาจิริกิจ (2565, หน้า 123-130) การบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหาร ท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถในการบริหารขององค์กรอย่าง น้อย 4 ด้าน ประกอบด้วย ความสามารถด้านการพัฒนาท้องถิ่น

ความสามารถด้านพัฒนาองค์กร ความสามารถในการบริหารการเงินการคลัง และความสามารถในการบริหารการมีส่วนร่วมของ ประชาชน ซึ่งมีมติทั้ง 4 ด้านนี้มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน และถือเป็นหัวใจของการบริหาร จัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยุคใหม่ ความสำเร็จในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังจะต้องเกิดขึ้นใน 2 ระดับ ได้แก่ ความสำเร็จในการบริหารจัดการระดับโครงการ และความสำเร็จในการบริหารจัดการระดับองค์กร ซึ่งความสำเร็จทั้ง 2 ระดับนี้จะมีส่วนเกื้อหนุนและส่งเสริมกันและกัน กล่าวคือหากสร้างความสำเร็จในระดับโครงการได้ก็จะมีผลทำให้การบริหารจัดการในระดับองค์กรประสบความสำเร็จตามไปด้วย และในขณะเดียวกันหากมีความสามารถในการบริหารระดับองค์กร ภาพรวมประสบความสำเร็จก็จะมีผลให้การบริหารโครงการต่าง ๆ ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำขึ้นมีผลสำเร็จลุล่วงได้ง่ายเช่นกัน

ข้อผกา โธแก้ว (2562, หน้า 95-108) การบริหารจัดการมีความสำคัญต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารจัดการจะทำตามแผนพัฒนาเป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มุ่งไปสู่สภาพการณ์อันพึงประสงค์ได้อย่างเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง และมุ่งไปสู่สภาพการณ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พิจารณาอย่างรอบคอบให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างแนวทางการดำเนินงานต่าง ๆ ที่มีความเชื่อมโยงและส่งผลทั้งในเชิงสนับสนุนและเป็นอุปสรรคต่อกัน เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาตัดสินใจ กำหนดแนวทางการดำเนินงาน และใช้ทรัพยากร ในการบริหารท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สาธารณะสูงสุด

นภาพร ตาแก้ว, ศุภฤกษ์ รีมใหม่, ณภัทร พันภัย และภาสกร ดอกจันทร์ (2565, หน้า 411-426) การบริหารการจัดการองค์กร หมายถึง การพิจารณาถึงสิ่งที่ต้องทำและผู้ที่ จะทำการจัดองค์กรที่ดีสามารถประสบความสำเร็จในการแข่งขันและสามารถเอาชนะคู่แข่งขึ้นได้การจัดองค์กรที่ดีสามารถจูงใจผู้บริหารและพนักงานให้มองเห็นความสำคัญของความสำเร็จขององค์กร การกำหนดลักษณะเฉพาะของงาน โดยการแบ่งงานประกอบด้วยงานที่กำหนดออกมาเป็นแผนก การจัดแผนก และการมอบอำนาจหน้าที่ การแยกงานออกเป็นงานย่อยตามรายละเอียดของงานและคุณสมบัติของงาน เครื่องมือ เหล่านี้มีความชัดเจนสำหรับผู้บริหารและพนักงาน ซึ่งต้องการทราบลักษณะของงาน การกำหนดแผนกในโครงสร้างขององค์กร ขนาดของการควบคุม และสายการบังคับบัญชา โครงสร้างองค์กรจะต้องระบุถึงวิธีการใช้ทรัพยากร การสนับสนุนทรัพยากรและกำหนดวัตถุประสงค์ตามสภาพทางภูมิศาสตร์จะแตกต่างจากโครงสร้างด้านผลิตภัณฑ์หรือลูกค้า

วินัย มีมาก (2564, หน้า 42) การบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) มีความหมายแตกต่างกัน โดยการบริหารจะสัมพันธ์กับการกำหนดนโยบาย ส่วนการจัดการมุ่งไปที่การนำนโยบายไปลงมือปฏิบัติ นักวิชาการบางท่านให้ทัศนะว่าการบริหารใช้ในภาครัฐ ส่วนการจัดการใช้ในภาคเอกชน อย่างไรก็ตามก็เอกสารทางวิชาการส่วนใหญ่ให้ความหมายทั้ง 2 คำนี้ไม่แตกต่างกัน สามารถใช้แทนกันได้และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปการบริหารบางครั้งเรียกว่า การบริหารจัดการ

วัฒนา เอกปมิตรศิลป์ (มปป) การบริหารงาน หมายถึง กระบวนการเพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายขององค์การโดย อาศัยการวางแผน การจัดองค์การ การชักนำ และการควบคุม สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ การเงิน ทรัพยากร ข้อมูลขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ การเงิน ทรัพยากรข้อมูลของ องค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ

พิทยา บวรวัฒนา (2556, หน้า 53) การบริหาร หมายถึง เป็นเรื่องของการนำเอา กฎหมาย และนโยบายต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผลซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะทำงานด้วยความ เต็มใจ ด้วยความเที่ยงธรรมและอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ด้านการบริหารจัดการ หมายถึงความสามารถส่วนบุคคลในการ ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ที่มี หรือที่ได้รับมาอย่างคุ้มค่าตามแผนงานที่ได้มี การวางแผนหรือมีการเสนอนโยบายที่โดดเด่นไว้ ซึ่งในการบริหารนั้นผู้นำต้องได้รับความร่วมมือจาก ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งประชาชนในท้องถิ่นเพื่อการตรวจสอบได้ ถ้าผู้นำมีการบริหารจัดการที่ดี จะส่งผลให้ชุมชนนั้นได้รับผลประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ

บทบาทภาวะผู้นำท้องถิ่น

โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต ผู้บริหารท้องถิ่นจึงมี บทบาทอย่างมากต่อการดำเนินงานภารกิจของท้องถิ่นทั้งการพัฒนาทางการเมืองท้องถิ่นการพัฒนา ระบบการบริหารจัดการ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ บทบาทการนำอย่างมี ประสิทธิภาพ บทบาทการเป็นสัญลักษณ์ของท้องถิ่น บทบาทของนักบริหารมืออาชีพ บทบาทเป็น แบบอย่างประชาธิปไตย บทบาทในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล และบทบาทอื่นตามสถานการณ์

จามรี พระสุนิล (2563, หน้า 181-218) บทบาทของผู้นำท้องถิ่นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อรองรับนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน เพราะแต่ละชุมชนนั้นมีบริบทที่ แตกต่างกันไป ซึ่งถ้าหากผู้นำมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการเริ่มนำสิ่งต่างๆ ที่สร้างสรรค์เข้ามาใช้ใน

ชุมชนจะทำให้ชุมชนพัฒนาไปได้มากขึ้น ควบคู่กับการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ที่จะเชื่อมโยงกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่ก่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และฝึกฝนตนเองโดยการนำความรู้ที่ฝังลึกภายในองค์กรหรือชุมชนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเป็นความรู้ที่ชัดแจ้งและเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันทั้งในระดับองค์กร ชุมชน ท้องถิ่น และระดับประเทศ และเป็นการรักษาองค์ความรู้ดั้งเดิมที่สืบทอดกันมาให้อยู่ต่อไป ดังนั้นองค์กรหรือชุมชนต้องมีเครื่องมือที่เหมาะสม ที่จะสามารถอนุรักษ์ สืบสาน จัดการและพัฒนาภูมิปัญญาของตนเองให้ดำรงอยู่ได้

พิชญ์นิษฐา พรหมศิลป์, สัณญา เคนาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2558, หน้า 141-161) บทบาทผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21 ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. บทบาทการนำอย่างมีประสิทธิภาพ การนำอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำซึ่งมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในด้านการบริหารการพัฒนา และการปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายใน และภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น คณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมี ความจำเป็นที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารให้เหมาะสมกับลักษณะขององค์กร และปัญหา ที่เกิดขึ้นในเขตท้องถิ่น สำหรับกิจกรรมต่างๆ ข้างต้นจะสามารถตอบสนองหรือแก้ไขได้หรือไม่ นั้น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องใช้ความเป็นผู้นำที่ดีในการมุ่งใจเพื่อระดมพลัง ความสามารถและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด อีกทั้งสร้างสำนึกความรับผิดชอบต่องานที่ให้แก่ พนักงาน จึงจะสามารถค้นหาหนทางแก้ไข และขจัดปัญหาขององค์กรปกครองท้องถิ่นให้หมดไป

2. บทบาทการเป็นสัญลักษณ์ของท้องถิ่น การปกครองท้องถิ่นเรามากขึ้นถึงอบต. เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด ไม่ก็ขึ้นถึงนายกเทศบาล สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือ ปลัด เจ้าหน้าที่ต่างๆ ขององค์กร ส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือเป็นหน่วยงานราชการที่มีความใกล้ชิดและเข้าถึง ประชาชนได้ง่ายที่สุด ทำให้องค์กรมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นและดูแลความเป็นอยู่ ของประชาชนได้เป็นอย่างดี ซึ่งภารกิจหลักขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น คือ ความรับผิดชอบการจัดบริการสาธารณะระดับชุมชน และพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนอยู่ดีมีสุขทั้งใน ภาวะปกติและภาวะฉุกเฉินความท้าทายหรืออุปสรรคในการให้บริการประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญและประชาชนอยู่ดีมีสุขนั้น ถือเป็น ภารกิจหลักของทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. บทบาทของนักบริหารมืออาชีพ บทบาทของผู้นำ เป็นการแสดงออกโดยอิสระที่มีผลดีต่อผู้อื่นหรือสังคม เช่น การตัดสินใจ การจูงใจให้คนทำงาน การแสดงออกทางความคิด การพูด พฤติกรรมทางอารมณ์ การอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคม เป็นต้น

4. บทบาทเป็นแบบอย่างประชาธิปไตย ผู้บริหารท้องถิ่นซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชน “การมีส่วนร่วมของประชาชน” ถือเป็นหลักการสากลที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและจำเป็น ในสังคมประชาธิปไตย กฎหมายรัฐธรรมนูญ ซึ่งเป็นกติกาสูงสุดของประเทศ สะท้อนเจตนารมณ์ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างชัดเจน รวมถึงการปฏิรูป การบริหารงานภาครัฐภายใต้แนวคิดการบริหารภาครัฐแบบมีส่วนร่วม (Participatory Governance) และแนวคิดธรรมาภิบาล (Good Governance) ตระหนักถึงความสำคัญของ การมีส่วนร่วมของประชาชน

5. บทบาทในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรหนึ่งที่ได้บริหารงานโดยการกำหนดกลไกอำนาจของภาครัฐในการบริหารจัดการทรัพยากร ทั้งด้านเศรษฐกิจสังคม ชุมชน และกลุ่มคนเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนในทุกๆ ด้าน อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติ ซึ่งการบริหารงานของราชการการเมืองกับข้าราชการทุกคนในสังกัดได้ทำหน้าที่เป็นแกนนำในการผลักดันแนวคิดและสร้างการยอมรับร่วมกัน ในทุกระดับ ด้วยแนวคิดที่ว่าการบริหารงานที่ดีของรัฐเป็นรากฐานที่ดีของการพัฒนาคนให้ดำรงชีวิตอยู่ ร่วมกันอย่างสันติสุข

6. บทบาทอื่นตามสถานการณ์ ผู้นำท้องถิ่น ควรเป็นผู้มีความรู้ในด้านกฎหมาย เนื่องจากองค์กรปกครองท้องถิ่นถือเป็นหน่วยงานของรัฐ ซึ่งระบบการปฏิบัติงานยังต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย เช่นเดียวกับหน่วยงานส่วนกลางและภูมิภาค กฎหมายหลายฉบับกำหนดให้ผู้นำท้องถิ่นเป็นเจ้าพนักงาน เช่น กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายที่มีลักษณะเป็นกฎหมายปกครองต่างๆ ซึ่งกำหนดอำนาจทางปกครองให้กับผู้นำท้องถิ่นในการ อนุมัติ อนุญาต ระเบียบ เปลี่ยนแปลง เพิกถอน อันมีลักษณะเป็นคำสั่งทางปกครองซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับประชาชนตลอดเวลา

แนวคิดทฤษฎีการบริหาร

มีนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวถึงทักษะการบริหารของผู้บริหารไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้ ทฤษฎีของแคทซ์ (Katz) ที่เรียกว่า ทฤษฎี 3 ทักษะของแคทซ์ (Katz's Three skills Theory) ซึ่งเขาได้อธิบายทฤษฎีไว้ว่า ทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารมีอยู่ 3 ทักษะ คือ

1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) เป็นทักษะที่ผู้บริหารทำงานกับสิ่งของผู้บริหาร ที่ใช้ความรู้ความสามารถและเทคนิคต่าง ๆ ในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการบริหาร เป็นทักษะเทคนิคที่เกิดจากการฝึกอบรม การศึกษาหาความรู้ต่าง ๆ จากประสบการณ์ จนทำให้ผู้บริหารเกิดความชำนาญในการบริหารงาน เช่น การจัดทำงานงบประมาณ การวางแผน เป็นต้น ในปัจจุบันถือว่าทักษะทางเทคนิคที่สำคัญของผู้บริหารประกอบด้วย ทักษะด้านการวางแผน (Planning Skills) ทักษะทางด้านการกระบวนกรกลุ่ม และการติดต่อสื่อสารความหมาย

(Group Process and Communication Skills) ทักษะทางด้านการจัดการ (Management and Organizational Skills) เป็นต้น

2. ทักษะด้านมนุษย (Human Skill) เป็นทักษะที่ผู้บริหารต้องเกี่ยวข้องกับคนและไม่ใช่ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ แต่เป็นทักษะที่ผู้บริหารสามารถทำงานกับบุคคล หรือกลุ่มบุคคลโดยผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน รู้วิธี สร้างทีมงาน เพื่อให้การบริหารสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ทักษะเทคนิคเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของ ส่วนทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับคนเป็นสิ่งแวดล้อมที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเอง จะต้องรู้จักตนเอง มีความมั่นใจ มั่นคงในอารมณ์ จะต้องรู้จักและพยายามเข้าใจผู้อื่น และต้องรู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับการงาน ให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และความสนใจของบุคคลนั้น ๆ

3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) เป็นทักษะของผู้บริหารที่จะมองภาพรวมขององค์กรจากองค์ประกอบย่อย ๆ ภายในองค์กร สามารถมองเห็นและเข้าใจในความซับซ้อนภายในองค์กร สามารถที่จะผสมผสานเชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ ขององค์กรให้เข้ามาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความสามารถที่จะมองเห็นจุดด้อยขององค์กรที่จะมีผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ ภายในองค์กรนอกจากนี้ จะต้องเห็นภาพว่าภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น ๆ ธุรกิจอื่น ๆ ด้านนโยบาย สังคม การเมือง ชุมชน และการพัฒนาของประเทศอย่างไร

ฮอยล์ อิงลิช และสเตฟฟี (Hoyle, English and Steffy) (2005) ได้เขียนหนังสือเรื่อง ทักษะที่ทำให้ประสบความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (Skills for Successful 21st Century School Leaders) ประกอบด้วย 10 ทักษะ ดังนี้

1) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) วิสัยทัศน์คือความฝันที่ต้องการให้เกิดขึ้นจริงในอนาคตของผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องชี้แจงกระบวนกรเป้าหมายต่าง ๆ ให้ทุกคนได้รับทราบ โดยแบ่งออกเป็น 7 ด้านดังนี้ ด้านแรกมีการกำหนดวิสัยทัศน์และชี้แจงให้เขตพื้นที่และบุคลากรในได้รับทราบ โดยผู้บริหารจะร่างวิสัยทัศน์แล้วส่งต่อไปยังฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อทำการประชุม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และปรับปรุงร่างวิสัยทัศน์ดังกล่าวให้สมบูรณ์ ด้านที่สองให้ความสำคัญกับ วัฒนธรรมของชุมชนตามความต้องการของผู้เรียนและบุคลากร โดยผู้บริหารมีการสร้างกิจกรรมผสมผสาน วัฒนธรรมที่ระบุอัตลักษณ์ของชุมชน วางแผนงานให้มีกิจกรรมที่หลากหลาย สำหรับทุกคนในชุมชน ด้านที่สามมีการปรับปรุงภูมิทัศน์โดยผู้บริหารมีการออกแบบแผนการปรับปรุงภูมิทัศน์ ปรัชญาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงภูมิทัศน์ ด้านที่สี่มีการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์โดยผู้บริหาร ด้านที่ห้าพัฒนาแผนกลยุทธ์ด้วยการทบทวนแผนกลยุทธ์โดยมุ่งเน้นความสำคัญที่วิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย มีการเปรียบเทียบแผนกลยุทธ์กับท้องถิ่น

อื่น ๆ ในเขตพื้นที่เดียวกัน ด้านที่หกเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น ด้วยการมอบอำนาจให้ผู้อื่น เพื่อยกระดับผลงานจัดกิจกรรมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากร ด้านที่เจ็ดจัดสรรแหล่ง งบประมาณ บุคลากรและอุปกรณ์ ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของเขตพื้นที่

2) การกำหนดนโยบายและการปกครอง (Policy and Governance) ผู้บริหารต้อง มีความเข้าใจระบบในระบอบประชาธิปไตย มีการอธิบายกระบวนการเชื่อมความสัมพันธ์ที่มี ประสิทธิภาพระหว่างหัวหน้างานกับคณะผู้บริหาร และทีมงาน มีการกำหนดและร่างนโยบายเพื่อจะ สร้างปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีทัศนคติและความเห็นที่แตกต่างการก่อตั้งการบริการ ความร่วมมือระหว่างโรงเรียน

3) การสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนชุมชน (Communication and Community Relations) การสื่อสารให้มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องมีทักษะการ สื่อสาร ซึ่งจะเป็นสื่อกลางในการสร้างความเข้าใจ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีทักษะดังนี้ ข้อที่หนึ่งมีการ สร้างความชัดเจนของวิสัยทัศน์พันธกิจ เพื่อให้ชุมชนได้รับทราบโดยการแสดงวิสัยทัศน์และพันธกิจ ดังกล่าวให้เกิดขึ้น อาจจะมีการสร้างตราสัญลักษณ์หรือคติพจน์ ข้อที่สองมีการพูดหรือการเขียนที่มี ประสิทธิภาพ เพราะจะทำให้การออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้ถูกต้อง ข้อที่สามต้องแสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้นำ ข้อที่สี่มีการกำหนดกลยุทธ์เพื่อส่งผ่านประชาคม ข้อที่ห้าชักชวนให้ชุมชนเข้ามา มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ข้อที่หกสร้างความร่วมมือกับชุมชนอื่น ๆ อย่างมี ประสิทธิภาพ สร้างโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความร่วมมือระหว่างกัน และสร้างความสามัคคี ในองค์กร ข้อที่เจ็ดมีการบูรณาการงานบริการครอบครัวและชุมชน

4) การบริหารจัดการองค์กร (Organizational Management) งานของผู้หน้านั้น มี หน้าที่ทำให้ชุมชนมีความน่าเชื่อถือสูงสุดในการที่สร้างชุมชนให้ประสบความสำเร็จ การบริหาร จัดการองค์กรให้มีคุณภาพจึงเป็นกุญแจ สำคัญในการพัฒนา

5) การวางแผนและกระบวนการพัฒนานโยบาย (Curriculum Planning and Development) ผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จจะสามารถดูแลและพัฒนากการออกแบบนโยบายได้ รวมทั้งมีการวางแผนกลยุทธ์ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ

6) การจัดการเรียนรู้ (Instructional Management) เป็นกระบวนการสำคัญในการ นำนโยบายไปสู่ภาคปฏิบัติ

7) การประเมินผลงานและการบริหารบุคลากร (Staff Evaluation and Personnel Management) การประเมินผลงานถือเป็นงานสำคัญอีกอย่างหนึ่งของผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการ ด้วยความยุติธรรม และก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร

8) การบริหารจัดการบุคลากร (Staff Development) ทรัพยากรบุคคลถือเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้ขับเคลื่อนนโยบายให้ดำเนินการได้สำเร็จ ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการบริหารจัดการบุคลากร ด้วยการออกแบบแผนการประเมินการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของบุคลากร

9) การวิจัย (Educational Research) การวิจัยทางการศึกษาเป็นกระบวนการเพื่อการเสาะแสวงหาความรู้ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพ

10) ค่านิยม และจริยธรรมของการเป็นผู้นำ (Values and Ethics of Leadership) ค่านิยม และจริยธรรมนับว่าเป็นพื้นฐานของคนทุกคนและทุกวิชาชีพ หากบุคคลใดหรือวิชาชีพใดไม่มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นหลัก ยึดแล้วก็ยากที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จแห่งตนและแห่งวิชาชีพนั้น ๆ ดังนั้นผู้บริหารเอง จึงต้องเป็นแบบอย่างของการมีค่านิยมและจริยธรรมอันเหมาะสมให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความตระหนักในเรื่องของค่านิยมและจริยธรรมของตน

จากการประมวลองค์ประกอบหรือคุณสมบัติของแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำท้องถิ่น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ 5 ด้าน กล่าวคือ 1) ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 2) ด้านความคิดริเริ่ม 3) ด้านบุคลิกภาพ 4) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 5) ด้านการบริหารจัดการ ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

2.2 แนวคิดทฤษฎีการบริหารองค์กรของภาครัฐและการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การบริหารงานภาครัฐ (Public Administration)

การบริหารงานภาครัฐ (Public Administration) เป็นการพัฒนาจากปีแรกๆ ของภาครัฐในช่วงปลายศตวรรษที่ 19 และในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 การบริหารงานภาครัฐ (PA) ในฐานะที่เป็นข้อมูลทางวิชาการของการศึกษาถูกพัฒนาขึ้นเป็นฐานรากที่แข็งแกร่งมากกว่าทฤษฎีวินัยในสหราชอาณาจักร และในฐานะที่เป็นสาขาปฏิบัติมาถึงจุดที่สูงในสหราชอาณาจักรในยุครัฐสวัสดิการ ระหว่าง ค.ศ. 1944-1979 เมื่อรัฐคาดว่าจะมีความมั่นใจที่จะตอบสนองความต้องการของสังคมและเศรษฐกิจทั้งหมดของพลเมือง การบริหารงานภาครัฐ (PA) จะเป็นเครื่องมือของโลกใหม่นี้ที่ให้ความสำคัญกับขั้นตอนการบริหารเพื่อรักษาไว้ซึ่งความเท่าเทียมกัน องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานภาครัฐ (PA) สามารถกำหนดได้ดังนี้เช่น การปกครองที่ใช้หลักของกฎหมาย (rule of law) มุ่งเน้นไปที่การบริหารตั้งกฎเกณฑ์และแนวทาง เป็นต้น การบริหารงานภาครัฐ (PA) ในที่นี้ประกอบด้วยหลักการ

บริหารองค์การตามแนวคิดของ Luther H. Gulick หลักแนวคิดเชิงระบบขององค์การตามแนวคิดของ Daniel Katz & Robert L. Kahn และหลักแนวคิดวัฒนธรรมขององค์การตามแนวคิดของ J.Steven Ott มีสาระโดยสังเขปดังนี้

หลักการบริหารองค์การตามแนวคิดของ Luther H. Gulick

แนวความคิด ทฤษฎี และหลักการบริหารได้เจริญถึงจุดสูงสุดหรือจุดสุดยอด (the high noon of orthodox) ในปี ค.ศ.1937 อันเป็นปีที่ Luther H. Gulick and Lyndall Urwick ได้ร่วมกันเป็นบรรณาธิการหนังสือที่มีชื่อว่า Papers on the Science Administration ซึ่งได้รับการยอมรับมากที่สุดและถูกกล่าวถึงมากที่สุด เอกสารดังกล่าวถือได้ว่าเป็นเอกสารประวัติศาสตร์ที่รวบรวมเอาแนวความคิดของนักรัฐประศาสนศาสตร์ซึ่งสนับสนุนและเชื่อในหลักการบริหาร (องค์การ) บทความของ Luther H. Gulick ที่มีชื่อว่า Notes on the Theory of Organization มีสาระสำคัญที่สะท้อนให้เห็นถึงทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิมเป็นอย่างดี ตามมุมมองของ Luther H. Gulick แล้วเห็นว่า องค์การเกิดขึ้นมา เพราะมนุษย์ที่มาอยู่ร่วมกันได้ช่วยกันแบ่งงานกันทำตามความชำนาญพิเศษของแต่ละคนซึ่งเป็นการประหยัดเวลาและแรงงานในการทำงานเป็นอย่างดี เมื่อสังคมขยายตัวขึ้นลักษณะการแบ่งงานกันทำจะสลับซับซ้อนมากขึ้นจนในที่สุดจำเป็นต้องสร้างกลไกหรือโครงสร้างบางประการ เพื่อผูกโยงหน่วยประสานงานแต่ละหน่วย (work units) เข้าด้วยกัน ดังนั้นหัวใจของทฤษฎีองค์การจึงเป็นเรื่องของความพยายามจัดโครงสร้างการประสานงานระหว่างหน่วยทำงานย่อยมากมายเหล่านี้ ซึ่งหลักในการประสานงานระหว่างหน่วยทำงานย่อยมีอยู่ 2 วิธีคือ

1) การประสานงานโดยสร้างกลไกในการควบคุมภายในองค์การ คือ การจัดตั้งโครงสร้าง อำนาจ (structure of authority) ซึ่งประกอบด้วยสายการบังคับบัญชาระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง เป็นลำดับชั้น เชื่อมโยงจากยอดถึงฐานของโครงสร้างอำนาจ ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1.1 หลักการจัดโครงสร้างอำนาจภายในองค์การ ประกอบด้วย

1.1.1) หลักขอบข่ายการควบคุม (span of control) จำนวนลูกน้องที่หัวหน้าสามารถ ควบคุมดูแลได้ทั่วถึงมีอยู่จำนวนจำกัด เพราะโดยธรรมชาติหัวหน้าควบคุมดูแลลูกน้องได้เพียงจำนวน หนึ่งเท่านั้น ถ้าลูกน้องมากเกินไปหัวหน้าจะไม่สามารถดูแลได้ทั่วถึงส่วนประเด็นที่ว่าจำนวนลูกน้องที่เหมาะสมควรมีจำนวนเท่าใดเอาแน่เอานอนไม่ได้ เพราะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ คือ ความสามารถ เฉพาะตัวของหัวหน้า ลักษณะของงานที่ทำ และความมีเสถียรภาพขององค์การ

1.1.2) หลักเอกภาพการควบคุม (unity of command) องค์การที่ดีต้องสามารถสร้าง โครงสร้างอำนาจภายในองค์การในลักษณะที่มีหัวหน้าฝ่ายบริหารควบคุมและประสานงานต่าง ๆ แต่เพียงผู้เดียว การจัดองค์การแบบการใช้คณะกรรมการไม่ใช่เป็นวิธีที่ดีนัก นอกจากนี้องค์การจะมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อเมื่อลูกน้องในองค์การขึ้นตรงต่อหัวหน้าเพียงคนเดียว ซึ่งทำให้เกิดเอกภาพใน การควบคุมสั่งงาน

1.1.3) หลักความกลมกลืน (principle of homogeneity) คือ หลักการนี้หมายถึงการจัดคนและงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันไว้ด้วยกัน เพื่อให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านได้ทำงานร่วมกัน อันจะส่งผลให้เกิด ประสิทธิภาพทางเทคนิค (Technical Efficiency) สูงสุด อย่างไรก็ตาม หลักการดังกล่าวอาจก่อให้เกิดผลเสียได้ หากผู้เชี่ยวชาญที่ถูกรวมกลุ่มกันเกิดความเข้าใจผิด คิดว่าตนเองมีความสามารถเหนือผู้อื่นและสามารถทำได้ทุกอย่าง (Caveamus Expertum หมายถึง “จงระวังผู้เชี่ยวชาญ”) ด้วยเหตุนี้ องค์การจึงจำเป็นต้องมีกลไกควบคุมบุคคลประเภทดังกล่าว เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความลำเอียงหรือการใช้อำนาจเกินขอบเขต นอกจากนี้ การจัดองค์การในลักษณะใช้คณะกรรมการบริหารมักไม่ให้เกิดที่มีประสิทธิภาพเท่ากับการมีผู้บังคับบัญชาคนเดียว เนื่องจากองค์การจะมีประสิทธิภาพสูงสุดได้ก็ต่อเมื่อลูกน้องขึ้นตรงต่อหัวหน้าเพียงคนเดียว ซึ่งจะก่อให้เกิด เอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) และความชัดเจนในการสั่งการ

1.2 หลักเกี่ยวกับหน้าที่ของฝ่ายบริหาร (Chief Executive) หัวหน้าฝ่ายบริหารมีหน้าที่ และบทบาททางการบริหารในรูปแบบของหลักที่มีชื่อย่อเรียกว่า POSDCoRB ประกอบด้วยหลักการ สำคัญ 7 ประการ คือ Planning หมายถึง การวางแผน Organizing หมายถึง การจัดองค์การ Staffing หมายถึง การบริหารงานบุคคล Directing หมายถึง การอำนวยการ Coordinating หมายถึง การประสานงาน Reporting หมายถึง การรายงาน และ Budgeting หมายถึง การงบประมาณ ซึ่งหลักการดังกล่าวช่วยให้เข้าใจคำถามที่ว่า หน้าที่ของหัวหน้าผู้บริหารคืออะไร คำตอบต่อคำถามดังกล่าวก็คือ POSDCoRB นั่นเอง

2) การประสานงานโดยการผูกมัดทางใจที่ต้องใช้ควบคู่กันไป คือ การทำให้คนที่มาร่วมกันทำงานมีพลังจิต พลังใจประกอบการงานเต็มความสามารถและทำงานด้วยความกระตือรือร้น บรรยากาศการทำงาน ดังกล่าวจะสร้างขึ้นได้ต้องอาศัยความสามารถของผู้นำ

หลักแนวคิดเชิงระบบขององค์การตามแนวคิดของ Daniel Katz & Robert L. Kahn

ในระบบของสังคมมักจะประกอบด้วยองค์การที่มีกิจกรรมที่เป็นรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในผลผลิตหรือปัจจัยนำออก และเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้น

ซ้ำ ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยมีปัจจัยนำเข้าที่เป็นพลังงาน (energetic input) มีการเปลี่ยนแปลงพลังงานในระบบ และได้ผลลัพธ์ออกมาเป็นสินค้า หรือปัจจัยนำออกที่เป็นพลังงาน (energetic output) โดยใช้การแลกเปลี่ยนที่เป็นเงินในการซื้อขายปัจจัยนำเข้าที่เป็นวัตถุดิบต่าง ๆ หรือปัจจัยนำออกที่เป็นสินค้าต่าง ๆ เพื่อมาใช้หมุนเวียนต่อในระบบอย่างต่อเนื่องและซ้ำ ๆ หลักเกณฑ์พื้นฐานของระบบ สังคม จะมีรูปแบบของการแลกเปลี่ยนพลังงานหรือกิจกรรมของมนุษย์เป็นผลลัพธ์ออกมา และใช้ผลลัพธ์นั้นแปลงกลับเป็นพลังงานที่จะส่งผลกลับไปในรูปแบบเดิม ดังนั้น หน้าที่หรือวัตถุประสงค์ขององค์การนั้นจะไม่ใช่ว่าหมายถึงจุดประสงค์ของผู้บริหารหรือสมาชิกกลุ่ม แต่จะเป็นผลที่เกิดขึ้นของแหล่งพลังงานในการรักษาระบบให้มีผลผลิตเดิม ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง รูปแบบของระบบที่มีปัจจัยนำเข้าและปัจจัยนำออกมาจากทฤษฎีระบบเปิด (open system theory) ของ von Bertalanffy ที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ต่าง ๆ โครงสร้างและการพึ่งพาอาศัยกันมากกว่าที่จะมองทุกอย่างไม่เปลี่ยนแปลง

คุณลักษณะที่สำคัญของระบบเปิด (Common Characteristics of Open Systems) มี 9 ประการดังนี้

- 1) มีพลังงานที่นำเข้ามา (importation of energy) ระบบเปิดจะต้องนำเข้ารูปแบบของพลังงานจากสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น ร่างกายต้องการออกซิเจนจากอากาศ ต้องการอาหารจากโลกภายนอก ลักษณะนี้สัมพันธ์กับสิ่งเร้าในโลกภายนอกเช่นกัน ไม่มีสังคมใดที่มีโครงสร้างที่อยู่ได้ด้วยตัวเองลำพังได้
- 2) มีกระบวนการเปลี่ยนแปลง (through-put) ระบบเปิดต้องมีการเปลี่ยนพลังงานที่มีอยู่ เช่น การเปลี่ยนแป้งและน้ำตาลเป็นความร้อนและพลังงาน ลักษณะนี้สัมพันธ์กับรูปแบบของสารเคมีและอนุภาคไฟฟ้าของสิ่งเร้าเป็นการรับรู้และข้อมูลในระบบความคิด หรือการแปลงวัตถุดิบเป็นสินค้าและบริการต่าง ๆ รวมถึงคนที่ได้รับการฝึกอบรม
- 3) ปัจจัยนำออก (output) ระบบเปิดต้องส่งผลผลิตไปสู่สิ่งแวดล้อม เช่น ร่างกายจะปล่อย คาร์บอนไดออกไซด์จากปอดให้กับต้นไม้ที่อยู่ในสิ่งแวดล้อม เช่น ผลผลิตที่เป็นสินค้าและบริการต่างๆ
- 4) มีการหมุนเวียนอย่างต่อเนื่องของเหตุการณ์ (systems as cycles of events) รูปแบบ ของกิจกรรมในการแลกเปลี่ยนพลังงานจะมีลักษณะการหมุนเวียนอย่างต่อเนื่อง กิจกรรมนั้นก็เกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำอีก เช่น ในอุตสาหกรรมมีการแลกเปลี่ยนจากปัจจัยนำเข้าที่เป็นวัตถุดิบและแรงงาน เป็นปัจจัยนำออกที่เป็นสินค้าที่ขายได้ในท้องตลาด ได้เงินกลับมาเพื่อที่จะซื้อวัตถุดิบใหม่และจ่ายค่าแรงในการผลิตต่อไป โดยเป็นกิจกรรมที่หมุนเวียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งก็ตรงกับแนวคิดเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ ต่อเนื่อง (chain of events) ของ Allport

5) ภัยภาวะเสื่อมสลาย (negative entropy) ระบบเปิดจะต้องมีดักจับกระบวนการเสื่อมสลาย (entropic process) ให้ได้เพื่อความอยู่รอด ซึ่งกระบวนการเสื่อมสลายนี้เป็นกฎธรรมชาติที่ว่า ทุกสิ่งทุกอย่างนั้นจะต้องมีอันเสื่อม ดับสูญ หรือตายไป โดยที่ระบบเปิดจะต้องนำพลังงานเข้ามา มากกว่าที่จะใช้และเก็บพลังงานนี้ไว้ และสามารถที่จะหยุดความเสื่อมสลายนี้ได้

6) ปัจจัยนำเข้าที่เป็นข้อมูล ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นลบ และกระบวนการแปลงความหมาย (information input, negative feed-back and coding process) ข้อมูลมีความสำคัญที่ใช้ สัญญาณให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ ส่วนข้อมูลป้อนกลับที่เป็นลบจะทำให้ระบบแก้ไขตัวเองจากสิ่งที่ผิดปกติ เช่น เครื่องปรับอากาศ (thermostat) ใช้ในการควบคุมอุณหภูมิของห้อง และมีกระบวนการตรวจสอบว่าข้อมูลข่าวสารอันใดมีประโยชน์หรือไม่ เพราะเป็นไปไม่ได้ที่จะรับข้อมูลเข้าไปในระบบทั้งหมด จึงจำเป็นที่จะต้องเลือก

7) การรักษาตนเองให้อยู่ในภาวะสมดุล (steady state and dynamic homeostasis) พลังงานจะถูกนำมาใช้ในการรักษาความเสถียรในการแลกเปลี่ยนพลังงานของระบบ เช่น การรักษา ระดับอุณหภูมิของร่างกาย ไม่ว่าสิ่งแวดล้อมภายนอกจะมีความ ชื้น หนาว หรือร้อน ระบบของ ร่างกายก็จะทำหน้าที่ปรับสมดุลให้ร่างกายมีอุณหภูมิเท่าเดิมตลอดเวลา นอกจากนี้ เรายังสามารถ คาดการณ์สิ่งที่รบกวนหรือปัญหาในอนาคตได้ เช่น เราจะกินก่อนที่จะรู้สึกหิวจัด สถานะนี้ เรียกว่าการรักษาสมดุลที่เป็นพลวัต (dynamic homeostasis) คือการคงรักษารูปแบบลักษณะของระบบไว้ โดยนำเข้าพลังงานมากกว่าที่จะส่งออกไปหมด เพื่อเก็บสำรองไว้ใช้ยามฉุกเฉิน เช่น ร่างกายจะเก็บ ไขมันไว้เป็นพลังงานสำรอง เป็นต้น

8) ความแตกต่างของหน้าที่ (differentiation) ระบบเปิดจะมุ่งไปสู่รูปแบบของหน้าที่แตกต่างกันโดยแบ่งตามความชำนาญ เช่น อวัยวะที่ใช้รับรู้จะประกอบด้วยระบบประสาทต่าง ๆ ที่มีความซับซ้อนโดยพัฒนามาจากเนื้อเยื่อเซลล์ประสาท

9) การไปถึงจุดหมายเดียวกัน (equifinality) ระบบสามารถที่จะไปถึงจุดหมายเดียวกันได้ โดยมีเงื่อนไขที่ต่างกันไปทั้งหมด ทั้งมีวิธีการที่ต่างกันไปที่จะไปถึงเป้าหมายเดียวกัน

สรุปการจัดองค์การโดยมีแนวคิดระบบของ Katz และ Kahn เพราะในทางปฏิบัติแล้วทุกสิ่งทุกอย่างจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่ถ้าเราเข้าใจในเรื่องของความสัมพันธ์ที่เป็นเหตุเป็นผล จะทำให้เราสามารถคาดการณ์สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ และสามารถแก้ปัญหาได้ทันที

หลักแนวคิดวัฒนธรรมขององค์การตามแนวคิดของ J. Steven Ott

เจ. สตีเวน อ็อตต์ (J. Steven Ott) ตั้งข้อสังเกตเพื่อการทำทำความเข้าใจองค์การไว้ 3 ประการดังนี้

1) ข้อเสนอพื้นฐานของมุมมองวัฒนธรรมองค์การ สำนักคิดด้านวัฒนธรรมองค์การปฏิเสธข้อเสนอพื้นฐานในเรื่องระบบและโครงสร้างสมัยใหม่ หลายพฤติกรรมองค์กรและการตัดสินใจส่วนใหญ่มักถูกกำหนดโดยรูปแบบพื้นฐานขององค์กร ดังนั้น องค์กรที่มีวัฒนธรรมเข้มแข็งมัก ควบคุมพฤติกรรมองค์กร เช่น วัฒนธรรมป้องกันไม่ให้องค์กรเปลี่ยนความต้องการจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปในทุกองค์กร มีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันไป

2) ทัศนคติงานวิจัยด้านมุมมองวัฒนธรรมองค์การ ความรู้ทางด้านโครงสร้าง องค์กรระบบข้อมูล กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์การตลาด เทคโนโลยี และวัตถุประสงค์ ต่างให้ ข้อมูลด้านวัฒนธรรมองค์การแต่ไม่น่าเชื่อถือ วัฒนธรรมองค์กรไม่สามารถทำความเข้าใจหรือคาดเดาจากการศึกษาโครงสร้าง หรือระบบของมัน งานวิจัยเชิงการทดลอง แบบปริมาณที่ใช้โครงสร้างและระบบไม่สามารถระบุหรือวัดได้

3) การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรขั้นรุนแรง การศึกษามุมมองวัฒนธรรม องค์กรมีความสำคัญในการอธิบาย บรรยาย และจำกัดการต่ออายุ คาดเดาพฤติกรรมเมื่อองค์กร เผชิญหน้าการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงด้านอัตลักษณ์ ประโยชน์ของ มุมมองด้านวัฒนธรรมองค์กรไม่ได้จำกัดแค่การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรแต่เป็นตัวช่วยให้เข้าใจ ปรากฏการณ์แบบองค์รวมและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง มุมมองด้านวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่ ผู้บริหารควรทำความเข้าใจเพื่อหาแนวทางใหม่ วิเคราะห์ ทำความเข้าใจ อธิบายและคาดเดาพฤติกรรมองค์กร แต่ก็มีปัญหาและข้อจำกัด

การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)

การจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามแนวคิดของ Christopher Hood (1991) จากบทความที่มีชื่อว่า A Public Management for all seasons สะท้อนให้เห็นว่า แนวคิดการจัดการภาครัฐแนว ใหม่ (New Public Management: NPM) เริ่มต้นขึ้นจากความพยายามในการอธิบายปรากฏการณ์ทางการบริหารงานภาครัฐที่เกิดขึ้นราวทศวรรษที่ 1980 ในประเทศกลุ่มเวสมินสเตอร์ (Westminster) ซึ่งได้แก่อังกฤษ ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์และแคนาดา ประเทศเหล่านี้ได้ดำเนินการปฏิรูประบบการบริหารงานภาครัฐก้าวหน้าไปอย่างมาก ด้วยจุดประสงค์ที่ต้องการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กลไกการบริหารงานภาครัฐจึงต้องมีสมรรถนะในการจัดการที่สูงเพียงพอสำหรับรองรับการขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวไปในจังหวะและในทิศทางที่พึงประสงค์ซึ่ง

ได้เกิดขึ้นจากแนวโน้มดังนี้คือ มีการลดขนาดการเติบโตของรัฐ มีการแปรรูปโดยให้เอกชนรับดำเนินการแทน มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาการผลิตสินค้าและบริการสาธารณะ และเป็นหัวข้อในความร่วมมือระหว่างประเทศในประเด็นการจัดการภาครัฐ การกำหนดนโยบาย และความร่วมมือต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จึงเป็นที่มาของหลักนิยมในการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (doctrines of NPM) ประกอบด้วยหลัก 7 ประการ ดังนี้

1. การใช้มืออาชีพดำเนินการในภาครัฐมีอำนาจอิสระในการจัดการ มีการตรวจสอบได้ที่มีความรับผิดชอบที่ชัดเจน
2. มาตรฐานและการประเมินผลงานมีเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จเชิงปริมาณ โดยเฉพาะ การบริการอย่างมืออาชีพมีการตรวจสอบที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ประสิทธิภาพต้องมองที่วัตถุประสงค์
3. มุ่งเน้นผลลัพธ์การ จัดสรรทรัพยากรและรางวัลตามผลงาน มุ่งเน้นผลลัพธ์มากกว่าวิธีการทำงาน
4. มุ่งไปยังการทำให้หน่วยงานในภาครัฐเล็กลง แยกหน่วยงานที่เป็นหนึ่งเดียวออกเป็น ส่วนต่าง ๆ ในการกระจายอำนาจเพื่อให้มีความเป็นธรรม จำเป็นต้องสร้างหน่วยงานต่าง ๆ ในการจัดการให้มีการแยกการจัดการและการผลิตออกจากกัน เพื่อประโยชน์ทางด้านประสิทธิภาพ จากการ ใช้สัญญา ให้ผู้อื่นมาดำเนินการแทน
5. มุ่งไปยังการแข่งขันที่มากขึ้นในภาครัฐเป็นวิธีการใช้สัญญาของรัฐบาลการแข่งขันทำให้ ลดต้นทุนและมีมาตรฐานสูงขึ้น
6. เน้นแนวทางบริหารของภาคเอกชนเปลี่ยนจากจริยธรรมการบริการสาธารณะแบบ ทหาร ให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้นในการจ้างและให้รางวัลจำเป็นต้องใช้เครื่องมือการจัดการแบบเอกชน ที่พิสูจน์แล้วในภาครัฐ
7. เน้นการใช้หลักการและหลักประหยัดในการใช้ทรัพยากรลดต้นทุนทางตรง มีการ สร้างวินัย ต่อต้านความต้องการของสหภาพ และลดต้นทุนที่ปรับตัวเป็นแบบธุรกิจจำเป็นต้อง ตรวจสอบ ความต้องการทรัพยากรในภาครัฐ และทำให้มากขึ้นแต่จ่ายน้อยลง

การบริหารปกครองภาครัฐใหม่ (New Public Governance)

คำว่า การจัดการปกครอง (Governance) มีผู้แปลเป็นภาษาไทยไว้หลายคำ เช่น การ จัดการสาธารณะ การบริหารกิจการบ้านเมือง คำว่า Governance ก็มีใช้คำใหม่ที่ฟังบัญญัติขึ้น แต่ เป็นคำที่มาจากภาษาละติน ได้แก่ Gubernare หมายถึง การกำกับทิศทาง (Steer) การสั่งการ

(Direct) และการปกครอง (Rule) โดยคำว่า Governance ถูกใช้ครั้งแรกเมื่อประมาณศตวรรษที่ 14 ในประเทศฝรั่งเศส ซึ่งหมายถึง ที่นั่งของรัฐบาล (Seat of Government) (Loffler, 2005) และคำว่า Governance ก็ถูกนำมาใช้กันอย่างแพร่หลายเมื่อธนาคารโลกเผยแพร่คำ ๆ นี้ขึ้นมาเพื่อให้เกิดนัยสำคัญในการพัฒนาประเทศที่ต้องเคารพกฎหมายและมีความเป็นประชาธิปไตย ในขณะที่ Rhodes (1997) กล่าวถึง ความสำคัญของการจัดการปกครอง (Governance) ไว้คือ เป็นการเปลี่ยนความหมายของการปกครอง (Government) และเป็นกระบวนการเปลี่ยน เจื้อนไขข้อบังคับหรือวิธีการใหม่ในการปฏิบัติต่อสังคม โดยแบ่งการจัดการปกครอง (Governance) เป็น 6 ลักษณะ คือ

1. การจัดการปกครอง (Governance) ในฐานะที่เป็นรูปแบบของการแทรกแซงสาธารณะของอำนาจรัฐในการตัดสินใจดำเนินการบริหารที่ลดน้อยลง (Governance as the Minimal State) เป็นการใช้กลไกตลาดและกึ่งตลาดในการส่งมอบบริการสาธารณะ ซึ่งเท่ากับว่ารัฐถูกลดบทบาทลงโดยมีการแปรรูปการให้บริการต่าง ๆ ต่อสาธารณะ

2. การจัดการปกครอง (Governance) ในฐานะที่เป็นบรรษัทภิบาล (Corporate Governance) เป็นรูปแบบของการขึ้นและการควบคุมหน่วยงานให้บริการมีความสามารถในการรับผิดชอบ (Accountability) เปิดเผยข้อมูลและมีความซื่อสัตย์ในการบริหารงาน คือ การที่ภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทสำคัญ การดำเนินธุรกิจที่มีทิศทางและควบคุมตรวจสอบการบริหารงานของผู้บริหาร องค์กรธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อทั้งงานของบริษัทและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม

3. การจัดการปกครอง (Governance) ในฐานะที่เป็นการจัดการสาธารณะแบบใหม่ (New Public Management) คือ เน้นลัทธิการจัดการนิยม (Managerialism) และเศรษฐศาสตร์เชิงสถาบันแนวใหม่ (New Institutional Economics) ด้วยการเสนอให้การบริหารจัดการสาธารณะที่รัฐบาลจะต้องการแข่งขันตอบสนองประชาชนเสมือนเป็นลูกค้ามากกว่าเป็นผู้ถูกปกครอง ผู้บริหารงานของรัฐมีบทบาทเช่นเดียวกับผู้ประกอบการ มีการแบ่งแยกตัดซอยระบบราชการ เพิ่มการแข่งขันด้วยการจ้างเหมาและใช้กลไกกึ่งตลาด และเพิ่มทางเลือกให้กับผู้มารับบริการ

4. การจัดการปกครอง (Governance) ในฐานะที่เป็นการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) เป็นการจัดการที่เน้นประสิทธิภาพ ระบบการตัดสินใจ และกรอบกฎหมายมีอิสระในการทำสัญญา การบริหารเงินทุนสามารถอธิบายได้ความรับผิดชอบต่อตัวแทน เคารพในกฎหมายและสิทธิมนุษยชน และมีโครงสร้างทางสถาบันที่หลากหลาย ที่ธนาคารโลกนำไปใช้กับประเทศด้อยพัฒนา

5. การจัดการปกครอง (Governance) ในฐานะที่เป็นระบบการเชื่อมโยงทางสังคม (Socio-cybernetic System) ผ่านประเด็นนโยบายสาธารณะ เป็นการให้ความสำคัญกับการจำกัด อำนาจ ส่วนกลาง เป็นสังคมที่ไร้ศูนย์กลางเพียงแหล่งเดียว แต่จะมีอยู่หลาย ๆ ที่และมีตัวแสดง ที่หลากหลาย ในบริบทของนโยบายสาธารณะ ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของภาครัฐที่จะกระตุ้นให้เกิด การรวมตัวกันของ ภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อมาแสดงพลังในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน อีกทั้งยังช่วยกันกำหนด กติกาในการ จัดการร่วมกันอีกด้วย

6. การจัดการปกครอง (Governance) ในฐานะที่เป็นเครือข่ายขององค์การที่จัดการดูแล ได้ด้วยตนเอง (Self-organizing Network) เป็นการเปิดโอกาสให้มีตัวแสดงที่มากมายในการส่งมอบ บริการภาครัฐทั้งฝ่ายรัฐ เอกชน และประชาชน ทำให้องค์กรต้องแลกเปลี่ยนทรัพยากรเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายจึงต้องมีเครือข่าย โดยเครือข่ายไม่ได้มีเพียงภาครัฐ เครือข่ายเป็นความสัมพันธ์ทางสังคม ที่กว้างขวาง รวมถึงกระจายอำนาจให้รัฐบาลท้องถิ่นผ่านการจัดการเครือข่ายที่อยู่บนพื้นฐานของ ความไว้วางใจ (Trust) และการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน หน่วยงานลักษณะนี้ต้องสามารถจัดการดูแล ตนเองได้มิใช่มีความเป็นอิสระเพียงอย่างเดียว

การจัดการปกครองแนวใหม่ (NPG) รัฐเล็กลง สังคมใหญ่ขึ้น (Smaller Government, Bigger Society)

การจัดการปกครองแนวใหม่ (NPG) เป็นแนวคิดที่ก่อกำเนิดขึ้นบนพื้นฐานของ การดำรงอยู่ ของแนวคิดการจัดการภาครัฐแบบดั้งเดิม (Public Administration: PA) และแนวคิด การจัดการ ภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) และไม่ใช่กระบวนการที่คนใหม่หรือ การทำลาย แนวคิดแบบเดิมหรือจะเข้ามาแทนที่แนวคิดทั้งสองที่กล่าวมาแต่ NPG เป็นเครื่องมือ เชิงมนทัศน์ที่จะ ช่วยขยายความเข้าใจที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงไปของกระแสสังคมโลกใน ศตวรรษที่ 21 ที่มีความ แตกต่างหลากหลายและมีความสลับซับซ้อนของปัญหาและความต้องการ ที่เพิ่มมากขึ้น พร้อมทั้งยัง เป็นการเปิดมุมมองให้เห็นถึงสภาพความเป็นจริงของวิธีการปฏิบัติงานของ บุคคลในภาครัฐให้มีความ ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น การมุ่งเน้นแต่เพียงการจัดการที่ดี (Good Governance) (ความโปร่งใส ตรวจสอบ ได้ ประสิทธิภาพ ยุติธรรม ความคุ้มค่า การมีส่วนร่วม) ในยุคนี้คงจะไม่เพียงพอกับบริบทและกระแส ของสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ภายใต้สถานการณ์ที่ปัญหาความซับซ้อนของงานสาธารณะที่เพิ่มขึ้น อย่างมาก และปัญหาข้อจำกัด ทางด้านทรัพยากรของภาครัฐเอง รวมทั้งความเข้มแข็งและความ กระตือรือร้นของภาคประชาสังคมได้ทำให้พื้นที่สาธารณะกำลังเปิดกว้างต่อการมีส่วนร่วมจาก ภาคส่วนต่าง ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ส่งผลให้ NPG เกิดขึ้นเพื่อรองรับต่อปรากฏการณ์การ เปลี่ยนแปลง ที่กล่าวมา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การบริหารจัดการปกครองอันแตกต่างหลากหลาย ซึ่ง

จำเป็นที่จะต้อง ประสานความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) และตัวแสดงอื่น ๆ การชักจูงให้ แต่ละฝ่ายนำทรัพยากรออกมาใช้เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ของส่วนรวม และการจัดการ ความขัดแย้ง ที่อาจเกิดขึ้นจากกระบวนการร่วมกันทำระหว่างเครือข่ายต่าง ๆ (Löffler, 2005)

การจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ (NPG) มีรากฐานมาจากการศึกษาสถาบันและ เครือข่าย (Institutional and Network Theory) ที่ตั้งอยู่บนการพิจารณารัฐในลักษณะที่มีความ แตกต่างหลากหลายภายในตนเองหรือรัฐพหุลักษณะ (Plural State) ซึ่งเป็นการมองว่ารัฐเป็น ตัวแสดง ที่ประกอบด้วยองค์กรและองค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ที่พึ่งพาอาศัยกัน หลากหลายระดับ และหลาย รูปแบบเข้ามามีบทบาทในการจัดให้มีบริการสาธารณะให้แก่ประชาชน (A Plural State: Where Multiple Interdependent Actors Contribute to The Delivery of Public Services) ส่วน รัฐพหุนิยม (Pluralist State) เป็นบริบทที่ภาครัฐต้องเผชิญกับสภาพสังคมที่มีความแตกต่าง หลากหลายในมิติต่าง ๆ (A Pluralist State: Where Multiple Processes Inform The Policy-Making System) (Osborne, 2010) ดังนั้น แนวคิดการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ (NPG) จึงเป็น ความพยายามที่จะทำความเข้าใจถึงการพัฒนากำหนดนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติและการ ส่งมอบบริการสาธารณะในสภาพของความเป็นจริง ภายใต้สถานการณ์ของรัฐในศตวรรษที่ 21 ที่มีทั้ง ความแตกต่างหลากหลายและความสลับซับซ้อนของตัวแสดงที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับการทำงานของ ภาครัฐ อีกทั้งความซับซ้อนของสังคมแบบพหุและความหลากหลายของหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ที่อยู่ภายในโครงสร้างของรัฐเอง

เคนนิท (Kennett) (2010) ได้นำเสนอว่าการจัดการปกครองแนวใหม่ (NPG) เป็น ความสัมพันธ์รูปแบบใหม่ระหว่างรัฐกับสังคม โดยที่กิจกรรมต่าง ๆ อันเป็นสาธารณะมิได้ผูกขาดอยู่ที่ ภาครัฐแต่เพียงฝ่ายเดียว แต่เกิดจากปฏิสัมพันธ์อันหลากหลาย (A Plurality of Actors) ของผู้คน จากหลาย ๆ ภาคส่วนที่คำนึงถึงผลประโยชน์และให้ความสนใจที่จะเข้ามามีบทบาทในกิจกรรม สาธารณะ Kennett มองว่า NPG เป็นการเปลี่ยนแปลงมุมมองจากการบริหารภาครัฐแบบดั้งเดิม ที่ปกครองในเชิงสัจนิยม (The Realist Perception of Old Government) และระบบเวสต์ฟาเลียน (Westphalian System) ที่มีการแบ่งแต่ละรัฐออกจากกันอย่างอิสระ และแต่ละรัฐมีอำนาจอธิปไตย เป็นของตนเอง ความเป็นรัฐชาติและการรวมศูนย์อำนาจ แต่แนวคิด NPG มองการบริหารภาครัฐ แบบเดิมว่าเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการปกครองแนวใหม่เท่านั้นเพราะ NPG คือ การมีทุก ๆ ภาคส่วน ที่หลากหลายเข้าร่วมในกิจกรรมของภาครัฐทั้งการกำหนดนโยบาย การนำนโยบาย ไปปฏิบัติและการ ส่งมอบบริการ

มุมมองในการวิเคราะห์การจัดการปกครองแนวใหม่ (NPG) จำแนกออกเป็น 5 รูปแบบ คือ 1) การจัดการปกครองเชิงสังคมการเมือง (Socio-Political Governance) 2) การจัดการปกครองเชิงนโยบายสาธารณะ (Public Policy Governance) 3) การจัดการปกครองเชิงการบริหาร (Administrative Governance) 4) การจัดการปกครองในรูปแบบของการรับเหมาช่วง (Contract Governance) 5) การจัดการปกครองในรูปของเครือข่าย (Network Governance) (Osborne, 2010) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การจัดการปกครองในรูปแบบของสังคม-การเมือง (Socio-Political Governance) แนวทางนี้มุ่งให้ความสนใจในการวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ภาครัฐกับสังคม (institutional Relationship Within Society) โดยมีมุมมองว่า รัฐบาลหรือฝ่ายการเมืองไม่ใช่ตัวแสดงหลักที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบายสาธารณะและส่งมอบบริการสาธารณะแต่เพียงฝ่ายเดียว แต่ยังเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสถาบัน และปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันกับตัวแสดงอื่น ๆ ในสังคม โดยการมองแบบรวมทั้งหมด (Totality) เพื่อจะได้เข้าใจถึงการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติการวิเคราะห์แบบรวมทั้งหมดดังกล่าวนี้มองว่ากระบวนการนโยบายมักขึ้นอยู่กับผู้กระทำการทางสังคมอันหลากหลายต่าง ๆ (Societal Actors) ที่จะทำให้ความชอบธรรมและสามารถบรรลุผลในทางปฏิบัติแก่นโยบายเหล่านั้นได้ก็ต่อเมื่อกระบวนการดังกล่าวดำเนินการภายใต้ความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกันระหว่างภาครัฐกับภาคสังคม (Kooiman, 1999)

2. การจัดการปกครองในรูปแบบนโยบายสาธารณะ (Public Policy Governance) แนวคิดนี้ให้ความสนใจไปที่ วิธีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างชนชั้นนำทางด้านนโยบาย กับชุมชนเครือข่ายต่าง ๆ (Policy Elites and Networks Interact) ในการสร้างสรรค์และมีอิทธิพลต่อการกำหนดกระบวนการนโยบายสาธารณะ การจัดการปกครองในรูปแบบนี้มองว่าศูนย์กลางของการกำหนดและการนำนโยบายไปปฏิบัติรวมทั้งการส่งมอบบริการสาธารณะมิใช่หน้าที่ภาครัฐแต่เพียงฝ่ายเดียวอีกต่อไป แต่จะประกอบไปด้วยการทำงานร่วมกันของชุมชน และเครือข่ายต่าง ๆ ที่ประกอบไปด้วยตัวแสดงที่หลากหลายภาคส่วนที่มีผลประโยชน์ที่แตกต่างกัน ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดการจัดการภาครัฐแบบดั้งเดิม (PA) ที่มีภาครัฐเป็นตัวแสดงหลักโดยมีกลุ่มนักการเมืองเป็นผู้กำหนดนโยบายและมีฝ่ายข้าราชการประจำเป็นผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติตามแนวคิดการเมืองและการบริหารควมแยกออกจากกันของ Woodrow Willson (Willson, 2007)

3. การจัดการปกครองในรูปแบบของการบริหารราชการ (Administrative Governance) แนวคิดนี้ให้ความสนใจไปที่การประยุกต์ใช้การบริหารภาครัฐแบบดั้งเดิม (Public Administration-PA) ให้เกิดประสิทธิผลกับการบริหารงานสาธารณะในบริบทปัจจุบัน พร้อมกับเสนอให้ปรับปรุง แนวทางการปฏิบัติภายใต้หลักการการบริหารภาครัฐแบบดั้งเดิมเสียใหม่ เพื่อให้

สอดคล้องกับ การบริหารจัดการภาครัฐที่มีความซับซ้อนของยุคสมัยปัจจุบัน การวิเคราะห์ในมุมมองที่เปลี่ยนแปลง ไปของแนวคิดนี้ให้ความสำคัญในการศึกษาแนวทางการนำนโยบายไปปฏิบัติและการส่งมอบบริการ สาธารณะ และการพัฒนากรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปของกระแส สังคมโลกในยุคปัจจุบัน การจัดการปกครองในรูปแบบนี้ยังอยู่บนหลักการบริหารงานภาครัฐ แบบดั้งเดิม (PA) แต่ต้องมีการปรับปรุงสาระสำคัญในเรื่องของกรอบแนวคิดและหลักการปฏิบัติ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยการนำแนวคิด การจัดการปกครองสาธารณะมาปรับใช้โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำบริการสาธารณะของรัฐจำนวนมาก มาให้เครือข่ายขององค์กรไม่แสวงหากำไรและองค์กรเอกชนแสวงหากำไรเป็นผู้รับเหมาช่วงจนทำให้ ภาครัฐเองกลายเป็น “รัฐกลวง” (Hollow State) (Ewalt, 2001) นั้นแสดงให้เห็นว่า รัฐไม่สามารถ จัดการบริหารได้เพียงลำพังอีกต่อไป และในการบริหารราชการรัฐก็ไม่ใช่ตัวแสดงที่มีฐานะเหนือกว่า ตัวแสดงอื่น ๆ ในสังคม ทำให้การบริหารจัดการสังคมปราศจากศูนย์กลางในการใช้อำนาจตัดสินใจ (Salamon, 2002; Lynn, Heinrich & Hill, 2001 และ Frederickson, 1999 อ้างถึงใน Osborne, 2010)

4. การจัดการปกครองในรูปแบบของระบบสัญญา (Contract Governance) แนวคิดนี้ ให้ความสนใจไปยัง การบริหารงานสาธารณะภายใต้กรอบแนวคิด การจัดการสาธารณะแนวใหม่ (New Public Management: NPM) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำกลไกการสร้างความสัมพันธ์เชิงพันธสัญญา (Contractual Relationships) มาใช้สำหรับการส่งมอบบริการสาธารณะของภาครัฐ และเสนอให้นำรูปแบบของการจัดการปกครองมาใช้ในฐานะของการเปิดให้บริษัทเอกชนทำหน้าที่รับทำสัญญาในการให้บริการสาธารณะแก่สาธารณชน โดยรัฐจะต้องมีการประสานงานและกำกับ ติดตามการดำเนินงานของบริษัทรับทำสัญญาต่าง ๆ เหล่านั้นได้อย่างไรจึงจะทำให้ประชาชน มีความพึงพอใจในบริการที่ได้รับ แนวคิดนี้มองว่ารัฐสมัยใหม่ต้องแบกความรับผิดชอบในระบบ การให้บริการสาธารณะจึงต้องมีการอาศัยระบบการทำสัญญาแทนระบบราชการแบบดั้งเดิม (Kettl, 1993 และ Kettl, 2000 อ้างถึงใน Osborne, 2010)

5. การจัดการปกครองในรูปแบบของเครือข่าย (Network Governance) แนวคิดนี้ ให้ความสนใจไปที่การวิเคราะห์ถึงวิธีการทำงานของเครือข่ายที่มีการประสานงานร่วมกันระหว่าง องค์กรจัดการตนเองต่าง ๆ (Self-Organizing of Inter-organizational Networks) ในการจัดตั้งตนเองของเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรดังกล่าวนี้ทำหน้าที่ให้บริการสาธารณะ โดยมีรัฐ เข้าร่วมเป็นหุ้นส่วนหนึ่ง (A Partner) ของเครือข่ายดังกล่าวอยู่ด้วยหรือไม่ก็ได้แนวคิดนี้คล้ายคลึงกับ แนวคิดการจัดการปกครองในรูปแบบนโยบายสาธารณะ (Public Policy Governance) หาก แตกต่างกันตรงที่แนวคิดการจัดการปกครองในรูปแบบนโยบายสาธารณะ ให้ความสนใจต่อบทบาท

ของชนชั้น นำทางนโยบายในการเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์กับเครือข่าย เพื่อการริเริ่มและกำหนด กระบวนการนโยบาย สาธารณะ แต่แนวคิดการจัดการปกครองในรูปแบบของเครือข่าย มุ่งความสนใจไปที่บทบาทของ เครือข่ายของตัวแสดงที่มีบทบาทร่วมในการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติและ กระบวนการนโยบาย สาธารณะของภาครัฐ (Osborne, 2010)

แนวคิดการจัดการปกครองสาธารณะแนวใหม่ (NPG) สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการ จัดการปกครองท้องถิ่น (Local Governance) ที่สามารถปรับเปลี่ยนการบริหารจากแนวคิดแบบ ดั้งเดิมที่เน้นระบบราชการและสายการบังคับบัญชาไปสู่การจัดการแบบเครือข่ายที่เปิดโอกาสให้เกิด ความร่วมมือกันของทุก ๆ ภาคส่วนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกระบวนการนโยบายและการส่งมอบ บริการสาธารณะหรือกิจกรรมสาธารณะอื่น ๆ ได้ เพื่อเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจและความเข้มแข็ง ให้กับชุมชนท้องถิ่น มีทุนทางสังคม (Social Capital) ที่จะเป็พลังอำนาจในการต่อรองและสร้าง ความสมานฉันท์ที่เกิดขึ้นในสังคมต่อไป

2.3 หลักธรรมาภิบาลของผู้นำ

การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล เป็นหลักการที่สามารถนำมาใช้ในการ บริหารองค์การหรือประเทศให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมีคุณธรรม โปร่งใสยุติธรรมและ ตรวจสอบได้ ทั้งยังสามารถแก้ปัญหาของสังคม ที่จะนำมาซึ่งความเจริญในด้านต่าง ๆ หลัก ธรรมาภิบาลเป็นสิ่งสำคัญที่องค์การต้องตระหนักและให้ความสำคัญ เพราะการบริหารงาน ไม่ว่าจะ เป็นเรื่องใด เป้าหมายสำคัญคือคาดหวังเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ ดังนั้น การที่แต่ละองค์การจะเดินทางไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้นั้นได้ต้องเริ่มต้น จากการวางระบบบริหาร ภายในองค์การให้มั่นคงก่อน ซึ่งธรรมาภิบาลถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานในทุกประเภท จึงได้มีผู้ให้ความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของธรรมาภิบาล

1. ความหมายของหลักธรรมาภิบาล

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ ดี พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของคำว่าธรรมาภิบาลว่า หมายถึงการบริหารกิจการบ้านเมืองและ สังคม ที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคม ทั้งภาครัฐภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน ครอบคลุมไปถึงฝ่ายวิชาการฝ่ายปฏิบัติการฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้ความสามารถและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความ เข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤติภัยอันตราย ที่หากมีมาในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความร่วมมือ อันเป็น

คุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และการปกครองแบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญและกระแสโลกยุคปัจจุบัน (ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542, หน้า 26)

ธัญวาทัญญ์ คำมูล (2559, หน้า 16) ธรรมาภิบาลเป็นแนวคิดสำคัญที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เนื่องจากเป็นหลักการที่ครอบคลุมกว้างขวางทั้งมิติทางการเมือง ทางเศรษฐกิจ ทางสังคม ดังนั้น การบริหารธรรมาภิบาลจึงเป็นแนวคิดที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประเทศไทย ธรรมาภิบาล ยังเป็นหลักการที่นำมาใช้บริหารงานในปัจจุบันอย่างแพร่หลาย เพื่อช่วยสร้างสรรค์และส่งเสริมองค์กร ให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ นอกจากนี้แล้วยังทำให้บุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องเกิดความศรัทธา และเชื่อมั่นในองค์กรนั้น ๆ จะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น รัฐบาลที่โปร่งใสตรวจสอบได้สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน ตลอดจนส่งผลดีต่อเสถียรภาพของรัฐบาลและความ เจริญก้าวหน้าของประเทศอีกด้วย

ปฐม มณีโรจน์ (2554, หน้า 352) ความหมายของธรรมาภิบาล (good governance) ปรากฏการณ์ที่ทำให้คำว่า “ธรรมาภิบาล” ได้รับความสนใจมีการใช้ในวงวิชาการอย่างจริงจังและเป็นทางการเป็นที่ยอมรับจาก หน่วยงานในระดับสากลว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นทางการ ได้แก่ เอกสารรายงานชาฮาราในแอฟริกา (sub - sahara africa: from crisis to sustainable growth) ตีพิมพ์ระหว่าง ค.ศ. 1989 (พ.ศ. 2532) เป็นการรายงานของธนาคารโลกในยุคแรก ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของ การมีธรรมาภิบาล และ การฟื้นฟูสถานการณ์ของ IMF ในการให้ประเทศต่าง ๆ กู้เงินเพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจ ข้อเสนอว่า กฎเกณฑ์สำคัญอีกประการหนึ่งที่นำไปสู่ความสำเร็จในการฟื้นฟูระบบเศรษฐกิจของประเทศ ที่ได้รับความ ช่วยเหลือทางการเงิน คือ การที่ประเทศนั้น ๆ มีการจัดการปกครองและมีการดำเนินการตามนโยบาย สาธารณะที่ได้ตกลงไว้อย่างเคร่งครัด ดูเหมือนว่าจะจะเป็นความเชื่อจริงของธนาคารโลกที่กล่าวว่า ปัญหาหลักของการพัฒนาในอนุภูมิภาคนี้ ได้แก่ จุดอ่อนของระบบ governance ต่อมาก็มีผู้ขานรับ อย่างรวดเร็วว่าเรื่องนี้ไม่ใช่แอฟริกาเท่านั้น แต่เป็นปัญหาร่วมของชาติต่าง ๆ ทั่วไป ฉะนั้น ธรรมาภิบาล หรือ good governance จึงกลายเป็นความคาดหวังเป็นคำตอบ และกลายเป็นองค์ประกอบที่จะขาดเสียไม่ได้ประการหนึ่งของสูตรการพัฒนา (development management) ในนานาประเทศ รวมทั้งประเทศไทยด้วย

นักวิชาการในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความหมายของคำว่าธรรมาภิบาลไว้ อย่างหลากหลาย มีทั้งความหมายที่คล้ายกันและแตกต่างกัน ซึ่งคำที่ใช้ในความหมายที่เกี่ยวกับคำว่า ธรรมาภิบาล (Good Governance) ทั้งจากหน่วยงานรัฐ และนักวิชาการ ซึ่งในประเทศไทยมีการ นิยามชื่อเรียกอย่างหลากหลาย เช่น การจัดการปกครอง การปกครองที่ดี ธรรมรัฐ ธรรมราชูร์ สุประศาสน์

การ การบริหารจัดการที่ดี ธรรมภิบาล บรรษัทภิบาล บรรษัทภิบาล การกำกับดูแล กิจกรรมที่ดี ผู้วิจัยขอนำเสนอพร้อมทั้งความหมาย ดังนี้

ธนาคารโลก (World Bank, 1992, pp. 79) ได้ให้ความหมายว่า Good Governance หมายถึง วิธีการหรือ แนวทางที่ดีที่สุดในการใช้อำนาจบริหารประเทศ โดยจัดสรรทรัพยากรทาง เศรษฐกิจและ สังคมอย่างชาญฉลาดเพื่อการพัฒนา

โคฟี อันนัน (Kofi Annan, 2000, pp. 795-814) ได้ให้ความหมาย ธรรมภิบาล หมายถึง แนวทางการ บริหารงานของรัฐบาลที่ก่อให้เกิดการเคารพสิทธิมนุษยชน หลักนิติธรรม สร้างเสริม ประชาธิปไตย การดำเนินงานมีความโปร่งใสและเพิ่มประสิทธิภาพ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 597) ได้ให้ความหมายของธรรมภิบาล มาจาก คำว่า ธรรม ซึ่งตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ให้ความหมายว่า คุณความดี ความยุติธรรม ความถูกต้อง และอภิบาล หมายความว่า บำรุงรักษา, ปกครอง ดังนั้น ธรรมภิบาล ตามศัพท์บัญญัติ ราชบัณฑิตยสถาน หมายถึง วิธีการปกครองที่ดี (Good Governance)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559, หน้า 5) ได้ให้ ความหมายของคำว่าธรรมภิบาล หมายถึง การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวทาง สำคัญในการจัด ระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชนและประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่าย วิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รัก สามัคคีและ ร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือ สร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกัน หรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤตภัยอันตรายที่หากจะมีมา ในอนาคต เพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมอันเป็นคุณลักษณะ สำคัญของ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน

เสน่ห์ จุย์โต (2557, หน้า 58-75) ได้ให้ความหมายของคำว่า ธรรมภิบาล หมายถึง แนวคิด การบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้การบริหารองค์การภาครัฐมีความสอดคล้องต่อวิสัยทัศน์ ทางการเมืองในระบบประชาธิปไตย ได้แก่ มีการเลือกตั้งที่บริสุทธิ์ยุติธรรม มีความเสมอภาค ในการรณรงค์หาเสียง มีฝ่ายค้านที่เข้มแข็งมีอิสระในการตัดสินใจ ปลอดภัยจากการคุกคาม มีเสรีภาพ ของสื่อมวลชน มีเสรีภาพในการประชุม ประท้วง มีเสรีภาพในการตั้งกลุ่มการเมืองและสมาคม มีเสรีภาพทางศาสนา ปลอดภัยจากภัยคุกคามทางการเมือง มีความเสมอภาคในกฎหมาย และมีรัฐบาลที่ซื่อสัตย์ยึดถือ ประโยชน์ของ ประชาชนเป็นสำคัญ จึงนับได้ว่า ธรรมภิบาลทำหน้าที่เป็น กลไก เครื่องมือและแนว ทางการ ดำเนินงานที่เชื่อมโยงกันของภาคเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

โดยเน้นความจำเป็นของการ สร้าง ความร่วมมือจากภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน อย่างแท้จริงและต่อเนื่อง เพื่อให้ ประเทศมี พื้นฐานระบบประชาธิปไตยที่เข้มแข็ง มีความชอบธรรมของกฎหมาย มีเสถียรภาพ มีโครงสร้าง และกระบวนการการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

ประธาน สุวรรณมงคล (2558, หน้า 28) ได้ให้ความหมายคำว่า ธรรมาภิบาล หรือ Good governance ในความหมายกว้าง ๆ หมายถึงการปกครองหรือการบริหารที่ดี ที่มุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติหรือองค์กรนั้น แต่หากพิจารณาให้แคบเข้า คำว่า ธรรมาภิบาล หรือ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือธรรมรัฐ ธรรมาภิบาล มาจากคำว่า ธรรม รวมกับ อภิบาล หมายถึงวิธีการที่ดีในการใช้อำนาจเพื่อบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กร

สรุป จากคำนิยามขององค์กรและนักวิชาการต่าง ๆ ที่ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาล มาข้างต้น จะเห็นได้ว่าแนวความคิดธรรมาภิบาล หรือ Good Governance หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อการพัฒนาประเทศ โดยเชื่อมโยงองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนของสังคมเข้าด้วยกัน คือ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมและให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอย่างสมดุล ซึ่งจะส่งผลให้สังคมดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ตลอดจนมีการใช้อำนาจในการบริหารราชการแผ่นดินให้มีความแข็งแกร่ง มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ มีความโปร่งใส ยุติธรรมและสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาประเทศเป็นไปอย่างมั่นคง ยั่งยืน และมีเสถียรภาพ ตลอดจนวิธีการ ดำเนินการที่ดีในการจัดการองค์การอย่างมี คุณธรรม จริยธรรม ภายใต้การดำเนินงานด้วยความ โปร่งใส รับผิดชอบ สามารถตรวจสอบได้ มุ่งประโยชน์สุขให้เกิดกับประชาชน และการมุ่งจัดสรร ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่าเป็นระบบตาม กฎหมาย มีการดำเนินงานที่เป็นระเบียบ มีประสิทธิภาพ เสมอภาค และเป็นธรรม ประชาชนมีส่วนร่วม ร่วมในการดำเนินงานก่อให้เกิดการตอบสนองต่อความ ต้องการของส่วนรวม ตลอดจนมุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจขององค์กร วิธีการดำเนินงาน ประกอบด้วย หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการระับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค และหลักมุ่งเน้นฉันทามติ

2. องค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาล

สำนักนายกรัฐมนตรี ภาคราชการได้ริเริ่มดำเนินการสร้าง “ธรรมาภิบาล” ขึ้น กล่าวคือ ได้มีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2542 ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้กับหน่วยงานของรัฐตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2542 เป็นต้นมา โดยระเบียบนี้กำหนดให้ทุกหน่วยงานของรัฐ ดำเนินการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล 6 หลัก ได้แก่

1. หลักนิติธรรม เป็นการตรากฎหมายและกฎข้อบังคับให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคมอันจะทำให้สังคมยินยอมพร้อมใจกันปฏิบัติตามกฎหมาย และกฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยยึดถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่อำเภอใจหรืออำนาจของบุคคล

2. หลักคุณธรรม เป็นการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยทรงค้ำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเป็นตัวอย่างแก่สังคม และส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนพัฒนาตนเองไปพร้อมกัน เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต จนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส เป็นการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวกและมี กระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความชัดเจน

4. หลักความมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ ไม่ว่าจะด้วยการแสดงความคิดเห็น การไต่สวนสาธารณะประชาพิจารณ์ และการแสดงความคิดเห็น การไต่สวนสาธารณะประชาพิจารณ์ และการแสดงประชามติ

5. หลักความรับผิดชอบ เป็นการตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจในปัญหาสาธารณะของบ้านเมืองและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6. หลักความคุ้มค่า เป็นการบริหารและใช้ทรัพยากรที่มีข้อจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนร่วม โดยทรงค้ำให้คนไทยมีความประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์ สินค้าบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

วิระยุทธ พรพจน์ธรรมาส (2557, หน้า 86) ซึ่งได้จำแนกองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลไว้ 8 ประการ ได้แก่ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ 6) หลักเป้าหมายสอดคล้องต่อสังคม 7) หลักความ มั่นคง และ 8) หลักความคุ้มค่า โดยหลักการทั้ง 8 ประการดังกล่าวจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายสูงสุด

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 หมวด ๓ มาตรา 74 วรรคหนึ่ง “บุคคลผู้เป็น ข้าราชการ ลูกจ้างของหน่วยราชการหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือเจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนร่วม เพื่ออำนวยความสะดวก

และ ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี” โดยรัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายในด้านการบริหารราชการแผ่นดินโดยพัฒนาระบบงานภาครัฐ มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ ควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงานเพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมทั้งส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐให้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ และจัดระบบงานราชการและงานของรัฐเพื่อให้การจัดทำและการให้บริการสาธารณะเป็นไป อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยนำหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (good governance) ที่นำมาปรับใช้ในหน่วยงานภาครัฐประกอบด้วย 10 หลักการ ได้แก่

1. หลักประสิทธิผล (effectiveness)
2. หลักประสิทธิภาพ (efficiency)
3. หลักการตอบสนอง (responsiveness)
4. หลักการรับผิดชอบ (accountability)
5. หลักความโปร่งใส (transparency)
6. หลักการมีส่วนร่วม (participation)
7. หลักการกระจายอำนาจ (decentralization)
8. หลักนิติธรรม (rule of Law)
9. หลักความเสมอภาค (equity)
10. หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (consensus oriented)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (2552) กำหนดหลัก ธรรมาภิบาลไว้ 10 ด้าน ด้วยกัน ประกอบด้วย

1) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนการปฏิบัติราชการ ตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการ รวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการหรือหน่วยงานที่มีการกิจคล้ายคลึงกัน และมีผลการปฏิบัติงานในระดับชั้นนำของประเทศเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน โดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์และ

เป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงานและระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตาม ประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

2) หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี ที่มีการออกแบบกระบวนการ ปฏิบัติงานโดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม ให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงานและระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจ เพื่อตอบสนองความต้องการของ ประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

3) หลักการตอบสนอง (Responsiveness) การให้บริการที่สามารถดำเนินการได้ ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่นความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง/ ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย ที่มีความหลากหลายและมีความ แตกต่าง

4) หลักการรับผิดชอบ (Accountability) การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติ หน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความ คาดหวังของสาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความ สำคัญในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

5) หลักความโปร่งใส (Transparency) กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมาชัดเจน ได้ เมื่อมีข้อสงสัยและสามารถเข้าถึง ข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถ ตรวจสอบ ได้

6) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) กระบวนการที่ข้าราชการประชาชนและผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม มีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้เรียนรู้ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอ ปัญหา/ประเด็นที่สำคัญ ที่เกี่ยวข้องร่วมคิดแนวทางร่วม การแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

7) หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากรและภารกิจจากส่วนราชการ ส่วนกลางให้แก่หน่วยการปกครองอื่น (ราชการบริหารส่วน ท้องถิ่น) และภาคประชาชนดำเนินการแทนโดยมีอิสระตาม สมควร รวมถึงการมอบอำนาจและความ รับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการ ให้แก่บุคลากรโดยมุ่งเน้นการ สร้างความพึงพอใจใน การให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการและเพิ่มผลิตภาพ เพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

8) หลักนิติธรรม (Rule of Law) การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

9) หลักความเสมอภาค (Equity) การได้รับการปฏิบัติและได้รับการบริการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการแบ่งแยกด้านชาย/ หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรม และอื่น ๆ

10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) การหาข้อตกลงทั่วไปภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็นจากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเห็นพ้องโดยเอกฉันท์

หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2555 ความหมายของหลักการย่อย มีดังต่อไปนี้

1. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)

1.1 หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเกิดผลผลิตที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ดังนั้นจึงต้องมีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกและลดภาระค่าใช้จ่าย ตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ล้าสมัยและไม่มีความจำเป็น

1.2 หลักประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีความวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุประสงค์ขององค์กร มีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและอยู่ในระดับที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานเป็นเลิศ รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

1.3 หลักการตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และมีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

2. ค่านิยมประชาธิปไตย (Democratic Value)

2.1 หลักการรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย รวมทั้งมีการจัดวางระบบ รายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการ ตรวจสอบและการให้คุณให้โทษ ตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและ ผลกระทบใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้น

2.2 หลักความเปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการ ต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็น และเชื่อถือได้ให้ประชาชนได้รับอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าว เป็นไปโดยง่าย

2.3 หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้อำนาจ ของกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือก ปฏิบัติและคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่าง ๆ

2.4 หลักความเสมอภาค (Equity) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องให้บริการ อย่างเท่าเทียมกันไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม และอื่น ๆ อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของ กลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาสในสังคมด้วย

3. ประชาธิปไตย (Participatory State)

3.1 หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการ ควรมีการมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการถ่ายโอนบทบาทและภารกิจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นหรือภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม

3.2 หลักการมีส่วนร่วม (Participation) และการมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอข้อปัญหา/ประเด็นที่ สำคัญที่เกี่ยวข้องร่วมแก้ปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจและดำเนินงาน และร่วมตรวจสอบผลการ ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องมีความพยายามในการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วน

ได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ได้
ในประเด็นที่สำคัญ

4. ความรับผิดชอบทางการบริหาร (Administrative Responsibility)

4.1 หลักคุณธรรม (Morality) และหลักจริยธรรม (Ethics) หมายถึง ในการปฏิบัติ
ราชการต้องมีจิตสำนึก ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และ
ตรงตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรง
ตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและจรรยาบรรณ
วิชาชีพตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของระบบราชการไทย 8 ประการ (I AM READY) ได้แก่

I (Integrity) ซื่อสัตย์และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

A (Activeness) ทำงานเชิงรุก คิดเชิงบวก และมีจิตบริการ

M (Morality) มีศีลธรรม คิดเชิงบวก และมีจิตบริการ

R (Responsiveness) คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง

E (Efficiency) มุ่งเน้นประสิทธิภาพ

A (Accountability) ตรวจสอบได้

D (Democracy) ยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย

Y (Yield) มุ่งผลสัมฤทธิ์

3. แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาล

กลไกรัฐเป็นส่วนที่เชื่อมโยงองค์ประกอบของสังคมทั้ง 3 ส่วนเข้าด้วยกัน คือ
ประชาสังคม (Civil society) ภาคธุรกิจเอกชน (Private sector) และภาครัฐ (State หรือ Public
sector) ดังนั้น การที่สังคมมีกลไกรัฐที่ดีก็จะเป็นกลไกแกนในการสร้างความสมดุลระหว่าง
องค์ประกอบต่าง ๆ ของสังคมให้ดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขพร้อมทั้งสังคมมีเสถียรภาพ กลไก
ภาครัฐที่ดีมีบทบาท อำนาจหน้าที่ในการดูแลบริหารจัดการใน 3 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ การเมือง
และการบริหารประเทศ ซึ่งมีองค์ประกอบของโครงสร้างอำนาจหน้าที่ 3 ด้าน คือกลไก ประชาธิปไตย
ด้านการเมือง (Political governance) หมายถึง กระบวนการกำหนดนโยบายที่มีผลต่อประชาชนใน
ประเทศ ได้แก่ รัฐสภาหรือฝ่ายการเมือง ไม่ว่าจะเป็นผู้แทนจากการเลือกตั้ง แต่งตั้ง หรือเผด็จการ
และกลไกบริหารรัฐกิจหรือภาคราชการ (Administrative governance) หมายถึงกลไกและ

กระบวนการเปลี่ยนแปลงนโยบายและทรัพยากรไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความเที่ยงธรรม ซึ่งจะผ่านทางกลไกการกำหนดนโยบายและหน่วยงานปฏิบัติ (บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, 2542)

หลักธรรมาภิบาลในประเทศไทย แนวคิดเรื่องธรรมาภิบาล ได้ถูกนำมาใช้ในประเทศไทย ตามข้อมูลอ้างอิง ดังนี้

สำหรับหลักธรรมาภิบาลในประเทศไทยนั้นได้เริ่มเผยแพร่เข้ามาในช่วง พ.ศ. 2539 -2540 โดยองค์การพัฒนาในประเทศไทย รวมถึงนักวิชาการได้ตระหนักถึงความสำคัญ ของการบริหารจัดการที่ดีในการสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยได้หยิบยกปัญหาที่เป็นผลกระทบจากการมีระบบบริหารจัดการที่ไม่ดี และแนวทางการสร้างระบบที่ดีขึ้นมาเป็นประเด็นใน การสร้างความเข้าใจ และระดมความเห็นจากประชาชนในภาคส่วนต่าง ๆ ของสังคมไทย เป็นผลให้ภาคประชาชนภาค ประชาสังคมเกิดการตื่นตัวในเรื่องดังกล่าวอย่างกว้างขวาง 51 เพราะในปี พ.ศ. 2540 ภาคราชการ เกิดภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง ซึ่งภาควิชาการและผู้ได้รับผลกระทบเห็นว่าสาเหตุส่วนหนึ่ง เกิดจากความหย่อนประสิทธิภาพของการบริหารกิจการบ้านเมือง การบริหารราชการการกำหนด นโยบายสาธารณะ และการทุจริตคอรัปชั่นในวงราชการ อันเป็นความรับผิดชอบ ของภาคราชการทั้ง ฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ ดังนั้น คณะรัฐมนตรีได้มอบให้สถาบันวิจัย เพื่อพัฒนาประเทศ (TDRI) ศึกษาและจัดทำข้อเสนอแนะในการป้องกันและแก้ไขปัญหาวิกฤตทางเศรษฐกิจและต่อมา คณะรัฐมนตรีได้มอบให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) นำผลการศึกษาและ ข้อเสนอแนะดังกล่าวมาจัดทำบันทึกเรื่องการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและ สังคมที่ดีเสนอ ต่อคณะรัฐมนตรีซึ่ง คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบกับข้อเสนอแนะให้ออกเป็นระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรีเพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2542 ต่อมาเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2542 ได้ประกาศ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการ บ้านเมืองและสังคมที่ดีพ.ศ. 2542และเริ่มมีผลบังคับใช้กับหน่วยงานของรัฐ ตั้งแต่ 11 สิงหาคม 2542 ซึ่งนับได้ว่าเป็นก้าวแรกในการวางฐานการบริหารราชการตามหลักธรรมาภิบาล (ระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี, 2542) แนวความคิดเรื่อง ธรรมาภิบาลกับโลกาภิวัตน์ นับว่าเป็นเรื่องที่เพิ่งมีการกล่าวถึงกันอย่างจริงจัง โดยหลังจาก วิกฤติการณ์การเงินในเอเชีย เมื่อปี1997 (พ.ศ. 2540) คือ องค์กรระหว่างประเทศ เช่นธนาคารโลก และกองทุนการเงินระหว่างประเทศ ทั้งสององค์กรมีบทบาทสำคัญในการผลักดันวาระของธรรมาภิบาลให้เป็นวาระของโลกในแง่ของมูลเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดวิกฤติการณ์การเงินในเอเชียนั้น ก็เพราะ ประเทศในภูมิภาคแถบนั้นไร้ซึ่งธรรมาภิบาล ด้วยเหตุนี้ ธนาคารโลก และกองทุนการเงินระหว่าง ประเทศ จึงได้เสนอแนวทาง “ธรรมาภิบาลระดับโลก” (Global Governance) ที่พยายามผลักดันให้

ประเทศแถบเอเชียและประเทศอื่น ๆ พยายามเดินตามกรอบของธรรมาภิบาล เพราะประเทศกำลังธนาคารโลกดูเป็นองค์กรที่โลกเชื่อมั่น เพราะก่อนหน้าวิกฤติการณ์ทางการเงินในปี 1997 ธนาคารโลกได้ตีพิมพ์เผยแพร่เอกสารชี้ให้เห็นถึง “ธรรมาภิบาลกับการพัฒนา”

ธรรมาภิบาลสำหรับการบริหารท้องถิ่น “หลักธรรมาภิบาล” หรือ “good governance” ซึ่งกำหนดให้ทุกภาคส่วนราชการมีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวมอำนวยความสะดวกและให้บริการ แก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่และการ ปฏิบัติการอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเนื่องจากสภาพปัญหา และข้อจำกัดในการบริหารงานปัจจุบัน แนวคิดเรื่องธรรมาภิบาลมีบทบาทสำคัญกับประเทศ ทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งที่ผ่านมารัฐบาลพยายามปรับตัวเข้าสู่ระบบธรรมาภิบาลอย่างเห็นได้ชัด เช่น การจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล องค์การ บริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา เพื่อกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมีการปรับลดขนาด ของหน่วยราชการ ปรับปรุงการให้บริการสร้างความประทับใจให้กับผู้มาใช้บริการและตอบสนอง ความต้องการของประชาชนมีการพัฒนา การคัดเลือกบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพและผลงานขณะเดียวกันที่ผ่านมามององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบสภาพปัญหา ข้อจำกัดในการบริหารงาน เช่น ปัญหาการทุจริต คอร์รัปชัน ขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และแนวทางปฏิบัติของ ข้าราชการประจำและฝ่ายการเมือง รวมถึงความไม่ยุติธรรมในการบริหารจัดการ ขาดการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการบริหารงานอันเป็นการบริหารจัดการที่ขาดคุณธรรม จริยธรรม มีความซับซ้อน ทั้งในเรื่องโครงสร้างอำนาจหน้าที่และการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดประสิทธิภาพไม่สามารถพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าตามวัตถุประสงค์ของการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง

4. ประโยชน์ของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ

ธรรมาภิบาลเป็นหลักหลักการที่มีความสำคัญของทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน หรือภาคประชาชน เนื่องจากธรรมาภิบาลเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติต่อกัน และเป็นแนวทางในการจัดระเบียบ เพื่อให้ทุกภาคส่วนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข ตั้งอยู่ในความถูกต้อง เป็นธรรม ดังนั้นการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการจึงมีประโยชน์ ดังต่อไปนี้

4.1 ประโยชน์ต่อองค์กร

4.1.1 ทำให้องค์กรมีการบริหารจัดการที่มีความคล่องตัว ทันต่อสถานการณ์ ปัจจุบัน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ทั้งภายในและภายนอก

4.1.2 ทำให้การบริหารจัดการขององค์การมีกลไกและกฎเกณฑ์ในการบริหารจัดการที่ดี มีระบบ มีความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน อันนำมาซึ่งความน่าเชื่อถือและความศรัทธาต่อองค์การ

4.1.3 ทำให้การดำเนินงานในภาพรวมขององค์การมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดความคุ้มค่าสูงสุดตามภารกิจขององค์การ

4.2 ประโยชน์ต่อประชาชนและผู้บริหาร

4.2.1 ทำให้ประชาชนและผู้รับบริการได้รับการอำนวยความสะดวก รวดเร็วทันสมัย มีประสิทธิภาพ ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของประชาชนและผู้รับบริการได้มากขึ้น

4.2.2 ทำให้การบริหารงานของภาครัฐเป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม มีคุณภาพ สามารถรองรับกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป อันส่งผลทำให้ประชาชนและผู้รับบริการมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

4.2.3 ทำให้ระบบการตัดสินใจและการบริหารจัดการโดยรวมของหน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เสมอภาค และมีความยุติธรรมอย่างแท้จริง อันนำมาซึ่งความเชื่อมั่นและศรัทธาแก่ประชาชนและผู้รับบริการ

4.3 ประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

4.3.1 ทำให้ระบบบริหารของภาครัฐมีความโปร่งใส ยุติธรรม ก่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม

4.3.2 ทำให้สังคมมีความเข้มแข็ง เกิดเป็นสังคมที่มีเสถียรภาพ ช่วยลด บรรเทาหรือแก้ปัญหาความรุนแรงในสังคม

4.3.3 ทำสามารถลดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ส่งผลทำให้ช่วยลดงบประมาณค่าใช้จ่าย ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันของประเทศ

4.3.4 ทำให้ทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขภายใต้ความร่วมมือกัน อันก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ

4.3.5 ทำให้ภาพลักษณ์ของหน่วยงานของประเทศเป็นที่ศรัทธา เชื่อมั่น และได้รับความไว้วางใจจากประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งเป็นที่ยอมรับในระดับสากล อันส่งผลทำให้

การพัฒนาของประเทศเป็นไปอย่างยั่งยืน เสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ทำให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้า

สรุป ประโยชน์ของการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการสามารถสรุปได้ว่า องค์การใดที่นำหลักการของธรรมาภิบาลมาบริหารงาน ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐ หรือเอกชนจะส่งผลให้องค์การนั้นมีระเบียบ ทุกภาคส่วนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข การบริหารงานงานก็จะมีประสิทธิภาพ เกิดความคล่องตัว ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มากเกินไปจนเกิดความจำเป็น เป็นการช่วยเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันต่าง ๆ นอกจากนี้ยังช่วยให้ระบบบริหารงานเกิดความโปร่งใส ยุติธรรม ทุกภาคส่วนเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในการดำเนินงานขององค์การ ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้า และเกิดภาพลักษณ์ที่ดี

2.4 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ทางทิศใต้ของที่ตั้งที่ว่าการอำเภอหัวไทร ประมาณ 9 กิโลเมตร มีอาณาเขตทิศเหนือติดต่อกับตำบลหัวไทร ทิศใต้ติดต่อกับ ตำบลรามแก้ว และตำบลควนชะลิ้ง ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลรามแก้ว และตำบลควนชะลิ้ง ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลควนชะลิ้ง และตำบลแหลม พื้นที่มีเนื้อที่ประมาณ 40.497 ตารางกิโลเมตร หรือ 28,237 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 10.32 ของอำเภอหัวไทร ที่ดินสาธารณะประโยชน์ 536 ไร่ ที่ดินที่อยู่อาศัย 1,821 ไร่ ที่ดินทำกิน 24,461 ไร่ อื่น ๆ 1,419 ไร่ แนวเขตตำบลโดยละเอียด

ทิศเหนือ จุดเริ่มต้นที่แนวป่าบ้านตึกป่า หมู่ที่ 9 ต.เขาพังไกร พิกัด pj 366831 ไปทางทิศเหนือ ตามแนวคันนา (ทางสาธารณะ) ถึงจุดเชื่อมกับคลองอาทิตยที่บ้านปลายเกาะสุด พิกัด pj 367856 ไปทางทิศตะวันออกตามแนวกิ่งกลางคลองอาทิตย ตัดกับถนนหัวไทรพัทลุง ที่พิกัด pj 386854 และตัดกับถนนหัวไทร-เขาพังไกรที่บ้านลำคลอง ที่พิกัด pj 404844 ถึงจุดเริ่มเชื่อมกับคลองส่งน้ำอาทิตย-ทะเลปึง พิกัด pj 431835 ไปตามแนวกิ่งกลางคลองส่งน้ำอาทิตยและลำมาบบางขริม สิ้นสุดที่จุดเชื่อมกับคลองปากพรง-หัวไทร ที่ปากบางขริม หมู่ที่ 8 ต.เขาพังไกร พิกัด pj 445834 ระยะทางประมาณ 11.2 กิโลเมตร

ทิศตะวันออก จุดเริ่มที่ปากบางขริม หมู่ที่ 8 ต.เขาพังไกร พิกัด pj 445834 ไปทางทิศใต้ตามแนวคลองปากพรง-หัวไทร ถึงจุดเชื่อมคลองบางตัด หมู่ที่ 7 ต.เขาพังไกร พิกัด pj 443795 ระยะทางประมาณ 4.6 กิโลเมตร

ทิศใต้ จุดเริ่มต้นที่จุดเชื่อมมาบบางตัด หมู่ที่ 7 ต.เขาพังไกร พิกัด pj 443795 ไปทางทิศใต้ และทิศตะวันออกตามแนวกับคันนา เขตตัดกับถนนบางตะพาน-รามแก้ว ที่พิกัด pj 429788 และตัดกับถนนลากชาย-ปากคลอง พิกัด pj 405785 สิ้นสุดที่จุดเชื่อมกับคลองส่งน้ำพรุอ้ายเล หมู่ที่ 3 ต.เขาพังไกร พิกัด pj 373784 ระยะทางประมาณ 9 กิโลเมตร

ทิศเหนือ จุดเริ่มต้นที่จุดเชื่อมแนวคันนาเขตกับเหมืองส่งน้ำพรุอ้ายเล หมู่ที่ 3 ต. เขาพังไกร พิกัด pj 373784 ไปทางทิศเหนือ ตามแนวกึ่งกลางเหมืองส่งน้ำพรุอ้ายเล-แนวคันนา (ทางสาธารณะเดิม) ตัดกับถนนหัวไทร-เขาพังไกร พิกัด pj 370809 สิ้นสุดที่แนวป่าบ้านตักป่า หมู่ที่ 9 ต.เขาพังไกร พิกัด pj 366831 ระยะทางประมาณ 7.2 กิโลเมตร

เนื้อที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร มีเนื้อที่ทั้งหมด 25,310 ไร่ หรือประมาณ 40.497 ตารางกิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ 10.32 ของ อ. หัวไทร

ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไปของตำบลเขาพังไกรเป็นที่ราบลุ่ม มีภูเขาขนาดเล็กอยู่หนึ่งลูก เฉลี่ยพื้นที่โดยประมาณ 0.5 ตารางกิโลเมตร ความสูงบนยอดเขาเฉลี่ยประมาณ 150 เมตร ตั้งอยู่ตอนกลางของตำบล คือภูเขาพังไกร มีคลองชะอวด – หัวไทร เป็นแม่น้ำสายหลัก ซึ่งเป็นเส้นทางน้ำจากเทือกเขาหลวงจังหวัดนครศรีธรรมราช จากอำเภอลำทะลุไหลสู่ทะเลที่บ้านแพรกเมือง และบ้านปากกระวะตำบลหน้าสตน อำเภอยะหริ่ง แต่ปัจจุบันกรมชลประทานได้ขุดคลองชะอวด – แพรกเมือง (โครงการพระราชดำริ) เปลี่ยนทางไหลโดยผ่านตำบลเขาพังไกร ที่บ้านเกาะสุด หมู่ที่ 9 ต่อเขตระหว่างตำบลเขาพังไกร กับตำบลทรายขาว เลยทำให้คลองสายชะอวด-หัวไทร เป็นคลองสายรองเพื่อรองรับน้ำจากคลองพระราชดำริ นอกจากนั้นตำบลเขาพังไกร ยังมีแหล่งน้ำจากน้ำบาดาลที่มีคุณภาพน้ำที่ดีอยู่บริเวณรอบเขาพังไกร เป็นแหล่งผลิตน้ำประปา สำหรับเส้นทางคมนาคมสายหลัก คือทางหลวงชนบท หมายเลข 4150 ซึ่งตัดผ่านทางด้านทิศตะวันตกของตำบลจากอ. หัวไทร – ปากเหมืองผ่านหมู่ที่ 2, 10 โดยมีชุมชนตั้งถิ่นฐานเกาะกลุ่มอยู่สองฟากถนน และตามริมคลอง ชะอวด – หัวไทร

ลักษณะภูมิอากาศ ตำบลเขาพังไกรอยู่ในเขตภูมิอากาศร้อนแบบมรสุม มี 2 ฤดู คือ ฤดูร้อน และฤดูฝนฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนเมษายน เป็นช่วงที่ลมมรสุมตะวันตกเฉียงเหนือกำลังอ่อน ประกอบมีกระแสลมพัดผ่านจากทางใต้ ทำให้อุณหภูมิสูงขึ้น และในระยะดังกล่าว จะร้อนมากที่สุดในรอบปี โดยในแต่ละปี อุณหภูมิเฉลี่ยสูงสุด 37 องศาเซลเซียส และต่ำสุดประมาณ 18 องศาเซลเซียสฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคม จนถึงเดือน มกราคมโดยแยกเป็น 2 ช่วง คือช่วงแรกระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงเดือนตุลาคม เป็นช่วงที่ได้รับลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้แต่มีปริมาณน้ำฝนไม่มากนักช่วงที่สองจากเดือนพฤศจิกายนถึงเดือนมกราคม ได้รับลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือพัดมาจากอ่าวไทยมีความชื้นสูง รวมทั้งพายุดีเปรสชัน จึงมีปริมาณน้ำฝนสูงกว่าในช่วงแรก

ประชาชนและพนักงานบุคลากรใน องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 6,370 คน (ข้อมูล สถิติประชากรทางการทะเบียนราษฎร สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครองที่ว่าการอำเภอหัวไทร เดือน พฤษภาคม 2567)

วิสัยทัศน์การพัฒนา คือ บูรณาการทุกภาคส่วน เกษตรดี พื้นที่ชุมชนเข้มแข็ง

พันธกิจหลักการพัฒนา

1. จัดให้มี บำรุงรักษา ระบบคมนาคมที่มีประสิทธิภาพทั่วทั้งตำบล
2. จัดให้มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
3. ขยายการให้บริการสาธารณสุขไปทั่วให้ครอบคลุมพื้นที่ที่รับผิดชอบ
4. เสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรเอกชน
5. พัฒนาสังคมและทรัพยากรมนุษย์
6. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตของสมาชิกในสังคม
7. เฝ้าระวังรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม
8. ให้บริการประชาชนในเชิงรุก
9. จัดสวัสดิการให้แก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
10. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้เกิดความคล่องตัว มุ่งเป้าหมายหลักให้ประชาชนได้รับการบริการอย่าง รวดเร็ว ถูกต้องและเป็นธรรม

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

1. การคมนาคมมีความสะดวกรวดเร็ว
2. ระบบสาธารณสุขไปทั่ว สาธารณูปการเพียงพอและทั่วถึง
3. บริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามแนวธรรมาภิบาล
4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
5. ส่งเสริมการศึกษา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมและประเพณี
6. ประชาชนมีสุขภาพดี ได้รับการด้านสุขภาพอนามัยที่มีคุณภาพและทั่วถึง

7. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่ให้เกิดมลภาวะและมีความยั่งยืน
8. ชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
9. ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแล

สภาพทางเศรษฐกิจ

ปัจจัยทางเศรษฐกิจ เนื่องจากตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นจุดรอยต่อของทะเลสาบสงขลา บริเวณอำเภอระโนด จังหวัดสงขลา ในทางทิศใต้ อำเภอควนขนุน จังหวัดพัทลุง อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช ในทางทิศตะวันตกและอำเภอเชียรใหญ่และอำเภอปากพนัง ในทิศเหนือและทิศตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นพื้นที่ศูนย์กลางเหมือนใยแมงมุม มีคลองตัวต่อโยงใยทุกด้าน มีความสัมพันธ์กับชุมชนรอบนอกได้ทุกทิศทาง และที่สำคัญพื้นที่สำคัญของเขาพังไกร เป็นส่วนหนึ่งของพรุควนเคร็งมีอยู่ในเขตรอยต่อของสามจังหวัด คือ สงขลา พัทลุงและนครศรีธรรมราช โครงการดำริในการพัฒนาลุ่มน้ำปากพนัง จึงเป็นพื้นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การทำเกษตรกรรม

พื้นที่ราบลุ่มตำบลเขาพังไกร เป็นแหล่งทรัพยากรธรรมชาติ และระบบนิเวศที่มีความสำคัญตั้งแต่อดีต เนื่องจากพื้นที่ราบลุ่มมีการสะสมของตะกอนดินที่อุดมสมบูรณ์ ทำให้เหมาะแก่การทำเกษตรกรรม โดยเฉพาะการปลูกข้าว ซึ่งเป็นสินค้าหลักที่สำคัญของพื้นที่ราบลุ่มเขาพังไกร โดยมีคลองชะอวด - หัวไทร เป็นแม่น้ำสายหลักที่มีต้นกำเนิดมาจากเทือกเขาบรรทัด มีลำคลองหลายสายไหลลงสู่อ่าวไทยที่บ้านแพรกเมือง ตำบลเขาพังไกร และบ้านปากกระวะ องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าสวน อำเภอหัวไทร ซึ่งมีความยาวประมาณ 30 กิโลเมตร ส่งผลให้บริเวณที่ราบลุ่มเขาพังไกร มีความหลากหลายทางชีวภาพและมีความสำคัญยิ่งในเชิงนิเวศวิทยา เพราะเป็นพื้นที่ที่มีระบบนิเวศน้ำจืด น้ำกร่อย น้ำเค็ม และน้ำเปรี้ยว อยู่ในบริเวณใกล้เคียงกัน ทำให้เป็นที่อยู่และที่เพาะพันธุ์ของสัตว์น้ำนานาชนิด จากการใช้พื้นที่ที่มีความอุดมสมบูรณ์ และมีความหลากหลายของทรัพยากร ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ชาวบ้านในพื้นที่จึงประกอบอาชีพอย่างหลากหลาย ตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับฐาน ของทรัพยากรที่หลากหลายในพื้นที่ เช่น การทำนาข้าว การทำไร่นาสวนผสม การประมง การเพาะเลี้ยงกุ้ง และปศุสัตว์ เป็นต้น

ในส่วน of ชุมชนที่อยู่ติดแม่น้ำลำคลองสาขาต่าง ๆ ของตำบลเขาพังไกร มีการประกอบอาชีพประมงเป็นอาชีพหลัก รวมทั้งยังเป็นอาชีพเสริมของผู้ที่ประกอบอาชีพอื่น ๆ อีกด้วย การทำประมงมีมาอย่างยาวนาน นับตั้งแต่การเริ่มเข้ามาตั้งถิ่นฐาน การจับสัตว์น้ำในอดีตจะใช้ภูมิปัญญาชาวบ้าน ที่กำหนดแบบแผนการทำมาหากินให้สอดคล้องกับฤดูน้ำ (น้ำท่วม น้ำท่า น้ำฝน) ชาวประมงในถิ่นนี้จะทำประมงโดยวิธีการลอยวน จับปลา ด้วยอุปกรณ์ต่าง ๆ ตามการอพยพของกุ้ง

ปลาไปตามฤดูกาล ซึ่งชาวบ้านสามารถทำมาหากินได้อย่างไม่ขัดสน โดยใช้วิธีการหากุ้งปลาแบบง่ายๆ เช่น การใช้แห อวน ราวเบ็ด และงมกุ้ง เป็นต้น แสดงให้เห็นความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรสัตว์น้ำในพื้นที่ได้เป็นอย่างดี ในเขตน้ำเปรี้ยวหรือเขตป่าพรุแถบอำเภอชะอวด ที่เชื่อมต่อมาถึงตำบลเขาพังไกร ชาวบ้านก็จะประกอบอาชีพหาปลา หาเต่า ที่อยู่ในป่าพรุที่มีอยู่อย่างชุกชุม ทำให้ชาวบ้านทำประมงได้ตลอดทั้งปี

การประกอบอาชีพของประชากรในตำบลเขาพังไกร ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ซึ่งมีจำนวนมากถึงร้อยละ 90 ของครัวเรือน รองลงมาคือ การปศุสัตว์ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการเลี้ยงสัตว์ในครัวเรือนเศรษฐกิจหลักของตำบลได้มาจากการเพาะปลูก ได้แก่ ผักคะน้า พริก ขี้หนู การปลูกข้าว โดยทำการเพาะปลูกปีละ 2 ครั้ง เป็นการทำการเพาะปลูกแบบดั้งเดิม โดยอาศัยน้ำจากธรรมชาติเป็นสำคัญ หลังจากการเก็บเกี่ยวตามฤดูกาลแล้ว เกษตรกรจะทำการเพาะปลูกพืชไร่ ได้แก่ พืชตระกูลถั่วต่าง ๆ แต่มีจำนวนไม่มากนัก นอกจากนี้ยังมีการประกอบอาชีพอย่างอื่น เช่น การเพาะเลี้ยงปลาน้ำจืด ค้าขาย รับราชการ รับจ้าง เป็นต้น

ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

การทำประมงพื้นบ้านเป็นภูมิปัญญาชาวบ้านที่สืบทอดกันมาแต่บรรพบุรุษ มีการเรียนรู้ ความชำนาญ และสั่งสมประสบการณ์มาจากรุ่นสู่รุ่น การทำประมงพื้นบ้านต้องขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ธรรมชาติ สภาพแวดล้อมทางทะเล ธรรมชาติของสัตว์น้ำ และความเหมาะสมของเครื่องมือเครื่องใช้แต่ละชนิดที่สำคัญ ด้วยวิถีพึ่งพาธรรมชาติ การทำประมงพื้นบ้านต้องอาศัยการเรียนรู้การสังเกต และเข้าใจธรรมชาติของสัตว์น้ำ ประเภท ชนิดและวงจรชีวิตของสัตว์น้ำ แหล่งพักพิงอาศัย การขยายพันธุ์และการแพร่พันธุ์

ชาวประมงพื้นบ้านต้องสังเกตสภาพและลักษณะของน้ำ เพราะสิ่งเหล่านี้คือกลไกสำคัญในการจับสัตว์น้ำ และการดำรงชีพเพื่อการมีอาชีพที่สืบทอดกันมาจากรุ่นสู่รุ่นปัจจุบัน กระบวนการเรียนรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ของชาวประมงพื้นบ้าน เป็นคุณสมบัติหรือความสามารถเฉพาะตัวมากกว่าเป็นแบบแผนที่ตั้งตัว แม้ว่าจะมีความรู้ในการทำประมง จะมีการถ่ายทอดสืบทอดกันจากรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่งอย่างต่อเนื่อง แต่ชาวประมงแต่ละคนจะต้องอาศัยการลองปฏิบัติ สังเกตจดจำ และฝึกฝนหาความชำนาญด้วยตนเองเป็นหลัก มีการยกย่องความสามารถพิเศษในการจับสัตว์น้ำ ว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญ หรือ “เซียน” ในอดีตเซียนเหล่านี้เมื่อตายไปแล้วจะกลายเป็น “ทวด”

ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่ทำให้ชุมชนเขาพังไกรมั่นคงตลอดมาตั้งแต่อดีต จนถึงปัจจุบันมีปัจจัยที่สนับสนุนที่สำคัญอยู่ 3 ประการ คือ การคมนาคมขนส่งสะดวกเพราะเป็นที่ราบลุ่มใกล้ทะเล ทั้งทะเลสาบและอ่าวไทย สมัยก่อนการคมนาคมทางเรือ เป็นหัวใจสำคัญในการติดต่อค้าขายทั้งชุมชน

ใกล้เคียงและชุมชนอื่น ๆ ประการที่สอง เป็นชุมชนขนาดใหญ่ ตั้งหลักแหล่งอยู่ปากคลองสำคัญ ๆ ทำหน้าที่เป็นคนกลางหรือตัวกลางในการติดต่อกับคนต่างถิ่น ในการค้าขายกับชุมชนหมู่ทุ่งและหมู่เหนือที่อยู่ไกลออกไป จากเส้นทางการคมนาคมในสมัยนั้น ประการสุดท้าย ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติ ไม่ว่าจะเป็นน้ำจืดหรือสตรน้ำและความอุดมสมบูรณ์ของผืนแผ่นดิน มีการประกอบอาชีพประมง เพาะปลูก อาชีพจากต้นตาลโดนด และเลี้ยงสัตว์ควบคู่กันไปความสัมพันธ์ในชุมชนอีกด้านหนึ่งของคนเขาพึงไกร เมื่อแบ่งตามสภาพพื้นที่ภูมิศาสตร์ก็แบ่งได้ 3 ลักษณะ ในแต่ละเขตที่มีวิถีชีวิตมีความเป็นอยู่ที่ต่างกันและเหมือนกัน มีการไปมาหาสู่และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในระบบเครือญาติเพื่อนเกลอ หรือคนที่สนิทสนมชอบพอกันมาคือ

เขตที่ 1 คือ เขตเขา เขตควน ที่ชุมชนเขาพึงไกรติดต่อกับคนในพื้นที่อำเภอชะอวดหรือจังหวัดพัทลุง

เขตที่ 2 คือ ชุมชนในเขตทุ่งราบตอนกลาง ซึ่งได้แก่ ที่ราบเชียรใหญ่ ปากพนัง ระโนด สภาพโดยทั่วไปอาจจะเป็นที่ราบลุ่มหรืออาจจะมีภูเขาเล็ก ๆ และควนสลับกันอยู่บ้างในบางพื้นที่

เขตที่ 3 คือ เขตที่ราบชายฝั่ง ได้แก่ ชายฝั่งทะเลสาบและทะเลอ่าวไทย

ผู้คนทั้งสามกลุ่มนี้มีวิถีชีวิตและการดำรงชีพที่แตกต่างกันตามสภาพภูมิศาสตร์ แต่ในความแตกต่างนี้นำมาซึ่งความสัมพันธ์กัน ดังนั้นงานเรื่องชาวเขา ชาวเล หรือเกลอเขา เกลอเล เป็นนิทานแห่งการพึ่งพาอาศัยของชุมชนแถบนี้

ระบบบริการพื้นฐาน

1. การคมนาคมขนส่ง (ทางบก ทางน้ำ ทางราง ฯลฯ)
2. การไฟฟ้า การบริการทางด้านไฟฟ้าภายในตำบลเขาพึงไกร มีใช้อย่างทั่วถึงทุกครัวเรือน
3. การประปา ระบบประปาหมู่บ้านประกอบด้วย
 - ก) หมู่ที่ 1 , หมู่ที่ 9 (อยู่ในความรับผิดชอบของ อบจ.นครศรีธรรมราช)
 - ข) หมู่ที่ 2 , หมู่ที่ 4 , หมู่ที่ 5 , หมู่ที่ 7, หมู่ที่ 8 , หมู่ที่ 10 (อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต.)

4. โทรศัพท์

โทรศัพท์เป็นการใช้โทรศัพท์ส่วนบุคคลที่มีการใช้อย่างทั่วถึงทุกครัวเรือน และมีอินเทอร์เน็ตฟรีสำหรับบริการกระจายตามหมู่บ้าน

5. ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์ ได้แก่ ที่ทำการไปรษณีย์อนุญาต จำนวน 1 แห่ง ตั้งอยู่หมู่ที่ 1

6. สถานีตำรวจ มีจำนวน 1 แห่ง คือ สถานีตำรวจภูธรเขาพังไกร

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พระชินูปวงศ์ วชิรญาณโณ, เบญญาภา อัจฉฤกษ์, และณัฐกานต์ หงษ์กุลเศรษฐ์ (2567) ได้ศึกษา การส่งเสริมภาวะผู้นำนักการเมืองท้องถิ่นตามหลักพุทธธรรมสำหรับนักการเมืองท้องถิ่นในอำเภอคง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำสำหรับนักการเมืองท้องถิ่นในอำเภอคง จังหวัด นครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านบุคลิกภาพ รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำนักการเมืองท้องถิ่นกับหลักสังคหวัตถุ 4 สำหรับนักการเมืองท้องถิ่นในอำเภอคง จังหวัดนครราชสีมา โดยรวม มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง และแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมสำหรับนักการเมืองท้องถิ่น ในอำเภอคง จังหวัดนครราชสีมา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 นักการเมืองท้องถิ่นมีการบริจาคสิ่งของ หรือให้ทานเพื่อประโยชน์ของประชาชน ใช้วาจาอย่างสุภาพและเหมาะสมด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ อ่อนหวาน ด้วยความจริงใจ มีเหตุผล ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เสียสละไม่เห็นแก่ ประโยชน์ส่วนตน บำบัดทุกข์บำรุงสุข ปฏิบัติงานเพื่อรักษาผลประโยชน์ให้กับประชาชน ด้วย ความจริงใจมีสติเพื่อหาวิธีแก้ไข จัดการกับปัญหาต่าง ๆ สมำเสมอในการทำงานรับใช้ประชาชน

พระมหาอภิวัชร อภิวัชโร (2567) ได้วิจัยศึกษา การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี ผลวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเมืองและหลักไตรสิกขา ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า

ใช้หลักไตรสิกขา ในการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบุรี คือ ศील สมาธิ และปัญญา

พระปลัดเอกชัย จนทโชโต (คงชีวะ), อนุภูมิโฆวเกษม,สุรพล สุยะพรหม (2566) ได้วิจัย ศึกษา พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำของนักการเมืองท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ผลวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้นำทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก การส่งเสริมภาวะผู้นำของนักการเมืองท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การบูรณาการหลักปาปนิกรรม เพื่อการส่งเสริมภาวะผู้นำนักการเมืองท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ดังนี้ ด้านจักษุมามีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาท้องถิ่น ฉลาดในการวางแผน ด้านวิธูโร มีความชำนาญในการจัดการบริหารท้องถิ่น ด้านนิสสยสัมปันโน มีมนุษยสัมพันธ์กับภายนอกสร้างเครือข่ายการพัฒนาจากภายนอกสู่ภายในให้กับท้องถิ่น

สุดเขต สกุลทอง (2566) ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำชุมชนท้องถิ่นกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับคนในท้องถิ่นตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในอำเภอพร้าวจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า บทบาทภาวะผู้นำชุมชนท้องถิ่นกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับคนในท้องถิ่นตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในอำเภอพร้าวจังหวัดเชียงใหม่ เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทภาวะผู้นำชุมชนท้องถิ่นกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับคนในท้องถิ่นตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสำหรับข้อเสนอแนะ บทบาทภาวะผู้นำชุมชนแต่ละชุมชนควรต่อยอดสู่เป้าหมายในการสร้างชุมชนเข้มแข็งซึ่งเป็นกลไกในการขับเคลื่อนสังคมแห่งการเรียนรู้และให้ชุมชนมีความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและเสริมพลังให้กับชุมชนยึดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ธนาวุฒิ บุญญานุสนธิ์, ภมร ชื่นระหัดถ์, ธนิศร ยืนยง (2567) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า ระดับการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย การส่งเสริมการสร้างศักยภาพคนสู่การพัฒนาจังหวัดที่ยั่งยืน การส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจฐานรากตามหลักศาสตร์พระราชาสู่การแข่งขันอย่างยั่งยืน และ การส่งเสริมการพัฒนาสังคมสู่การเป็นเมืองที่น่าอยู่อาศัยและเมืองแห่งการพักผ่อน ตามลำดับ การมีส่วนร่วมของประชาชนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น และการเป็นต้นแบบแนวทาง ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัด

ชัยภูมิ ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อการกำหนดความต้องการเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อประชาชน ทั้งส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนาศักยภาพผู้นำที่เป็นผู้นำทางที่ดี เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดชัยภูมิต่อไป

เบญจวรรณ ใจดี, และสมจิต ขอนวงศ์ (2566) ศึกษา ภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชนเทศบาลตำบลหนองม่วงไข่ อำเภอนองม่วงไข่ จังหวัดแพร่ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชนในเทศบาลตำบลหนองม่วงไข่ อำเภอนองม่วงไข่ จังหวัดแพร่ พบว่า ภาพรวมระดับภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชน เทศบาลตำบลหนองม่วงไข่ อำเภอนองม่วงไข่ จังหวัดแพร่ ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.43$, S.D.=0.28) 2) ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท 4 กับภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชนในเทศบาลตำบลหนองม่วงไข่ อำเภอนองม่วงไข่ จังหวัดแพร่ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r=.648$) และ 2) ปัญหาอุปสรรค พบว่า งบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเพราะบางโครงสร้างต้องใช้งบประมาณสูง ขาดความต่อเนื่องในการสนับสนุนโครงการ การฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับยาเสพติดให้แก่เด็กและเยาวชนภายในชุมชน ขาดความต่อเนื่องในการเสนอโครงการ การส่งเสริมการเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรมแก่ชุมชนและเยาวชน ข้อเสนอแนะพบว่าเสนอโครงการการทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐรับผิดชอบโดยตรงในการพัฒนาชุมชน เช่น พัฒนาชุมชน สังคม วัฒนธรรม สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เกษตรจังหวัด กรมทางหลวงชนบท ที่เกิดศักยภาพไปยังหน่วยงานที่มีงบประมาณหรือการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนร่วมกันช่วยดูแลรักษาความสะอาดของถนนและเส้นทางเดินเท้าจัดกิจกรรมให้ชุมชนมีส่วนร่วมของประชาชนให้ได้รับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องควรที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่มีอาชีพที่สามารถต่อยอดได้ ควรมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้กับเยาวชน

ธีระชัย เทพนอก (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมาภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีบาร์มี ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ด้านความซื่อสัตย์อย่างจริงจัง ด้านการเสริมสร้างอำนาจ และด้านการมีสัญลักษณ์ ตามลำดับ และการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น ในจังหวัดนครราชสีมาภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ ตามลำดับ ภาวะผู้นำ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านความซื่อสัตย์อย่างจริงจัง การมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งผลต่อ

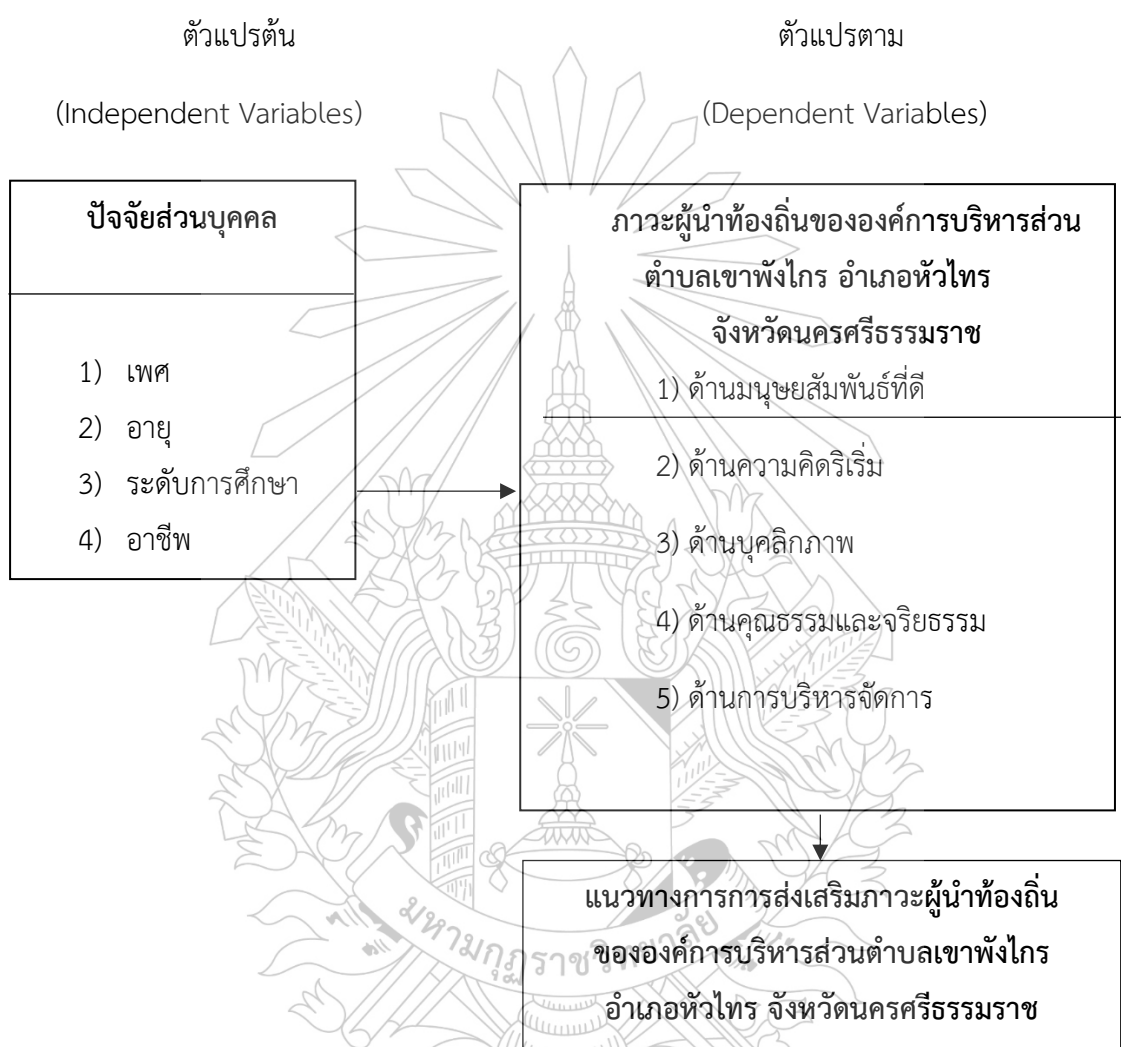
การพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลจากการวิจัยนำปัจจัยที่ส่งผลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา

เมธินี อินทร์บัว, และโชติ บดีรัฐ (2564) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำของสตรีที่มีบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่ตำบลท่าข้าม อำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น ภาวะผู้นำของสตรีที่มีบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่ตำบลท่าข้าม อำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอาชีพที่แตกต่างกันส่งผลต่อภาวะผู้นำของสตรีที่มีบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่ตำบลท่าข้าม อำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) เสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำของสตรีที่มีบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่น ควรมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าสู่กระบวนการพัฒนาในเบื้องต้น โดยแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ 1) กลุ่มสตรีที่มีศักยภาพจะขึ้นเป็นผู้บริหารในท้องถิ่น 2) กลุ่มสตรีที่อยู่ระหว่างการดำรงตำแหน่งผู้บริหารท้องถิ่นรูปแบบการพัฒนานี้เป็นรูปแบบที่ช่วยเสริมสร้างคุณลักษณะภาวะผู้นำให้กับสตรีทั้งที่มีศักยภาพเน้นการประเมินเพื่อหาความต้องการ จำเป็นในการได้รับการพัฒนาสำหรับผู้บริหารสตรี

สมบูรณ์ จรทอง, และพรพิมล โพธิ์ชัยหล้า (2567) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโพธาราม จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่าระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีพุทธ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอโพธาราม จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ (อริยสัจ 4) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านจิตใจ (อริยสัจ 4) ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีพุทธ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งโดยรวมไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีพุทธ ได้แก่ ผู้นำองค์กรควรมีการส่งเสริมการพัฒนาชุมชนเพื่อสร้างอาชีพ รายได้ให้กับชุมชนส่งเสริมให้มีการดำเนินชีวิตของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและยกระดับคุณภาพชีวิตให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2.6 สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษากรอบแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยศึกษาจากแนวคิดทฤษฎี เอกสาร ตำรา วารสาร บทความ ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 สรุปกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมภาวะผู้นำขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช” ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช 2) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี หนังสือ ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการวิจัยตามกระบวนการดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ประชาชนในเขตตำบลเขาพังไกรและพนักงาน บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 6,370 คน (ข้อมูล สถิติประชากรทางการทะเบียนราษฎร สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอหัวไทร เดือน พฤษภาคม 2567)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนในเขตตำบลเขาพังไกรและพนักงาน บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 6,370 คน (ข้อมูล สถิติประชากรทางการทะเบียนราษฎร สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอหัวไทร เดือน พฤษภาคม 2567) โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และ

มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 364 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบบเป็นสัดส่วนตามหมู่บ้าน

ตารางที่ 1 ตารางแสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

หมู่บ้าน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. บ้านตลาดดอน	796	45
2. บ้านเขาดก	834	47
3. บ้านไร่	823	47
4. บ้านหัวไทรดอน	605	35
5. บ้านลากขาย	647	37
6. บ้านท่าจิก	380	22
7. บ้านบางตะพาน	666	38
8. บ้านตรงเตรียง	594	34
9. บ้านเกาะสุด	505	29
10. บ้านลำคลอง	520	30
รวม	6,370	364

จากสูตร ประชากรแต่ละหมู่บ้านคูณด้วยกลุ่มตัวอย่าง และหารด้วยประชากรทั้งหมด

$$= \frac{\text{ประชากรแต่ละหมู่บ้าน (เช่นบ้านตลาดดอน)} \times \text{กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด}}{\text{ประชากรทั้งหมดของตำบลเขาพังไกร}}$$

$$i(n_i) = \frac{N_i \times n}{N}$$

$$i(n_i) = \frac{796 \times 364}{6,370}$$

$$i(n_i) = 45 \text{ คน}$$

N = ประชากรทั้งหมดของตำบล

n = กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

N_i = ประชากรแต่ละหมู่บ้าน

$i(n_i)$ = กลุ่มตัวอย่างสัดส่วนประชากรแต่ละหมู่บ้าน

3.1.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างอย่างง่ายจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, PP. 607 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 364 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบบเป็นสัดส่วนตาม หมู่บ้าน โดยหน่วยประชากรในแต่ละชั้นภูมิจะมีลักษณะเหมือนกัน แล้วสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้จำนวน กลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับประชาชนและพนักงาน บุคลากรใน องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 1 ฉบับ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close Ended) คำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choices) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 2) ด้านความคิดริเริ่ม 3) ด้านบุคลิกภาพ 4) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม 5) ด้านการบริหารจัดการ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ลักษณะของคำถาม เป็นคำถามปลายเปิด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษาเพื่อนิยามและเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดกรอบเพื่อสร้างแบบสอบถามและปรับปรุงแบบสอบถามให้ครอบคลุมตัวแปรตามกรอบความคิดภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ (ที่ปรึกษา) ในการตรวจสอบเบื้องต้นเพื่อขอความเห็นชอบ และตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ภาษา สาระสำคัญให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ และนิยามศัพท์

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเกี่ยวกับการส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ให้มีความถูกต้องและชัดเจน ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน มีรายนามดังต่อไปนี้

4.1 ผศ.ดร.ปัญญาธิ แพรกปาน

4.2 ผศ.พอพล อุดลพันธ์

4.3 นายสุชาติ คงชุม

5. คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแต่ละข้อคำถามโดยให้ผู้เชี่ยวชาญลงความเห็นว่าคุณคำถามแต่ละข้อวัดได้ตรงวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ ซึ่งกำหนดความคิดเห็นไว้ ดังนี้เกณฑ์การพิจารณาของ (สายทิพย์ ยะพู 2560: 147-149) ดังนี้

ให้คะแนน + 1 แน่ใจว่าสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 แน่ใจว่าไม่สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์

6. นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยจะนำข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 มาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชาชน พนักงาน และบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช มีบริบทที่คล้ายคลึงกันประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยคำนวณหาค่า

สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa - coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ (สายทิพย์ ยะฟู. 2560: 126-129) เป็น .985

8. นำเครื่องมือที่สมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างราบรื่น และถูกต้องตามระเบียบวิธีวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากทางมหาวิทยาลัยฯ ทำการติดต่อประสานงานเป็นการภายในกับผู้เกี่ยวข้อง

3.5.2 แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนดไว้ด้วยตัวเอง

3.5.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลคืนด้วยตนเอง

3.5.4 เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว จำนวน 364 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จึงตรวจสอบความสมบูรณ์และจัดลำดับข้อมูล

3.5.5 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 364 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 กลับคืนมา ผู้วิจัยพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์และจัดลำดับข้อมูลแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อดำเนินการต่อ ดังนี้

1.การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ มีขั้นตอน ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายในด้านต่าง ๆ ซึ่งกำหนดตามแนวทางของ ลิเคิร์ท (Likert Scale) (สายทิพย์ ยะฟู. 2560: 126-129)

เกณฑ์การแปลระดับความเครียดในการทำงาน ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำท้องถิ่น อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำท้องถิ่น อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำท้องถิ่น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะการแจกแจงความถี่แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือมี ดังนี้

1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

สูตร
$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Congruence)

R คือ ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อข้อคำถาม โดยที่
ค่า 1 คือ สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

ค่า 0 คือ ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้

ค่า -1 คือ ไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

$\sum R$ คือ ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคน

N คือ จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือ

1.2 การตรวจหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach)

สูตร
$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_x^2} \right)$$

เมื่อ α คือ ค่าความเที่ยงของครอนบัค

n คือ จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

$\sum \sigma_i^2$ คือ ผลรวมค่าความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

σ_x^2 คือ ค่าความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด

2. สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อบรรยายข้อมูลจากการศึกษาผู้วิจัย
ดำเนินการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ซึ่งหาค่าต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ค่าร้อยละ (%)

สูตร ค่าร้อยละ (%) = $\frac{X \times 100}{N}$

เมื่อ X คือ จำนวนข้อมูล (ความถี่) ที่ต้องการนำมาหาค่าร้อยละ
 N คือ จำนวนข้อมูลทั้งหมด

2.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)

สูตร $\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}$

เมื่อ $\bar{x}$ คือ ค่าเฉลี่ย
 $\sum_{i=1}^n x_i$ คือ ผลรวมของข้อมูล
 n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สูตร $S.D. = \sqrt{\frac{N \sum x^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$

เมื่อ $S.D.$ คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum x$ คือ ผลรวมคะแนนของทุกคน
 $\sum x^2$ คือ ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 N คือ จำนวนทั้งหมด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช และเพื่อศึกษา แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1

4.1 ผลการวิเคราะห์สถานะภาพส่วนบุคคลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2

4.2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 3

4.3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานะภาพส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 4

4.4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 1

4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ซึ่งมีผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ 4. 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ			
	ชาย	167	45.88
	หญิง	197	54.12
	รวม	364	100.00
2. อายุ			
	20 – 29 ปี	94	25.82
	30 – 39 ปี	110	30.22
	40 – 49 ปี	100	27.47
	50 – 59 ปี	29	7.97
	60 – 69 ปี	31	8.52
	รวม	364	100.00
3. ระดับการศึกษา			
	ไม่ได้รับการศึกษา	1	0.27
	ประถมศึกษา	41	11.26
	มัธยมศึกษา/ปวช./ปวส.	125	34.35
	ปริญญาตรี	182	50.00
	สูงกว่าปริญญาตรี	15	4.12
	รวม	364	100.00

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
4. อาชีพ		
เกษตร	70	19.23
รัฐวิสาหกิจ	23	6.32
รับจ้าง	62	17.03
ข้าราชการ/พนักงานราชการ	106	29.12
ธุรกิจส่วนตัว	78	21.43
อื่น ๆ	25	6.87
รวม	364	100.00
5. รายได้		
ไม่เกิน 10000 บาท	49	13.46
10001-15000 บาท	103	28.30
15001-20000 บาท	81	22.25
20001-25000 บาท	43	11.81
25001-30000 บาท	46	12.64
มากกว่า 30000 บาท	42	11.54
รวม	364	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.12 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 45.88 โดยมีอายุอยู่ในช่วงที่ 30 – 39 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 30.22 รองลงมาคือ 40 – 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.47 รองลงมาคือ 20 – 29 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.82 รองลงมาคือ 60 – 69 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.52 และน้อยที่สุดคือ 50 – 59 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.97 ตามลำดับ มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 และรองลงมา ระดับมัธยมศึกษา/ปวช./ปวส. คิดเป็นร้อยละ 34.35 รองลงมาคือระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 11.26 รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 4.12 และน้อยที่สุดคือไม่ได้รับการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 0.27 ตามลำดับ มีการประกอบอาชีพข้าราชการ/พนักงานราชการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.12 รองลงมาธุรกิจส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 21.43 อาชีพเกษตร คิดเป็นร้อยละ 19.23 รับจ้าง คิดเป็นร้อยละ 17.03 อาชีพอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 6.87 และรัฐวิสาหกิจน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 6.32 ตามลำดับ รายได้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีรายได้ในช่วง 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.30 รองลงมามีรายได้ในช่วง 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.25 รายได้

ไม่เกิน 10,000 คิดเป็นร้อยละ 13.46 รายได้ 25,001 – 30,000 คิดเป็นร้อยละ 12.64 รายได้ 20,001 – 25,000 คิดเป็นร้อยละ 11.81 และมีรายได้มากกว่า 30,000 บาท น้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 11.54 ตามลำดับ

ตอนที่ 2

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวม

ด้านที่	ภาวะผู้นำท้องถิ่น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1.	ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.25	0.26	มาก	1
2.	ด้านความคิดริเริ่ม	4.23	0.28	มาก	2
3.	ด้านบุคลิกภาพ	4.21	0.26	มาก	5
4.	ด้านคุณธรรม และจริยธรรม	4.23	0.28	มาก	3
5.	ด้านการบริหารจัดการ	4.22	0.31	มาก	4
ภาพรวม		4.23	0.22	มาก	

ก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.23) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.25) รองลงมาคือ ด้านความคิดริเริ่มและด้านคุณธรรม และจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.23) ด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.22) และด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.21) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแยกตามรายด้านปรากฏดัง ตารางที่ 4.3 - 4.7 ดังนี้

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ข้อที่	ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1.	ผู้นำท้องถิ่นมีการพูดจาสร้างความสัมพันธ์สื่อสารติดต่อกับบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องด้วยกาลยานิมิตรที่ดี	4.60	0.63	มากที่สุด	2
2.	ผู้นำท้องถิ่นมีการสร้างความร่วมมือในการทำงานของชุมชน	4.70	0.52	มากที่สุด	1
3.	ผู้นำท้องถิ่นมีการให้เกียรติกันและกัน	4.16	0.53	มาก	5
4.	ผู้นำท้องถิ่นมีการแนะนำเสนอแนวคิดรับฟังคำชี้แนะจากบุคคลอื่น ๆ	4.08	0.47	มาก	7
5.	ผู้นำท้องถิ่นมีการปรับปรุงแก้ไขในส่วนผิดพลาดของตนเองอย่างมีเหตุผล	3.77	0.66	มาก	8
6.	ผู้นำท้องถิ่นมีกระบวนการบริหารงานร่วมกับบุคคลในชุมชน	4.10	0.71	มาก	6
7.	ผู้นำท้องถิ่นมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีเสมอกับบุคคลในชุมชนและบุคคลทั่วไป	4.27	0.68	มาก	4
8.	ผู้นำท้องถิ่นมีการช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนและทำงานร่วมกับผู้อื่น หน่วยงานต่าง ๆ จนงานนั้นบรรลุเป้าหมาย	4.28	0.62	มาก	3
รวม		4.25	0.26	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำท้องถิ่นมีการสร้างความร่วมมือในการทำงานของชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.70) รองลงมาคือ ผู้นำท้องถิ่นมีการพูดจาสร้างความสัมพันธ์สื่อสารติดต่อกับบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องด้วยกาลยานิมิตรที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.60) ผู้นำท้องถิ่นมีการช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนและทำงานร่วมกับผู้อื่น หน่วยงานต่าง ๆ จนงานนั้นบรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.28) ผู้นำท้องถิ่นมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีเสมอกับบุคคลในชุมชนและบุคคลทั่วไป อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.27) ผู้นำท้องถิ่นมีการให้เกียรติกัน

และกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) ผู้นำท้องถิ่นมีกระบวนการบริหารงานร่วมกับบุคคลในชุมชน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) ผู้นำท้องถิ่นมีการแนะนำเสนอแนวคิดรับฟังคำชี้แนะจากบุคคลอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.89$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้นำท้องถิ่นมีการปรับปรุงแก้ไขในส่วน ผิดพลาดของตนเองอย่างมีเหตุผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านความคิดริเริ่ม

ข้อที่	ด้านความคิดริเริ่ม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1.	ผู้นำท้องถิ่นมีทักษะทางความคิด	4.53	0.66	มากที่สุด	2
2.	ผู้นำท้องถิ่นมีความกล้าที่จะคิดนอกกรอบจากเดิมที่เป็นอยู่	4.59	0.60	มากที่สุด	1
3.	ผู้นำท้องถิ่นมีกระบวนการใหม่ที่สร้างประโยชน์แก่ตนเองและสังคม	4.19	0.61	มาก	5
4.	ผู้นำท้องถิ่นมีความคิดใหม่ที่เป็นที่ยอมรับของคนต่าง ๆ ในสังคม	4.06	0.53	มาก	6
5.	ผู้นำท้องถิ่นมีความคิดที่ไม่ก่อความเดือดร้อน	3.85	0.71	มาก	8
6.	ผู้นำท้องถิ่นมีการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงและท้าทายมากขึ้น	4.06	0.70	มาก	7
7.	ผู้นำท้องถิ่นมีการใช้โอกาสที่มีอย่างมีประสิทธิภาพ	4.26	0.70	มาก	4
8.	ผู้นำท้องถิ่นมีการสร้างสรรค์โอกาสหรือแสวงหาซึ่งโอกาสในการพัฒนาชุมชน	4.30	0.62	มาก	3
รวม		4.23	0.28	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านความคิดริเริ่ม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำท้องถิ่นมีความกล้าที่จะคิดนอกกรอบจากเดิมที่เป็นอยู่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) รองลงมา คือ ผู้นำท้องถิ่นมีทักษะทางความคิด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) ผู้นำท้องถิ่นมีการสร้างสรรค์โอกาสหรือแสวงหาซึ่งโอกาสในการพัฒนาชุมชน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) ผู้นำท้องถิ่นมีการใช้โอกาสที่มีอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) ผู้นำ

ท้องถิ่นมีกระบวนการใหม่ que สร้างประโยชน์แกตนเองและสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) ผู้นำท้องถิ่นมีความคิดใหม่ที่เป็นที่ยอมรับของคน ต่าง ๆ ในสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) ผู้นำท้องถิ่นมีการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงและท้าทายมากขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้นำท้องถิ่นมีความคิดที่ไม่ก่อความเดือดร้อน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบุคลิกภาพ

ข้อที่	ด้านบุคลิกภาพ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1.	ผู้นำท้องถิ่นมีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.51	0.69	มากที่สุด	2
2.	ผู้นำท้องถิ่นมีลักษณะเด่นเหนือบุคคลอื่น	4.57	0.59	มากที่สุด	1
3.	ผู้นำท้องถิ่นมีความกล้าแสดงออก	4.23	0.63	มาก	3
4.	ผู้นำท้องถิ่นมีความมั่นคงทางอารมณ์	4.11	0.53	มาก	8
5.	ผู้นำท้องถิ่นมีเสน่ห์ในหน้าตาสดใสยิ้มแย้ม	3.90	0.68	มาก	10
6.	ผู้นำท้องถิ่นเป็นคนอบอุ่น	4.09	0.74	มาก	9
7.	ผู้นำท้องถิ่นสามารถปรับตัวได้ดี	4.12	0.69	มาก	7
8.	ผู้นำท้องถิ่นสามารถควบคุมตนเองได้ดี	4.21	0.59	มาก	4
9.	ผู้นำท้องถิ่นมีความกล้าหาญ กล้าที่จะยืนหยัด ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง	4.21	0.63	มาก	5
10.	ผู้นำท้องถิ่นมีความคิดสร้างสรรค์	4.17	0.66	มาก	6
รวม		4.21	0.26	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบุคลิกภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำท้องถิ่นมีลักษณะเด่นเหนือบุคคลอื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) รองลงมา คือ ผู้นำท้องถิ่นมีความเชื่อมั่นในตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) ผู้นำท้องถิ่นมีความกล้าแสดงออก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) ผู้นำท้องถิ่นสามารถควบคุมตนเองได้ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) ผู้นำท้องถิ่นมีความกล้าหาญ กล้าที่จะยืนหยัด ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) ผู้นำท้องถิ่นมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) ผู้นำท้องถิ่นมีความสามารถปรับตัวได้ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) ผู้นำท้องถิ่นมีความมั่นคงทางอารมณ์

อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) ผู้นำท้องถิ่นเป็นคนอบอุ่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้นำท้องถิ่นมีเสน่ห์ในหน้าตาสดใสยิ้มแย้ม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านคุณธรรม และจริยธรรม

ข้อที่	ด้านคุณธรรม และจริยธรรม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1.	ผู้นำท้องถิ่นมีพฤติกรรม กระบวนการ หรือวิธีการต่าง ๆ ของผู้นำที่แสดงออกถึง ค่านิยมคุณธรรมและจริยธรรมของตนเอง	4.56	0.65	มากที่สุด	2
2.	ผู้นำท้องถิ่นมีอุดมการณ์ เพื่อส่วนรวม	4.62	0.60	มากที่สุด	1
3.	ผู้นำท้องถิ่นมีการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม	4.21	0.57	มาก	3
4.	ผู้นำท้องถิ่นมีการคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรและสังคมส่วนรวมเป็นหลัก	4.08	0.53	มาก	6
5.	ผู้นำท้องถิ่นมีความสามารถจูงใจให้ผู้ตามคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นหลัก	3.85	0.69	มาก	7
6.	ผู้นำท้องถิ่นมีความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	4.10	0.72	มาก	5
7.	ผู้นำท้องถิ่นมีความยุติธรรมในการตัดสินความขัดแย้งที่เกิดขึ้น	4.20	0.64	มาก	4
รวม		4.23	0.28	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านคุณธรรม และจริยธรรมภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำท้องถิ่นมีอุดมการณ์เพื่อส่วนรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) รองลงมา คือ ผู้นำท้องถิ่นมีพฤติกรรม กระบวนการ หรือวิธีการต่าง ๆ ของผู้นำที่แสดงออกถึง ค่านิยมคุณธรรมและจริยธรรมของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) ผู้นำท้องถิ่นมีการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) ผู้นำท้องถิ่นมีความยุติธรรมในการตัดสินความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) ผู้นำท้องถิ่นมีความสามารถ

ดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) ผู้นำท้องถิ่นมีการคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรและสังคมส่วนรวมเป็นหลัก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้นำท้องถิ่นมีความสามารถจูงใจให้ผู้ตามคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นหลัก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการบริหารจัดการ

ข้อที่	ด้านการบริหารจัดการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1.	ผู้นำท้องถิ่นมีความสามารถส่วนบุคคลในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีในชุมชน	4.49	0.69	มาก	2
2.	ผู้นำท้องถิ่นมีความสามารถส่วนบุคคลในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ที่ได้รับมาอย่างคุ้มค่า	4.55	0.64	มากที่สุด	1
3.	ผู้นำท้องถิ่นมีการวางแผนในการทำงานที่ชัดเจน	4.15	0.55	มาก	5
4.	ผู้นำท้องถิ่นมีนโยบายที่โดดเด่นในการบริหารชุมชน	4.08	0.56	มาก	6
5.	ผู้นำท้องถิ่นได้รับความร่วมมือจากทั้งภาครัฐและเอกชน	3.84	0.71	มาก	7
6.	ผู้นำท้องถิ่นมีการเปิดโอกาสซึ่งการตรวจสอบทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งคนในท้องถิ่น	4.17	0.72	มาก	4
7.	ผู้นำท้องถิ่นมีการบริหารจัดการที่ดีจนส่งผลให้ชุมชนนั้นได้รับผลประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ	4.27	0.64	มาก	3
รวม		4.22	0.31	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการบริหารจัดการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำท้องถิ่นมีความสามารถส่วนบุคคลในการใช้

ศาสตร์และศิลป์ในการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ที่ได้รับมาอย่างคุ้มค่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) รองลงมา คือ ผู้นำท้องถิ่นมีความสามารถส่วนบุคคลในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีในชุมชน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) ผู้นำท้องถิ่นมีการบริหารจัดการที่ดีจนส่งผลให้ชุมชนนั้นได้รับผลประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) ผู้นำท้องถิ่นมีการเปิดโอกาสซึ่งการตรวจสอบทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งคนในท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) ผู้นำท้องถิ่นมีการวางแผนในการทำงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) ผู้นำท้องถิ่นมีนโยบายที่โดดเด่นในการบริหารชุมชน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้นำท้องถิ่นได้รับความร่วมมือจากทั้งภาครัฐและเอกชน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3

4.3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามเพศ

ด้านที่	ภาวะผู้นำท้องถิ่น	เพศ				t	P
		ชาย		หญิง			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.27	0.26	4.22	0.26	1.96	0.05
2.	ด้านความคิดริเริ่ม	4.26	0.26	4.20	0.29	2.15*	0.03
3.	ด้านบุคลิกภาพ	4.23	0.28	4.20	0.25	0.94	0.35
4.	ด้านคุณธรรม และจริยธรรม	4.24	0.29	4.23	0.27	0.37	0.71
5.	ด้านการบริหารจัดการ	4.25	0.31	4.19	0.31	1.88	0.06
ภาพรวม		4.25	0.22	4.21	0.22	1.84	0.07

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความคิดริเริ่มจำแนกตามเพศ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามอายุ

ด้าน	ภาวะผู้นำท้องถิ่น	อายุ									
		20-29 ปี		30-39 ปี		40-49 ปี		50-59 ปี		60-69 ปี	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1.	มนุษยสัมพันธ์										
	ที่ดี	4.27	0.22	4.25	0.22	4.24	0.29	4.26	0.16	4.15	0.41
2.	ความคิดริเริ่ม	4.27	0.20	4.25	0.27	4.20	0.29	4.25	0.18	4.12	0.48
3.	บุคลิกภาพ	4.25	0.25	4.22	0.22	4.18	0.29	4.23	0.21	4.16	0.38
4.	คุณธรรมและ										
	จริยธรรม	4.30	0.25	4.23	0.22	4.22	0.31	4.29	0.15	4.04	0.43
5.	การบริหาร										
	จัดการ	4.28	0.30	4.23	0.27	4.21	0.28	4.27	0.20	4.00	0.52
รวม		4.27	0.18	4.24	0.20	4.21	0.25	4.26	0.12	4.09	0.29

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อายุ 20-29 ปี ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมาคือ 50-59 ปี ($\bar{X} = 4.26$), 30-39 ปี ($\bar{X} = 4.24$), 40-49 ปี ($\bar{X} = 4.21$) และ 60-69 ปี ($\bar{X} = 4.09$) ตามลำดับ ผลการพิจารณาความแปรปรวนทางเดียวปรากฏดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามอายุ

ด้านที่	ภาวะผู้นำท้องถิ่น	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1.	ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	0.33	4	0.08	1.22	0.30
		ภายในกลุ่ม	24.16	359	0.07		
		รวม	24.49	363			
2.	ด้านความคิดริเริ่ม	ระหว่างกลุ่ม	0.71	4	0.18	2.29	0.06
		ภายในกลุ่ม	27.68	359	0.08		
		รวม	28.39	363			
3.	ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.38	4	0.10	1.36	0.25
		ภายในกลุ่ม	24.99	359	0.07		
		รวม	25.37	363			
4.	ด้านคุณธรรม และ จริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.70	4	0.42	5.69	0.00
		ภายในกลุ่ม	26.73	359	0.07		
		รวม	28.43	363			
5.	ด้านการบริหาร จัดการ	ระหว่างกลุ่ม	1.87	4	0.47	5.08	0.00
		ภายในกลุ่ม	33.11	359	0.09		
		รวม	34.98	363			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	0.82	4	0.21	4.32	0.00
		ภายในกลุ่ม	17.05	359	0.05		
		รวม	17.87	363			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านการบริหารจัดการแตกต่างกัน ส่วนของด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ด้านความคิดริเริ่มและด้านบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ที่ต่างกันภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามอายุ

			Mean		
	อายุ		Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ภาวะผู้นำท้องถิ่น	20-29 ปี	30-39 ปี	0.03	0.03	0.29
		40-49 ปี	0.06*	0.03	0.04
		50-59 ปี	0.01	0.05	0.82
		60-69 ปี	0.18*	0.05	0.00
	30-39 ปี	40-49 ปี	0.03	0.03	0.30
		50-59 ปี	-0.02	0.05	0.63
		60-69 ปี	0.15*	0.04	0.00
	40-49 ปี	50-59 ปี	-0.05	0.05	0.25
		60-69 ปี	0.11*	0.04	0.01
	50-59 ปี	60-69 ปี	0.17*	0.06	0.00

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมแตกต่างกันมีทั้งหมด 5 คู่ได้แก่ ช่วงอายุ 20-29 ปี กับ 40-49 ปี, ช่วงอายุ 20-29 ปี กับ 60-69 ปี, 30-39 ปี กับ 60-69 ปี, 40-49 ปี กับ 60-69 ปี และ 50-59 ปีกับ 60-69 ปี

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำท้องถิ่น ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนก
ตามระดับการศึกษา

ด้าน	ภาวะผู้นำท้องถิ่น	ระดับการศึกษา							
		ไม่เกิน ประถม		มัธยมศึกษา/ ปวช./ปวส.		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1.	ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.16	0.39	4.25	0.18	4.26	0.27	4.33	0.26
2.	ด้านความคิดริเริ่ม	4.09	0.45	4.24	0.18	4.25	0.28	4.33	0.28
3.	ด้านบุคลิกภาพ	4.11	0.37	4.22	0.22	4.23	0.26	4.22	0.28
4.	ด้านคุณธรรม และจริยธรรม	4.08	0.41	4.27	0.23	4.24	0.27	4.34	0.21
5.	ด้านการบริหารจัดการ	4.07	0.51	4.23	0.26	4.24	0.28	4.36	0.29
รวม		4.10	0.27	4.24	0.16	4.24	0.24	4.32	0.21

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล
เขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ สูงกว่า
ปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมาคือ มัธยมศึกษา/ปวช./ปวส. ปริญญาตรี และไม่เกินประถม
ตามลำดับ ผลการพิจารณาความแปรปรวนทางเดียวปรากฏดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้านที่	ภาวะผู้นำท้องถิ่น	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1.	มนุษยสัมพันธ์ที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	0.42	3	0.14	2.10	0.10
		ภายในกลุ่ม	24.07	360	0.07		
		รวม	24.49	363			
2.	ความคิดริเริ่ม	ระหว่างกลุ่ม	1.03	3	0.34	4.52	0.00
		ภายในกลุ่ม	27.36	360	0.08		
		รวม	28.39	363			
3.	บุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.50	3	0.17	2.42	0.07
		ภายในกลุ่ม	24.87	360	0.07		
		รวม	25.37	363			
4.	คุณธรรม และจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.34	3	0.45	5.92	0.00
		ภายในกลุ่ม	27.09	360	0.08		
		รวม	28.43	363			
5.	การบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	1.34	3	0.45	4.80	0.00
		ภายในกลุ่ม	33.64	360	0.09		
		รวม	34.98	363			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	0.84	3	0.28	5.94	0.00
		ภายในกลุ่ม	17.03	360	0.05		
		รวม	17.87	363			

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมแตกต่างกัน ในด้านความคิดริเริ่ม ด้านคุณธรรม และจริยธรรม และด้านการบริหารจัดการ มีความแตกต่างกัน ส่วนด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และด้านบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ที่ต่างกันภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา			Mean	Std.	
			Difference (I-J)	Error	Sig.
ภาวะผู้นำท้องถิ่น ไม่เกิน ประถม	มัธยมศึกษา/	ปวช./ปวส.	-0.14*	0.04	0.00
		ปริญญาตรี	-0.14*	0.04	0.00
	สูงกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	-0.21*	0.07	0.00
		ปริญญาตรี	0.00	0.03	0.97
	ปวช./ปวส.	สูงกว่าปริญญาตรี	-0.07	0.06	0.21
	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี	-0.08	0.06	0.20

*. มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมแตกต่างกันมีทั้งหมด 3 คู่ได้แก่ ไม่เกินประถม กับ มัธยมศึกษา/ปวช./ปวส. ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามอาชีพ

ด้าน	ภาวะผู้นำท้องถิ่น	อาชีพ											
		เกษตร		รัฐวิสาหกิจ		รับจ้าง		ข้าราชการ/		ธุรกิจส่วนตัว		อื่น ๆ	
								พนักงาน	ราชการ				
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1.	ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.20	0.32	4.32	0.29	4.21	0.23	4.26	0.26	4.26	0.24	4.25	0.14
2.	ด้านความคิดริเริ่ม	4.15	0.36	4.33	0.29	4.19	0.26	4.23	0.26	4.29	0.24	4.26	0.14
3.	ด้านบุคลิกภาพ	4.16	0.31	4.31	0.24	4.16	0.28	4.21	0.24	4.27	0.23	4.22	0.26
4.	ด้านคุณธรรม และจริยธรรม	4.15	0.34	4.33	0.25	4.21	0.31	4.24	0.25	4.27	0.24	4.29	0.20
5.	ด้านการบริหารจัดการ	4.13	0.41	4.36	0.27	4.15	0.34	4.23	0.27	4.29	0.25	4.29	0.16
รวม		4.16	0.23	4.33	0.23	4.19	0.22	4.23	0.22	4.28	0.22	4.26	0.14

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด คือ รัฐวิสาหกิจ ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมาคือ ธุรกิจส่วนตัว ($\bar{X} = 4.28$), อื่น ๆ ($\bar{X} = 4.26$), ข้าราชการ/พนักงานราชการ ($\bar{X} = 4.23$), รับจ้าง ($\bar{X} = 4.19$) และเกษตร ($\bar{X} = 4.16$) ตามลำดับ ผลการพิจารณาความแปรปรวนทางเดียวปรากฏดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามอาชีพ

ด้านที่	ภาวะผู้นำท้องถิ่น	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1.	ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	0.39	5	0.08	1.17	0.32
		ภายในกลุ่ม	24.10	358	0.07		
		รวม	24.49	363			
2.	ด้านความคิดริเริ่ม	ระหว่างกลุ่ม	1.08	5	0.22	2.82	0.02
		ภายในกลุ่ม	27.31	358	0.08		
		รวม	28.39	363			
3.	ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.80	5	0.16	2.33	0.04
		ภายในกลุ่ม	24.57	358	0.07		
		รวม	25.37	363			
4.	ด้านคุณธรรม และจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.94	5	0.19	2.45	0.03
		ภายในกลุ่ม	27.49	358	0.08		
		รวม	28.43	363			
5.	ด้านการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	1.78	5	0.36	3.85	0.00
		ภายในกลุ่ม	33.20	358	0.09		
		รวม	34.98	363			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	0.90	5	0.18	3.79	0.00
		ภายในกลุ่ม	16.97	358	0.05		
		รวม	17.87	363			

*. มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมแตกต่างกัน และในด้านความคิดริเริ่ม ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม และจริยธรรม และด้านการบริหารจัดการ แตกต่างกัน ในส่วนของด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการเปรียบเทียบรายคู่ที่ต่างกันภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ			Mean		
			Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
ภาวะผู้นำท้องถิ่น	เกษตร	รัฐวิสาหกิจ	-0.17*	0.05	0.00
		รับจ้าง	-0.03	0.04	0.44
		ข้าราชการ/พนักงานราชการ	-0.08*	0.03	0.02
		ธุรกิจส่วนตัว	-0.12*	0.04	0.00
		อื่น ๆ	-0.010	0.05	0.05
	รัฐวิสาหกิจ	รับจ้าง	0.14*	0.05	0.01
		ข้าราชการ/พนักงานราชการ	0.10	0.05	0.06
		ธุรกิจส่วนตัว	0.05	0.05	0.30
		อื่น ๆ	0.07	0.06	0.25
		รับจ้าง	-0.05	0.03	0.17
รับจ้าง	ข้าราชการ/พนักงานราชการ	รับจ้าง	-0.09*	0.04	0.02
		ธุรกิจส่วนตัว	-0.07	0.05	0.17
		อื่น ๆ	-0.04	0.03	0.20
		รับจ้าง	-0.02	0.05	0.64
		ธุรกิจส่วนตัว	0.02	0.05	0.70

*. มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมแตกต่างกันมีทั้งหมด 5 คู่ได้แก่ เกษตร กับ รัฐวิสาหกิจ เกษตร กับ ข้าราชการ/พนักงานราชการ เกษตร กับ ธุรกิจส่วนตัว รัฐวิสาหกิจ กับ รับจ้าง และรับจ้าง กับ ธุรกิจส่วนตัว

ตารางที่ 4.18 แสดงเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามรายได้

ด้าน	ภาวะผู้นำท้องถิ่น	รายได้											
		ไม่เกิน 10000		10000-15000		15001-20000		20001-25000		25001-30000		มากกว่า 30000	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1.	ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4.21	0.18	4.22	0.30	4.27	0.23	4.22	0.28	4.25	0.30	4.32	0.19
2.	ด้านความคิดริเริ่ม	4.24	0.16	4.20	0.33	4.24	0.29	4.20	0.28	4.22	0.30	4.32	0.20
3.	ด้านบุคลิกภาพ	4.21	0.24	4.17	0.32	4.23	0.22	4.23	0.25	4.22	0.29	4.25	0.20
4.	ด้านคุณธรรม และจริยธรรม	4.24	0.28	4.19	0.33	4.24	0.24	4.23	0.24	4.24	0.32	4.30	0.17
5.	ด้านการบริหารจัดการ	4.20	0.34	4.18	0.37	4.25	0.26	4.21	0.27	4.20	0.32	4.33	0.21
รวม		4.22	0.18	4.19	0.23	4.25	0.22	4.22	0.24	4.23	0.29	4.30	0.14

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงสุด คือ มากกว่า 30000 บาท ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาคือ 15001-20000 บาท ($\bar{X} = 4.25$), 25001-30000 บาท ($\bar{X} = 4.23$), ไม่เกิน 10000 บาท ($\bar{X} = 4.22$), 20001-25000 บาท ($\bar{X} = 4.22$) และ 10000-15000 บาท ($\bar{X} = 4.19$) ตามลำดับ ผลการพิจารณาความแปรปรวนทางเดียวปรากฏดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามรายได้

ด้านที่	ภาวะผู้นำท้องถิ่น	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1.	ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	0.45	5	0.09	1.33	0.25
		ภายในกลุ่ม	24.04	358	0.07		
		รวม	24.49	363			
2.	ด้านความคิดริเริ่ม	ระหว่างกลุ่ม	0.45	5	0.09	1.15	0.33
		ภายในกลุ่ม	27.94	358	0.08		
		รวม	28.39	363			
3.	ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.30	5	0.06	0.86	0.51
		ภายในกลุ่ม	25.07	358	0.07		
		รวม	25.37	363			
4.	ด้านคุณธรรม และจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.38	5	0.08	0.97	0.44
		ภายในกลุ่ม	28.05	358	0.08		
		รวม	28.43	363			
5.	ด้านการบริหารจัดการ	ระหว่างกลุ่ม	0.78	5	0.16	1.63	0.15
		ภายในกลุ่ม	34.20	358	0.10		
		รวม	34.98	363			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	0.41	5	0.08	1.68	0.14
		ภายในกลุ่ม	17.46	358	0.05		
		รวม	17.87	363			

*. มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล
เขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าร้อยละของแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วน
ตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

แนวทาง	แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่น	ความถี่	ร้อยละ
ด้านมนุษยสัมพันธ์			
1	ผู้นำสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคม มีความเป็นกันเองเข้าร่วมกิจกรรมในสังคม เคารพ และให้เกียรติแก่บุคคลทุกระดับ	70	19.23
2	เป็นบุคคลที่มีความเป็นกันเองกับทุกคนทุกระดับ ไม่ถือตัว ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พบปะเยี่ยมเยียน ประชาชนอย่างสม่ำเสมอ	73	20.05
ด้านความคิดริเริ่ม			
1	ผู้นำควรพัฒนา วิสัยทัศน์ให้กว้างไกล ทำให้เกิด ความศรัทธา สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	68	18.68
2	แสดงออกถึงความรักและ ความหวังดี มีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง อดกลั้นและอดทนทั้งทาง อารมณ์และจิตใจ รู้จักให้อภัย	67	18.41
3	มีการกระจายอำนาจมอบหมาย ให้บุคคลอื่น ๆ ไม่เกิดความ อิจฉาหรือกลัวว่าบุคคลอื่นจะเก่งกว่าตน พลายยินดีกับ ความก้าวหน้า และความสำเร็จ ชื่นชม ให้ รางวัลในโอกาสที่ เหมาะสม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ	71	19.51
ด้านบุคลิกภาพ			
1	ผู้นำควรมีความเป็นผู้ที่มีรูปร่างหน้าตาสง่าผ่าเผย ความสูง ต่ำ ผิวดี มีลักษณะเป็นผู้นำ มีความเชื่อมั่นในตัวเอง มีการแสดงออกอย่างเหมาะสมทั้งในการแสดงความรู้สึก	105	28.85
2	ผู้นำควรมีมีอารมณ์มั่นคง มีความ กระตือรือร้น มีความสามารถ ในการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น	92	25.27

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

แนวทาง	แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่น	ความถี่	ร้อยละ
ด้านบุคลิกภาพ			
3	ผู้นำควรมีความกล้าหาญ สุขุมรอบคอบ พุดจาสุภาพ การ แต่ง กายสะอาดเรียบร้อยถูกต้องตามกาลเทศะ มีความอ่อนน้อมถ่อม ตนกับบุคคลทุกระดับ ปรับตัวเข้ากับ ชุมชน ยิ้มแย้มแจ่มใส	108	29.67
ด้านคุณธรรม และจริยธรรม			
1	ควรส่งเสริมให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริต และมีความ รับผิดชอบโดย ให้ยึดถือระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการ	114	31.32
2	ไม่ควรส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้ ตำแหน่งหน้าที่ แสวงหา ผลประโยชน์โดยมิชอบและนำอุปกรณ์ เครื่องใช้ของราชการไปใช้เป็นทรัพย์สินส่วนตัว	108	29.67
3	ควรส่งเสริม การปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ ตรวจสอบด้วยการ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารและต้อง ปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสาร แล้วประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานแต่ละ กิจกรรมหรือโครงการให้ ประชาชนทราบทุกขั้นตอนพร้อมทั้ง การเข้ามามี ส่วนร่วมอย่างกว้างขวางและจริงจัง	120	32.98
4	ควรส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจเพื่อลด ขั้นตอนในการ ทำงานพร้อมกับการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาใช้ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและความคุ้มค่า ควรส่งเสริมให้ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นได้มีการใช้ทรัพยากร อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ พร้อมกับการตั้งมั่นอยู่ใน ศีลธรรม อย่างสม่ำเสมอ	99	27.20
ด้านการบริหารจัดการ			
1	ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเน้นการ บริหารงานที่เป็นแบบ คอยรับคำสั่งจากส่วนกลางเป็นหลักขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นและมีการสร้างนโยบายที่สอดคล้องบริบทท้องถิ่น	135	37.09

จากตารางที่ 4.20 พบว่า แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีแนวทางการส่งเสริม คือการที่ผู้นำสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคม มีความเป็นกันเองเข้าร่วมกิจกรรมในสังคม เคารพ และให้เกียรติแก่บุคคลทุกระดับ เป็นบุคคลที่มีความเป็นกันเองกับทุกคนทุกระดับ ไม่ถือตัว ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พบปะเยี่ยมเยียนประชาชน อย่างสม่ำเสมอ ด้านความคิดสร้างสรรค์มีความสามารถในการค้นหาแนวทางใหม่ ๆ และปรับปรุงแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาและบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จตามความต้องการของท้องถิ่น สามารถนำความรู้ เทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ใน การวางแผนพัฒนาองค์การและชุมชนในท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ด้านความคิดริเริ่ม มีแนวทางการส่งเสริม คือ ผู้นำควรพัฒนา วิสัยทัศน์ให้กว้างไกล ทำให้เกิดความศรัทธา สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นมิตร มีมนุษยสัมพันธ์ แสดงออกถึงความรักและความหวังดี มีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงานและลูกน้อง อดกลั้นและอดทนทั้งทาง อารมณ์และจิตใจ รู้จักให้อภัย ไม่นิ่งดูตายเมื่อบุคคลอื่นเตือนร้อน มีการกระจายอำนาจมอบหมาย ให้บุคคลอื่น ๆ ไม่เกิดความอิจฉาหรือกลัวว่าบุคคลอื่นจะเก่งกว่าตน พลอยยินดีกับความก้าวหน้า และความสำเร็จ ชื่นชมให้รางวัลในโอกาสที่เหมาะสม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ

ด้านบุคลิกภาพ มีแนวทางการส่งเสริม คือผู้นำควรมีความเป็นผู้ที่รูปร่างหน้าตาสง่าผ่าเผย ความสูง ต่ำ ผิวดี มีลักษณะเป็นผู้นำ มีความเชื่อมั่นในตัวเอง มีการแสดงออกอย่างเหมาะสมทั้งในการแสดงความรู้สึก มีอารมณ์มั่นคง มีความ กระตือรือร้น มีความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีความกล้าหาญ สุขุมรอบคอบ พุดจาสุภาพ การ แต่งกายสะอาดเรียบร้อยถูกต้องตามกาลเทศะ มีความอ่อนน้อมถ่อมตนกับบุคคลทุกระดับ ปรับตัวเข้ากับ ชุมชน ยิ้มแย้มแจ่มใส

ด้านคุณธรรม และจริยธรรม มีแนวทางการส่งเสริม คือ ควรส่งเสริมให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และมีความรับผิดชอบโดย ให้ยึดถือระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการ มติกรม.หรือ วิชาชีพ ไม่ควรส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้ตำแหน่งหน้าที่ แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบและนำอุปกรณ์เครื่องใช้ของราชการไปใช้เป็นทรัพย์สินส่วนตัว ควรส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบด้วยการ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารและต้องปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสาร แล้วประชาสัมพันธ์การ ปฏิบัติงานแต่ละกิจกรรมหรือโครงการให้ประชาชนทราบทุกขั้นตอนพร้อมกับการเข้ามามี ส่วนร่วมอย่างกว้างขวางและจริงจัง ควรส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจเพื่อลดขั้นตอนในการ ทำงานพร้อมกับการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและความคุ้มค่า ควรส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการใช้ทรัพยากร อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ พร้อมกับการตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม อย่างสม่ำเสมอ

ด้านการบริหารจัดการ มีแนวทางการส่งเสริม คือ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเน้นการบริหารงานที่เป็นแบบค่อยรับคำสั่งจากส่วนกลางเป็นหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมีการสร้างนโยบายที่สอดคล้องบริบทท้องถิ่น ทำให้การบริหารงานตอบสนองทั้งคำสั่งจากส่วนกลางและรองรับการพัฒนาของชุมชน



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช และเพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช จากการวิจัยเรื่องนี้สามารถสรุปได้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 การส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความคิดริเริ่ม อยู่ในระดับมาก ด้านคุณธรรม และจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับมาก และด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1.1 ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำท้องถิ่นมีการสร้างความร่วมมือในการทำงานของชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้นำท้องถิ่นมีการพูดจาสร้างความสัมพันธ์สื่อสารติดต่อกับบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องด้วยกัลยาณมิตรที่ดี ผู้นำท้องถิ่นมีการช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนและทำงานร่วมกับผู้อื่น หน่วยงานต่าง ๆ จนงานนั้นบรรลุเป้าหมาย ผู้นำท้องถิ่นมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีเสมอกับบุคคลในชุมชนและบุคคลทั่วไป ผู้นำท้องถิ่นมีการให้เกียรติกันและกัน ตามลำดับ

5.1.1.2 ด้านความคิดริเริ่ม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำท้องถิ่นมีความกล้าที่จะคิดนอกกรอบจากเดิมที่เป็นอยู่ รองลงมา คือ ผู้นำท้องถิ่นมีทักษะทางความคิด ผู้นำท้องถิ่นมีการสร้างสรรค์โอกาสหรือแสวงหาซึ่งโอกาสในการพัฒนาชุมชน ผู้นำท้องถิ่นมีการใช้โอกาสที่มีอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำท้องถิ่นมีกระบวนการใหม่ ๆ สร้างประโยชน์แก่ตนเองและสังคม ผู้นำท้องถิ่นมีความคิดใหม่ที่เป็นที่ยอมรับของคน ตามลำดับ

5.1.1.3 ด้านบุคลิกภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำท้องถิ่นมีลักษณะเด่นเหนือบุคคลอื่น รองลงมา คือ ผู้นำท้องถิ่นมีความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้นำท้องถิ่นมีความกล้าแสดงออก ผู้นำท้องถิ่นมีความกล้าหาญ กล้าที่จะยืนหยัด ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำท้องถิ่นสามารถควบคุมตนเองได้ดี ผู้นำท้องถิ่นมีความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

5.1.1.4 ด้านคุณธรรม และจริยธรรมภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำท้องถิ่นมีอุดมการณ์ เพื่อส่วนรวม รองลงมา คือ ผู้นำท้องถิ่นมีพฤติกรรม กระบวนการ หรือวิธีการต่าง ๆ ของผู้นำที่แสดงออกถึง ค่านิยมคุณธรรมและจริยธรรมของตนเอง ผู้นำท้องถิ่นมีการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม ผู้นำท้องถิ่นมีความยุติธรรมในการตัดสินความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ผู้นำท้องถิ่นมีความสามารถการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตามลำดับ

5.1.1.5 ด้านการบริหารจัดการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำท้องถิ่นมีความสามารถส่วนบุคคลในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ที่ได้รับมาอย่างคุ้มค่า รองลงมา คือ ผู้นำท้องถิ่นมีความสามารถส่วนบุคคลในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีในชุมชน ผู้นำท้องถิ่นมีการบริหารจัดการที่ดีจนส่งผลให้ชุมชนนั้นได้รับผลประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำท้องถิ่นมีการเปิดโอกาสซึ่งการตรวจสอบทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งคนในท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่นมีการวางแผนในการทำงานที่ชัดเจนตามลำดับ

5.1.2 แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดนครพนม

ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีแนวทางการส่งเสริม คือการที่ผู้นำสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคม มีความเป็นกันเองเข้าร่วมกิจกรรมในสังคม เคารพ และให้เกียรติแก่บุคคลทุกระดับ เป็นบุคคลที่มีความเป็นกันเองกับทุกคนทุกระดับ ไม่ถือตัว ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พบปะเยี่ยมเยียนประชาชน อย่างสม่ำเสมอ ด้านความคิดสร้างสรรค์มีความสามารถในการค้นหาแนวทางใหม่ ๆ และปรับปรุงแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนาและบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จตามความต้องการของท้องถิ่น สามารถนำความรู้ เทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ใน การวางแผนพัฒนาองค์การและชุมชนในท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

ด้านความคิดริเริ่ม มีแนวทางการส่งเสริม คือ ผู้นำควรพัฒนา วิสัยทัศน์ให้กว้างไกล ทำให้เกิดความศรัทธา สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นมิตร มีมนุษยสัมพันธ์ แสดงออกถึงความรักและความหวังดี มีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงานและลูกน้อง อดกลั้นและอดทนทั้งทาง อารมณ์และจิตใจ รู้จักให้อภัย ไม่นิ่งดูดายเมื่อบุคคลอื่นเดือดร้อน มีการกระจายอำนาจมอบหมาย ให้บุคคลอื่น ๆ ไม่เกิดความอิจฉาหรือกลัวว่าบุคคลอื่นจะเก่งกว่าตน พยายามดีกับความก้าวหน้า และความสำเร็จ ชื่นชม ให้รางวัลในโอกาสที่เหมาะสม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ

ด้านบุคลิกภาพ มีแนวทางการส่งเสริม คือผู้นำควรมีความเป็นผู้ที่มีรูปร่างหน้าตาสง่าผ่าเผย ความสูง ต่ำ ผิวดี มีลักษณะเป็นผู้นำ มี ความเชื่อมั่นในตัวเอง มีการแสดงออกอย่างเหมาะสมทั้งในการแสดงความรู้สึก มีอารมณ์มั่นคง มีความ กระตือรือร้น มีความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกของ

ผู้อื่น มีความกล้าหาญ สุขุมรอบคอบ พุดจาสุภาพ การ แต่งกายสะอาดเรียบร้อยถูกต้องตามกาลเทศะ มีความอ่อนน้อมถ่อมตนกับบุคคลทุกระดับ ปรับตัวเข้ากับ ชุมชน ยิ้มแย้มแจ่มใส

ด้านคุณธรรม และจริยธรรม มีแนวทางการส่งเสริม คือ ควรส่งเสริมให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และมีความรับผิดชอบโดย ให้ยึดถือระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการ มติกรมหรือ วิชาชีพ ไม่ควรส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้ตำแหน่งหน้าที่ แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบและนำอุปกรณ์เครื่องใช้ของราชการไปใช้เป็นทรัพย์สินส่วนตัว ควรส่งเสริม การปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบด้วยการ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารและต้อง ปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสาร แล้วประชาสัมพันธ์การ ปฏิบัติงานแต่ละกิจกรรมหรือโครงการให้ ประชาชนทราบทุกขั้นตอนพร้อมกับการเข้ามามี ส่วนร่วมอย่างกว้างขวางและจริงจัง ควรส่งเสริมให้มี การกระจายอำนาจในการตัดสินใจเพื่อลดขั้นตอนในการ ทำงานพร้อมกับการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาใช้โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและความคุ้มค่า ควรส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นได้มีการใช้ทรัพยากร อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ พร้อมกับการตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม อย่างสม่ำเสมอ

ด้านการบริหารจัดการ มีแนวทางการส่งเสริม คือ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเน้นการ บริหารงานที่เป็นแบบค่อยรับคำสั่งจากส่วนกลางเป็นหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมีการ สร้างนโยบายที่สอดคล้องบริบทท้องถิ่น ทำให้การบริหารงานตอบสนองทั้งคำสั่งจากส่วนกลางและ รองรับการพัฒนาของชุมชน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดนครราชสีมา สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

5.2.1 ภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอกันทรวิชัย จังหวัด นครราชสีมาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้นำท้องถิ่นมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ที่ผ่านการอบรมและเป็นการฝึกฝนอย่างดี ผู้นำมีความคิดริเริ่มซึ่งผู้นำนั้นมีการสร้างสรรค์ความคิด ที่ตอบสนองต่อชุมชนสังคม ผู้นำยังมีคุณธรรม และจริยธรรมในการทำหน้าที่ในการปกครองและยังมี บุคลิกภาพที่เหมาะสมในการเป็นผู้นำ ตลอดจนมีการจัดการที่ดีมีคุณภาพเป็นที่เห็นได้อย่าง เด่นชัด สอดคล้องกับ สมบูรณ์ จรทอง, และพรพิมล โพธิ์ชัยหล้า (2567) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำในการ พัฒนาชุมชน ตามแนววิถีพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโพธาราม จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่าระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีพุทธ ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ในเขต อำเภอโพธาราม จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิด ของ เมธี อินทร์บัว, และโชติ บดีรัฐ (2564) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำของสตรีที่มีบทบาทในการ

พัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่ตำบลท่าข้าม อำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ภาวะผู้นำของสตรีที่มีบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่ ตำบลท่าข้าม อำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก และสอดคล้องกับ ธนาวุฒิ บุญญานุสนธิ์, ภมร ชันชะหัดถ์, ธนิศร ยืนยง (2567) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของ ประชาชนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นใน จังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษา พบว่า ระดับการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ด้วยเหตุนี้จึงเป็นเหตุผลให้ภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัว ไทร จังหวัดนครศรีธรรมราชพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยขอนำมาอภิปรายตามลำดับ ดังนี้

5.2.1.1 ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้นำท้องถิ่นมี การสร้างความร่วมมือในการทำงานของชุมชน มีการพูดจาสร้างความสัมพันธ์สื่อสารติดต่อกับบุคคล หรือหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องด้วยกลียานิมิตที่ดี มีการช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนและ ทำงานร่วมกับผู้อื่น หน่วยงานต่าง ๆ จนงานนั้นบรรลุเป้าหมาย มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีเสมอกับบุคคลใน ชุมชนและบุคคลทั่วไป และผู้นำท้องถิ่นมีการให้เกียรติกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พระ ชินนุพงศ์ วชิรญาณ, เบญญาภา อัจฉฤกษ์, และณัฐกานต์ หงษ์กุลเศรษฐ์ (2567) ได้ศึกษา การ ส่งเสริมภาวะผู้นำนักการเมืองท้องถิ่นตามหลักพุทธธรรมสำหรับนักการเมืองท้องถิ่นใน อำเภอคง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาวุฒิ บุญญานุสนธิ์, ภมร ชันชะหัดถ์, ธนิศร ยืนยง (2567) ได้ศึกษา การ มีส่วนร่วมของ ประชาชนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษา พบว่า ระดับการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดชัยภูมิ ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก

5.2.1.2 ด้านความคิดริเริ่ม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้นำท้องถิ่นมี ความกล้าที่จะคิดนอกกรอบจากเดิมที่เป็นอยู่ มีทักษะทางความคิด มีการสร้างสรรค์โอกาสหรือ แสวงหาซึ่งโอกาสในการพัฒนาชุมชน มีกระบวนการใหม่ที่สร้างประโยชน์แก่ตนเองและสังคม และมีความคิดใหม่ที่เป็นที่ยอมรับของคน ต่าง ๆ ในสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของเมธิณี อินทร์บัว, และ โชติ บดีรัฐ (2564) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำของสตรีที่มีบทบาท ในการพัฒนาท้องถิ่นในพื้นที่ ตำบลท่าข้าม อำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่าด้านความคิดริเริ่ม ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก และสอดคล้องกับ อีระชัย เทพนอก (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วมของ ประชาชนที่ส่งผลต่อ การพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา จากการศึกษาพบว่า ด้านการกระตุ้นให้ ใช้สติปัญญา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.1.3 ด้านบุคลิกภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้นำท้องถิ่นมี ลักษณะเด่นเหนือบุคคลอื่น ความเชื่อมั่นในตนเอง มีความกล้าแสดงออกกล้าที่จะยืนหยัด ยึด มั่นใน

สิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำท้องถิ่นสามารถควบคุมตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถปรับตัวได้ดีและ ผู้นำท้องถิ่นมีเสนาในหน้าตาสดใสมั่นแฉะ สอดคล้องกับแนวคิดของ พระชินนุพงศ์ วชิรญาณโณ, เบญญาภา อัจฉฤกษ์, และณัฐกานต์ หงษ์กุลเศรษฐ์ (2567) ได้ศึกษา การส่งเสริมภาวะผู้นำนักการเมืองท้องถิ่นตามหลักพุทธธรรมสำหรับนักการเมืองท้องถิ่นใน อำเภอกง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่าด้านบุคลิกภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับพระปลัดเอกชัย จนทโชโต (คงชีวะ), อนุภูมิโฆวเกษม,สุรพล สุธะพรหม (2566) ได้วิจัยศึกษาพุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำของนักการเมืองท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ผลวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้นำทางการเมืองของนักการเมืองท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.1.4 ด้านคุณธรรม และจริยธรรมภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้นำท้องถิ่นมีอุดมการณ์ เพื่อส่วนรวม มีพฤติกรรม กระบวนการ หรือวิธีการต่าง ๆ ของผู้นำที่แสดงออกถึง ค่านิยมคุณธรรมและจริยธรรม มีการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม มีความยุติธรรมในการตัดสินความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และมีการคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรและสังคมส่วนรวมเป็นหลัก การรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับ อีระชัย เทพนอก (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อ การพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา จากการศึกษาพบว่า ด้านความซื่อสัตย์อย่างจริงใจ ด้านการเสริมสร้างอำนาจภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องงานวิจัยของ พระชินนุพงศ์ วชิรญาณโณ, เบญญาภา อัจฉฤกษ์, และณัฐกานต์ หงษ์กุลเศรษฐ์ (2567) ได้ศึกษา การส่งเสริมภาวะผู้นำนักการเมืองท้องถิ่นตามหลักพุทธธรรมสำหรับนักการเมืองท้องถิ่นใน อำเภอกง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ด้านคุณธรรม และจริยธรรมภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.1.5 ด้านการบริหารจัดการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้นำท้องถิ่นมีความสามารถส่วนบุคคลในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ที่ได้รับมาอย่างคุ้มค่า มีความสามารถส่วนบุคคลในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีในชุมชน มีการบริหารจัดการที่ดีจนส่งผลให้ชุมชนนั้นได้รับผลประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ มีการเปิดโอกาสซึ่งการตรวจสอบทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งคนในท้องถิ่น มีการวางแผนในการทำงานที่ชัดเจน นโยบายที่โดดเด่นในการบริหารชุมชน และผู้นำท้องถิ่นได้รับความร่วมมือจากทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีระชัย เทพนอก (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อ การพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา จากการศึกษาพบว่าด้านการบริหารจัดการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 แนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราชผู้วิจัยขอนำมาอภิปรายตามลำดับดังนี้

ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีแนวทางการส่งเสริม คือการที่ผู้นำสามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคม มีความเป็นกันเองเข้าร่วมกิจกรรมในสังคม เคารพ และให้เกียรติแก่บุคคลทุกระดับ เป็นบุคคลที่มีความเป็นกันเองกับทุกคนทุกระดับ ไม่ถือตัว ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พบปะเยี่ยมเยียนประชาชน อย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระชินนุพงศ์ วชิรญาณ, เบญญาภา อัจฉฤกษ์, และณัฐกานต์ หงษ์กุลเศรษฐ์ (2567) ได้ศึกษา การส่งเสริมภาวะผู้นำนักการเมืองท้องถิ่นตามหลักพุทธธรรมสำหรับนักการเมืองท้องถิ่นใน อำเภอดง จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่าแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมสำหรับนักการเมืองท้องถิ่น ในอำเภอดง จังหวัดนครราชสีมา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 นักการเมืองท้องถิ่นมีการบริจาคสิ่งของ หรือให้ทานเพื่อประโยชน์ของประชาชน ใช้จ่ายอย่างสุภาพและเหมาะสมด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ อ่อนหวาน ด้วยความจริงใจ มีเหตุผล ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เสียสละไม่เห็นแก่ ประโยชน์ส่วนตน บำบัดทุกข์บำรุงสุข ปฏิบัติงานเพื่อรักษาผลประโยชน์ให้กับประชาชน ด้วย ความจริงใจมีสติเพื่อหาวิธีแก้ไข จัดการกับปัญหาต่าง ๆ สม่ำเสมอในการทำงานรับใช้ประชาชน

ด้านความคิดริเริ่ม มีแนวทางการส่งเสริม คือ ผู้นำควรพัฒนา วิสัยทัศน์ให้กว้างไกล ทำให้เกิดความศรัทธา สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นมิตร มีมนุษยสัมพันธ์ แสดงออกถึงความรักและความหวังดี มีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงานและลูกน้อง อดกลั้นและอดทนทั้งทาง อารมณ์และจิตใจ รู้จักให้อภัย ไม่นิ่งดูดายเมื่อบุคคลอื่นเตือนร้อน มีการกระจายอำนาจมอบหมาย ให้บุคคลอื่น ๆ ไม่เกิดความอิจฉาหรือกลัวว่าบุคคลอื่นจะเก่งกว่าตน พลอยยินดีกับความก้าวหน้า และความสำเร็จ ชื่นชม ให้รางวัลในโอกาสที่เหมาะสม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ สอดคล้องงานวิจัยของ พระปลัดเอกชัย จันทโชโต (คงชีวะ), อนุภูมิ โชวเกษม,สุรพล สุษะพรหม (2566) ได้วิจัย ศึกษา พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำของนักการเมืองท้องถิ่นจังหวัดสระบุรี ผลวิจัยพบว่า การบูรณาการหลักปาปนิกรรม เพื่อการส่งเสริมภาวะผู้นำนักการเมืองท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี ดังนี้ ด้านจักขุมา มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาท้องถิ่น ฉลาดในการวางแผน ด้านวิธูโร มีความชำนาญในการจัดการบริหารท้องถิ่น ด้านนิสสยสัมปันโน มีมนุษยสัมพันธ์กับภายนอกสร้างเครือข่ายการพัฒนาจากภายนอก สู่ภายในให้กับท้องถิ่น

ด้านบุคลิกภาพ มีแนวทางการส่งเสริม คือผู้นำควรมีความเป็นผู้ที่รูปร่างหน้าตาสง่าผ่าเผย ความสูง ต่ำ ผิวดี มีลักษณะเป็นผู้นำ มี ความเชื่อมั่นในตัวเอง มีการแสดงออกอย่างเหมาะสมทั้งในการแสดงความรู้สึก มีอารมณ์มั่นคง มีความ กระตือรือร้น มีความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น มีความกล้าหาญ สุขุมรอบคอบ พุดจาสุภาพ การ แต่งกายสะอาดเรียบร้อยถูกต้องตามกาลเทศะ มีความอ่อนน้อมถ่อมตนกับบุคคลทุกระดับ ปรับตัวเข้ากับ ชุมชน ยิ้มแย้มแจ่มใส สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาวุฒิ บุญญานุสนธิ์, ภมร ชันธะหัตถ์, ธนิศร ยืนยง (2567) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดชัยภูมิ

ผลการศึกษาพบว่า แนวทางในการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัด ชัยภูมิ ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อกำหนดความต้องการเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อประชาชน ทั้งส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนาศักยภาพและบุคลิกผู้นำที่เป็นผู้นำทางที่ดี เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดชัยภูมิต่อไป

ด้านคุณธรรม และจริยธรรม มีแนวทางการส่งเสริม คือ ควรส่งเสริมให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และมีความรับผิดชอบโดย ให้ยึดถือระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการ มติกรมหรือวิชาชีพ ไม่ควรส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้ตำแหน่งหน้าที่ แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบและนำอุปกรณ์เครื่องใช้ของราชการไปใช้เป็นทรัพย์สินส่วนตัว ควรส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบด้วยการ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารและต้องปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสาร แล้วประชาสัมพันธ์การ ปฏิบัติงานแต่ละกิจกรรมหรือโครงการให้ประชาชนทราบทุกขั้นตอนพร้อมกับการเข้ามามี ส่วนร่วมอย่างกว้างขวางและจริงจัง ควรส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจเพื่อลดขั้นตอนในการ ทำงานพร้อมกับการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและความคุ้มค่า ควรส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการใช้ทรัพยากร อย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ พร้อมกับการตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรมอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ ใจดี, และสมจิต ขอนวงศ์ (2566) ศึกษาภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหาร ท้องถิ่นในการพัฒนาชุมชนเทศบาลตำบลหนองม่วงไข่อำเภอหนองม่วงไข่ จังหวัดแพร่ ผลการวิจัยพบว่า โครงการการทำงานร่วมกับหน่วยงาน ภาครัฐรับผิดชอบโดยตรงในการพัฒนาชุมชน เช่น พัฒนาชุมชน สังคม วัฒนธรรม สำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ เกษตรจังหวัด กรมทางหลวงชนบท ที่เกิดศักยภาพไปยังหน่วยงานที่มี งบประมาณหรือการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนร่วมกันช่วยดูแลรักษา ความสะอาดของถนนและเส้นทางเดินเท้าจัดกิจกรรมให้ชุมชนมีส่วนร่วมของประชาชนให้ได้รับการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่องควรที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนในพื้นที่มีอาชีพที่สามารถต่อยอดได้ ควรมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้กับเยาวชน

ด้านการบริหารจัดการ มีแนวทางการส่งเสริม คือ ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเน้นการบริหารงานที่เป็นแบบคอยรับคำสั่งจากส่วนกลางเป็นหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมีการสร้างนโยบายที่สอดคล้องบริบทท้องถิ่น ทำให้การบริหารงานตอบสนองทั้งคำสั่งจากส่วนกลางและรองรับการพัฒนาของชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาวุฒิ บุญญานุสนธิ์, อมร ชันระหัตถ์, ธนิศร ยืนยง (2567) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมของ ประชาชนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า แนวทางในการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัด ชัยภูมิ ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อกำหนดความต้องการเป็นแนวทางในการ กำหนด

นโยบายเพื่อประชาชน ทั้งส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พัฒนาศักยภาพผู้นำที่เป็นผู้นำ ทางที่ดี เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดชัยภูมิต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลงานการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาพิจารณานำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายได้ดังนี้

5.3.1.1 ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีประเด็นผู้นำท้องถิ่นมีการปรับปรุงแก้ไขในส่วนผิดพลาดของตนเองอย่างมีเหตุผล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กรการปกครองท้องถิ่นควรมีการส่งเสริมการสร้างการมองเห็นข้อผิดพลาดของตนเองและปรับปรุงพัฒนาตนผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการที่เน้นการพัฒนาความสัมพันธ์ เพื่อสร้างความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นในอนาคต

5.3.1.2 ด้านความคิดริเริ่ม ประเด็น ผู้นำท้องถิ่นมีความคิดที่ไม่ก่อความเดือดร้อน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้นำท้องถิ่นควรมีการชี้แจงความคิดให้เห็นอย่างชัดเจนถึงข้อดีและข้อเสียในความคิดของตนเอง และควรที่จะให้มีการประชุมร่วมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางความคิดนั้น นอกจากนี้ควรส่งเสริมการวางแผนร่วมกันและการสื่อสารอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจและมุ่งมั่นสู่เป้าหมายเดียวกัน

5.3.1.3 ด้านบุคลิกภาพ ประเด็น ผู้นำท้องถิ่นมีเสน่ห์ในหน้าตาสดใสน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กรการปกครองท้องถิ่นจึงควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมผู้นำท้องถิ่นมีเสน่ห์ในหน้าตาสดใสน้อยที่สุด โดยจัดการอบรมเพื่อพัฒนามีเสน่ห์ในหน้าตาสดใสน้อยที่สุด เพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการซักถามและตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างไม่เกรงใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันในทีมของผู้นำท้องถิ่น

5.3.1.4 ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ประเด็น ผู้นำท้องถิ่นมีความสามารถสูงใจให้ผู้ตามคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กรการปกครองท้องถิ่นควรจัดให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการสูงใจให้ชุมชนคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

5.3.1.5 ด้านการบริหารจัดการ ประเด็น ผู้นำท้องถิ่นได้รับความร่วมมือจากทั้งภาครัฐและเอกชน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้นำท้องถิ่นจึงควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อย่างเป็นกันเองจากทั้งภาครัฐและเอกชน เช่น การทำงานร่วมกันในโครงการพิเศษหรือกิจกรรมนอกสถานที่ เพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เพิ่มประสิทธิภาพและความร่วมมือในทีมมากยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรทำวิจัยในเรื่องแนวทางการพัฒนาองค์กรด้วยระบบการบริหารงาน
ที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม



บรรณานุกรม

1) หนังสือทั่วไป

โชคสุข กรกิตติชัย. (2561). องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

ไชยา ภวบุตร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (2557). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ: พิมพ์เศการพิมพ์.

ธัญญภัทร์ เลิศจันทร์ภากร. (2562). เทคนิคการพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ธีรศักดิ์ อุปรมย์, อุปไมย อธิชัย และสุชาติ บางวิเศษ. (2563). การบริหารและการจัดการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2561). การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วินัย มีมาก . (2564). ทฤษฎีการบริหารจัดการ : หลักการและแนวคิด. กรุงเทพฯ: ภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2562). ทฤษฎีบุคลากร (รู้เรารู้เขา). กรุงเทพมหานคร: หมอประชาชน

ศศิธร เสาวภา. (2560). หลักรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). การบริหารการศึกษา: หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญา

2) หนังสือต่างประเทศ

Achua, C. F. and Lussier, R. N. (2010). Effective Leadershipp. (4th ed.). South-Western Cengage Learning.

Daft. (2003). Management. Mason, Ohio: Thomson / South-Western.

DuBrin A. J. (2004). Leadership Research Findings, Practice, and Skills. 4th ed. New York: Houghton Mifflin.

Fiedler, Fred. E. (1967). A Theory of Leadership Effectiveness. New York: McGraw-Hill.

Flippo, Edwin B. (1966). Management a Behavioral Approach. Boston, Mass.

Hoyle, J. R., English, F. W., & Steffe, B. E. (2005). Skill for successful 21st -century school leaders. Maryland: Lanham.

Lunenburg, F. C. and Ornstein, A. C. (2000). Educational Administration: Concept and Practices. (3rd ed.). Belmont: Wadsworth.

Mondy, R.W., & Mondy, J.B. (2014). Human Resource Management. (13^{ed}). Boston: Prentice Hall.

Nelson, D.L. and J.C. Quick. (1997). Organizational Behavior: Foundations, Realities, and Changes.

Northouse, P.P.G. (2010). Leadership: Theory and Practice. (Fourth Edition). CA: Thousand Oaks.

Yukl, G. (2006). Leadership in Organizations. (Sixth Edition). New Jersey: Pearson Prentice Hall.

3) วารสารทางวิชาการ

กัญชพร ปานเพชร. (2565). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในยุค 4.0. วารสารเศรษฐศาสตร์ปริทรรศน์, 9(1), 491 - 498.

กนกวรรณ แก้วจำปา. (2562). ผู้บริหารระดับสูงผู้บริหารระดับสูงของผู้บริหารองค์กรเผ่าะวังส่วนท้องถิ่นอำเภอพญาเม็งรายจังหวัดเชียงราย. ปรินญาการศึกษามหบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยพะเยา.

- เกตุสุตา กิ่งการจร. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 สระบุรี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- คำพร กองเตย. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และพระผู้ทรงฤทธิ์ วาทุมน. (2561). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาชุมชน. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. 6, 527-538.
- ไชยโย วิไลพร, กมลทิพย์ คำใจ. (2556). รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของผู้นำท้องถิ่น กับการบริหาร จัดการภาครัฐแนวใหม่. Chiang Mai Rajabhat University.
- ช่อผกา โถแก้ว. (2562). การพัฒนาการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม: การพัฒนาการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครปฐม. วารสารละศรี, 3(2), 95-108.
- ณัฐริดา เอื้อประเสริฐ และ พลอย สืบวิเศษ. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายการผลิตและพัฒนาคุณภาพ กำลังคนอาชีวศึกษาไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาสถาบันการ อาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร. วารสารการบริหารปกครอง (Governance Journal). 8(2), 257
- ณัฐกานต์ แยมชื่น และกัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2565). ทักษะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3(6), 331-348.
- ณรงค์ศักดิ์ ะโว. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณิรดา เวชฌาลักษณ์. (2560). ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำพหุปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา. วารสารวิจัยวิชาการ, 6(1), 131-144.

ดาราวดี บรรจงช่วย. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัด
สำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ไททัศน์ มาลา. (2567). “สูงวัยสร้างเมืองทำงาน” การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กร
บริหาร ส่วนตำบลทำงาน อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี. วารสารการบริหาร
การปกครอง และนวัตกรรม ท้องถิ่น, 8(1), 367-382.

ธัญวรัตน์ แจ่มใส. (2562). แนวทางการบริหารจัดการการเกษตรที่เหมาะสมในพื้นที่ต้นน้ำ
จังหวัดศรีสะเกษ. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สุรินทร์. 21(2), 79-88.

ธนาวุฒิ บุญญานุสนธิ์, ภมร ชันชะหัดถ์, ธนิศร ยืนยง. (2567). การมีส่วนร่วมของประชาชนและ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นในจังหวัดชัยภูมิ. วารสาร
วิทยาลัยนครราชสีมา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 18(1), 112-127.

ธีระชัย เทพนอก. (2565). ภาวะผู้นำและการมีส่วนร่วมของประชาชนที่ส่งผลต่อการพัฒนา
ท้องถิ่นในจังหวัดนครราชสีมา. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 9(8), 309-326.

ธมลวรรณ วรรณปลูก. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกตั้งนายกเทศมนตรี : ศึกษา
กรณีเทศบาลเมืองเขลางค์นคร อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาสื่อสารการเมือง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

นนท์ชนันท์ภรณ์ ฝ่ายเทศ. (2564). คุณลักษณะผู้นำทางการเมืองที่พึงประสงค์ตามหลักสัปปุริส
ธรรมของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองแสนสุข จังหวัดชลบุรี. วารสารวิชาการ
รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, 3 (1), 13-22.

เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน
บุคคลของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุ
ศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีนครินทร์.

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

นิภาพร ปานสวัสดิ์. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำชุมชนเพื่อสันติภาพ. วารสาร
สันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 7(5), 1502-1515.

นภาพร ตาแก้ว,ศุภฤกษ์ ริมใหม่,ณภัทร พันภัย,และภาสกร ดอกจันทร์. (2565). การบริหารเชิง
ระบบ: หลักการและแนวทางสู่ความสำเร็จ. Journal of Modern Learning
Development.8 (1). 411-426.

เบญจวรรณ ใจดี, และสมจิต ขอนวงศ์. (2566). ภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารท้องถิ่นใน
การพัฒนาชุมชน เทศบาลตำบลหนองม่วงไข่ อำเภอหนองม่วงไข่ จังหวัดแพร่
. วารสารวิจัยและวิชาการบวรพัฒน์, 2(3), R1029.

ปติวิธดา ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา และ จิตวีร์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา. (2564). การพัฒนา
บุคลิกภาพผู้นำนักนิเทศศาสตร์. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 15(2),
13-28.

ผ่องศรี พัฒนมณี. (2561). แนวทางพัฒนาการส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ
พอเพียงของประชาชนบ้านไม้ฝาด อำเภอสีกา จังหวัดตรัง. รายงานวิจัย คณะ วิทยาศาสตร์
และเทคโนโลยีการประมง มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2561). ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการ
จัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2561.

พงษ์ศักดิ์ ชยาภิรกิจ. (2565). แนวทางการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิถีใหม่. วารสาร
มจร.เลย ปริทัศน์, 3(1), 123-130.

พิชญ์นิฐา พรรณศิลป์. (2559). บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. 3(2), 146-161

เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิทยา บวรวัฒนา. (2556). ทฤษฎีองค์การสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระครูปลัดสัมพิพัฒนธรรมาจารย์ (นิรันดร์) ศิริรัตน์. (2018). รูปแบบสมรรถนะพระวิปัสสนาจารย์แนวพุทธจิตวิทยา. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์, 14(3).

พระชินนพงศ์ วชิรญาณ, เบญญาภา อัจฉฤกษ์และณัฐกานต์ หงส์กุลเศรษฐี. (2567). การส่งเสริมภาวะผู้นำนักการเมืองท้องถิ่นตามหลักพุทธธรรมสำหรับ นักการเมืองท้องถิ่น ใน อำเภอกง จังหวัดนครราชสีมา. Journal of Buddhistic Sociology, 9(2), 80-93.

พระปลัดเอกชัย จนทโชโต (คงชีวะ), อนุภูมิ ไชวเกษม, สุรพล สุยะพรหม. (2566). พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำของนักการเมืองท้องถิ่น จังหวัดสระบุรี. วารสารพุทธนวัตกรรม และการจัดการ, 6(3), 113-124.

พระมหาอภิวัชร อภิวัชรโร. (2567). การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางการเมืองของผู้บริหารท้องถิ่น ในจังหวัดเพชรบุรี. วารสารวิชาการรัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์, 6(2), 1-14.

พระศรีสัจญาณมุนี, & พระครูปลัดสุพรรณสีกลาง. (2567). การมีส่วนร่วมของประชาชนในนโยบายกองทุนหลักประกันสุขภาพภาครัฐตามหลักอิทธิบาทธรรม.

วารสารภักดีชุมพลปริทรรศน์, 2567(3), 46-61.

พระพรหมวิหาร อติธมโม (แดนดงยี่ง) .(2565). คุณลักษณะของนักการเมืองท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น. วารสารบัณฑิตสาเกตปริทรรศน์, 7 (2), 36-45.

- พลพันธ์ แซ่มซ้อย. (2559). พฤติกรรมทางการเมืองของนายกนายกเทศมนตรีเมืองเมืองแกนพัฒนา อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิศมัย วงศ์จำปา และพระครูพิศาลสรกิจ. (2560). การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตพะเยา. วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ 2(2), 120–128.
- ภาณุวัฒน์ เสงส์กุล และคณะ (2559). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้นำท้องถิ่นเทศบาลตำบลทุ่งลาน อำเภอคลองหอยโข่ง จังหวัดสงขลา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 16(1).
- ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ.(2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- เมธินี อินทร์บัว, จีรภา มิ่งเชื้อ, ยุวดี เคน้าอ่อง และโชติ บดีรัฐ. (2564). การจัดการทรัพยากรมนุษย์หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรยุคปัจจุบัน. *Journal of Modern Learning Development*, 6(5), 341-350.
- แมนมาส ขวลิต. (2559). พระมหากรุณาธิคุณในพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช. วารสารห้องสมุดสมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย ฯ, 60(2), 1-14.
- รณชัย ปินใจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา
- ราเชนทร์ นพณัฐวร. (2561). ภาวะผู้นำในการบริหารงานในส่วนท้องถิ่นศึกษา: องค์การบริหารส่วนตำบลในฮิปทุมธานี. วารสารการเมืองการบริหารและกฎหมาย, 10(3), 139-156.
- วินิจ ผาเจริญ, ชาญชัย ฤทธิ์ร่วม, กรวิทย์ เกาะกลาง. (2565). การจัดการทรัพยากรป่าไม้ในสังคมพหุวัฒนธรรมของชุมชนบ้านห้วยขมนอก ตำบลแม่ยาว อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. วารสารภูมินิเวศพัฒนาอย่างยั่งยืน, 3(2), 1-13.

วินิจ ฝาเจริญ, สุริยารัตน์ เตชะตันมีนสกุล, สถาพร แสงสุโพธิ์, นนทน์นำ ประทานสุข. (2022).

บทบาทผู้นำชุมชนท้องถิ่นในการเสริมสร้างความเข้มแข็งและยั่งยืนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ของชุมชนบ้านโป่งกุ่ม ตำบลป่าเมี่ยง อำเภอดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่. วารสารสันติสุขปริทรรศน์, 3(2), 1-12.

วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ศิริกาญจน์ อนันต์เอื้อ และคณะ. (2561). เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการเกษตรสำหรับเยาวชน.

วารสารอิเล็กทรอนิกส์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (สหศาสตร์สังคมและศิลปะ), 11(3),

2531-2550.

สุนทร พูนเอียด. (2542). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในการบริหารการพัฒนา. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการวางแผนและการพัฒนาชนบท บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

สุนทร ธนศิลปพิชิต, ไพฑูรย์ มาเมือง (2566). รูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมให้เกิดชุมชนเข้มแข็ง. วารสารภักดีชุมพลปริทรรศน์, 1(1), 22-32.

สุชนา โกมลวานิช และคณะ. (2563). องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 21 (น.700-708).

มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สุดเขต สกุลทอง, วินิจ ฝาเจริญ, & นิติกานจน์ นาคประสม. (2023). DESIRABLE LOCAL

POLITICAL LEADERSHIP CHARACTERISTICS ACCORDING TO PEOPLE'S

OPINIONS IN MAE RIM SUB-DISTRICT. Journal of Political Science

Mahamakut Buddhist University, 3(2), 89-105.

สุทัต จันทะสินธุ์. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมแบบบูรณาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา

สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

สถาพร เทียมเวหา. (2562). คุณลักษณะของผู้นำท้องถิ่นกับประสิทธิภาพในการบริหาร
เทศบาลเมืองปู้เจ้าสมิงพราย อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ (Doctoral
dissertation, มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช).

สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย.(2560), ทักษะการบริหารมนุษย์สัมพันธ์ตามแนวพุทธ. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สุทธิพงษ์ ทะกอง. (2561). ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ชั้น
พื้นฐาน: โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง. Journal of Humanities and Social
Sciences Nakhon Phanom University, 8(1), 49-58

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ และประพนธ์ หลีสสิน.(2564). โปรแกรมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม
ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารวิชาการแสงอีสาน มหาวิทยาลัย
มหาภูมิราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน. 8(2), 59-72.

สุทธามณี ธนะบุญเรือง. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ กับ
คุณลักษณะความเป็นผู้ประกอบการของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาด
ย่อมในจังหวัดเชียงใหม่. วารสารวิชาการการbinการเดินทางและการบริการ, 1(2),
107.

สมบูรณ์ จรทอง, พรพิมล โพธิ์ชัยหล้า. (2566). ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนตามแนววิถีพุทธ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอโพธาราย จังหวัดร้อยเอ็ด. วารสาร
รัฐศาสตร์สาส์น มหาวิทยาลัยมหาภูมิราชวิทยาลัย (Online), 3(1), 27-37.

สายทิพย์ ยะฟู. (2560). การวิจัยทางการศึกษา. เอกสารประกอบการสอนนิเทศการวิจัยทางการ
ศึกษานครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

อานุกาฬ พันชำนาญ. (2567). รูปแบบพุทธจิตวิทยาเพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้นำองค์กร
ในภาคธุรกิจเอกชน. วารสารจิตวิทยาพุทธศาสตร์ประยุกต์เพื่อสังคม, 10(2), 51-70.

อัคพงษ์ สุขมาตย์ และคณะ. (2560). ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 ภายใต้กรอบ
การศึกษาประเทศไทย. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 16(2), 1-7.

อชิรญาณ์ แยมทับ. (2563). ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา
ประถมศึกษานนทบุรี. Panyapiwat Journal, 12(2), 188-200.

อริวัฒน์ เจียวิวรรณ์กุล,ศรัล ขุนวิทยา,และกนกพร ดอนเจดีย์. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำ
เชิงจริยธรรมในองค์กรภาคเอกชน. วารสารศิลปการจัดการ. 6(2), 794-809.

เอมอร แสนภูวา. (2560). บทบาทของผู้นำชุมชนในการมีส่วนร่วมสร้างความมั่นคงตามแนว
ชายแดนไทย-กัมพูชา กรณีศึกษา อำเภอกันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ. วารสาร
พัฒนาสังคม, 19 (2), 37-52.

4) วารสารต่างประเทศ

Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (1985). Predicting Unit Performance
by Assessing Transformational and Transactional Leadership. Journal of
Applied Psychology, 88, 207-218.

Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future
directions. The leadership quarterly, 17(6), 595-616.

Hartley, T., (2018) "Who owns the flows? Distinguishing ownership of resource flows
from ownership of resource stocks clarifies debates about property bundles,
commons tragedies, and degrowth", Journal of Political Ecology 25(1), 601-
616.

Kholmanskikh, S. S., Dobrin, J. S., Wynshaw-Boris, A., Letourneau, PP. C., & Ross, M. E. (2003). Disregulated RhoGTPases and actin cytoskeleton contribute to the migration defect in Lis1-deficient neurons. *Journal of Neuroscience*, 23(25), 8673-8681.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.

Mala, L., Maly, T., Zahalka, F., Bunc, V., Kaplan, A., Jebavy, R., & Tuma, M. (2015). Body composition of elite female players in five different sports games. *Journal of human kinetics*, 45, 207.

THAMMACHAT, PP. (2020). Quantitative Analysis of Streptococcus Mutans, Streptococcus Sobrinus and Streptococcus Sanguinis and their Association with Early Childhood Caries. *Journal of Clinical & Diagnostic Research*, 14(2).

5) เว็บไซต์

เกตุสุชา ทองน้อย. (2555) . บุคลิกภาพของผู้นำหรือผู้บริหาร. สืบค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2568 จาก <https://www.gotoknow.org/posts/350389>

บุษยมาศ แสงเงิน. (2563). ประสบการณ์ (Experience). สืบค้น 20 ธันวาคม 2567 จาก <https://www.gotoknow.org/posts/687559>

พนม เกตุมาน. (2563). จิตวิทยาเชิงบวกในครอบครัว. จาก <https://drpanom.wordpress.com>

มติชนรายวัน. (2564). ผู้นำท้องถิ่น. สืบค้นจาก https://www.matichon.co.th/columnists/news_3037709

วัฒนา เอกปมิตศิลป์. (มปป). โครงสร้างการบริหารงานจัดการทางธุรกิจ. สืบค้น 15 กุมภาพันธ์ 2568 จาก https://itl.thonburi-u.ac.th/pluginfile.php/67916/mod_resource/content/

วรพงศ์ ผูกฤ. (2562). ปรัชญาแห่งการท่องเที่ยวโดยชุมชน. สืบค้น 15 ธันวาคม 2567

จาก <https://www.randdcreation.com/content/5112/ปรัชญาแห่งการท่องเที่ยวโดยชุมชน>

สุขภาวะชุมชน. (2020). คุณลักษณะผู้นำชุมชนท้องถิ่น. สืบค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2568 จาก

<https://www.facebook.com/photo.php?fbid=1696016117227400&id=101351243360570&set=a.101380576690970>

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร. (2568). องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร. สืบค้น 15

กุมภาพันธ์ 2568 จาก <http://www.khaophangkrai.go.th/index.php>

Bedrock. (2024). 6 เทคนิคการเป็นผู้นำท้องถิ่นยุคดิจิทัล ที่ลูกน้องรัก ประชาชนชอบ. สืบค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2568 จาก [https://bedrockanalytics.ai/blog/technology/6-](https://bedrockanalytics.ai/blog/technology/6-techniques-for-local-leadership-in-the-digital-age-that-the-subordinates-love-the-people-like)

[techniques-for-local-leadership-in-the-digital-age-that-the-subordinates-love-the-people-like](https://bedrockanalytics.ai/blog/technology/6-techniques-for-local-leadership-in-the-digital-age-that-the-subordinates-love-the-people-like)

Khiawlie, J. (2017). Leadership and Community Leadership for Development.

Retrieved: December 12, 2019, from: <https://www.l3nr.org/posts/448872>

MGR Online. (2563). ภาวะผู้นำที่ดีในองค์กรยุคใหม่ ควรมีลักษณะเป็นอย่างไร. สืบค้น 15

กุมภาพันธ์ 2568 จาก <https://www.disruptignite.com/blog/leadership-skill>

ThaiHealth Official. (2564). บัณฑิตผู้นำชุมชนพันธุ์ใหม่ นำภูมิปัญญาพัฒนาท้องถิ่น. สืบค้นเมื่อ

15 กุมภาพันธ์ 2568 จาก <https://www.thaihealth.or.th>





รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในงานวิจัย

ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คนที่ตรวจสอบประเมินความสอดคล้องของเครื่องมืองานวิจัยดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	รายละเอียด
1	ผศ.ดร.บัญญัติ แพรกปาน	ประธานหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช
2	ผศ.พอพล อุบลพันธุ์	อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช
3	นายสุชาติ คงชุม	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร







มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาลัยศรีธรรมมาโสกราช
เลขที่ ๒ ตำบลนาโพธิ์ อำเภอพรหม
จังหวัดศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร ๐-๓๕๒๐-๐๔๒๔-๔ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ ยว ๗๔๑๖(๒)/ว ๐๑๐๕

๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เจริญพร ผศ.ดร.บัญญัติ แพรกปาน

ด้วย นางสาวกัลลัญญ์ ทองสงค์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช (PROMOTING LOCAL LEADERSHIP OF KHAO PHANG KRAI SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, HUA SAI DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE)” โดยมี รศ.ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดคัดลอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่การศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครุบวรชัยวัฒน์. ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาสีกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๒๕๘๐-๙๑๒๘

செய்து கொடுக்கப்படுகிறது.

(உயிர், திரவ) பகுப்பாக்கம்)

ที่ อว ๗๔๑๖(๒)/ว ๐๑๐๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช
๓๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๑๑๑๕-๕ www.ssc.mbu.ac.th

๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุฑเป็นผู้ใช้ตราตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เจริญพร ผศ.พอล อุบลพันธุ์

ด้วย นางสาวกัญญ์ หนองสงค์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช (PROMOTING LOCAL LEADERSHIP OF KHAO PHANG KRAI SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, HUA SAI DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE)" โดยมี รศ.ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดให้ความอนุมัติแก่นักศึกษาด้วยและขออนุมัติขอโทษขอคุณ มา ณ โอกาสนี้

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๔๑๒๘

ขอเจริญพร

(พระครูวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมมาโคกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

(ผศ. พอล อุบลพันธุ์)

ที่ อว ๙๙๑๖(๒)/ว ๐๑๐๙

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาสีโครราช

๓๒๘ หมู่ที่ ๒ ตำบลนาพัว อำเภอพระพรหม

จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐

โทร. ๐-๗๕๕๐-๙๑๒๔-๕ www.ssc.mbu.ac.th

๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้อยู่ช่วยตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เจริญพร นายสุชาติ คงชุม

ด้วย นางสาวกัญญ์ ท่องสงค์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาสีโครราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง “การส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอกำแพงเพชร จังหวัดนครศรีธรรมราช (PROMOTING LOCAL LEADERSHIP OF KHAO PHANG KRAI SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, HUA SAI DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE)” โดยมี รศ.ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบรรชิตวัฒน์, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาสีโครราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๗๕๕๐-๙๑๒๔

รับได้ วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘
ศาสตราจารย์ ดร....



ที่ อว ๗๙๓๖(๒)/ว ๐๐๘๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช

๓๒๘ หมู่ที่ ๒ ตำบลนาโพธิ์ อำเภอรอพระตน

จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐

โทร ๐-๗๕๕๐-๓๕๕๘-๕ www.ssc.mbu.ac.th

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร

ด้วย นางสาวกัญญ์ ห่องสงค์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช (PROMOTING LOCAL LEADERSHIP OF KHAO PHANG-KRAI SUBDISTRICT-ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, HUA SAI DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE)" โดยมี รศ.ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกัญญ์ ห่องสงค์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบรรชิตวัฒน์, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๗๕๕๐-๓๕๕๘

นิตินันท์ ๗๕๕๐-๓๕๕๘-๕
(นายประสาธน์ ชูรังสุข)
กองกิจการนิสิตและตำบลเขาพังไกร

มหามกุฏราชวิทยาลัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร
จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช มีจำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้
1. ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 2. ด้านความคิดริเริ่ม 3. ด้านบุคลิกภาพ 4. ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำ 5. ด้านการบริหารจัดการ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช คำตอบของท่านทุกข้อมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสมบูรณ์ของการวิจัย และจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

ดังนั้น จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่าน ได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและตรงตามสภาพความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อให้งานวิจัยได้ข้อมูลที่ต้องการ เป็นประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ที่กรุณาได้สละเวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถามฉบับนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณท่านในความอนุเคราะห์กรุณา มา ณ โอกาสนี้

นางสาวภัทลัญญ์ ทองสงค์

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 : สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำความเข้าใจเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับสถานภาพของท่านในปัจจุบัน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ.....ปี

3. ระดับการศึกษา

☐ ไม่ได้รับการศึกษา

☐ ประถมศึกษา

☐ มัธยมศึกษา/ปวช./ปวส.

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. อาชีพ

☐ เกษตร

☐ รัฐวิสาหกิจ

☐ รับจ้าง

☐ ข้าราชการ/พนักงานราชการ

☐ ธุรกิจส่วนตัว

☐ อื่น ๆ

5. รายได้.....บาทต่อเดือน



**ตอนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร
อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช**

คำชี้แจง : โปรดอ่านและพิจารณาข้อความ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความคิดเห็นของท่านที่มีต่อปัจจัยการคงอยู่ในงานของครูของท่าน โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ภาวะผู้นำท้องถิ่น อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ภาวะผู้นำท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ภาวะผู้นำท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ภาวะผู้นำท้องถิ่น อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ภาวะผู้นำท้องถิ่น อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำท้องถิ่น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี						
1.	ผู้นำท้องถิ่นมีการพูดจาสื่อสารสร้างความสัมพันธ์สื่อสารติดต่อกับบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องด้วยกัลยาณมิตรที่ดีเพียงใด					
2.	ผู้นำท้องถิ่นมีการสร้างความร่วมมือในการทำงานของชุมชนเพียงใด					
3.	ผู้นำท้องถิ่นมีการให้เกียรติกันและกันเพียงใด					
4.	ผู้นำท้องถิ่นมีการแนะนำเสนอแนวคิดรับฟังคำชี้แนะจากบุคคลอื่น ๆ เพียงใด					
5.	ผู้นำท้องถิ่นมีการปรับปรุงแก้ไขในส่วนผิดพลาดของตนเองอย่างมีเหตุผลเพียงใด					
6.	ผู้นำท้องถิ่นมีกระบวนการบริหารงานร่วมกับบุคคลในชุมชนเพียงใด					
7.	ผู้นำท้องถิ่นมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีเสมอกับบุคคลในชุมชนและบุคคลทั่วไปเพียงใด					
8.	ผู้นำท้องถิ่นมีการช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนและทำงานร่วมกับผู้อื่น หน่วยงานต่าง ๆ จนงานนั้นบรรลุเป้าหมายเพียงใด					
2. ด้านความคิดริเริ่ม						
9.	ผู้นำท้องถิ่นมีทักษะทางความคิดเพียงใด					
10.	ผู้นำท้องถิ่นมีความกล้าที่จะคิดนอกกรอบจากเดิมที่เป็นอยู่เพียงใด					

ข้อ	ภาวะผู้นำท้องถิ่น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
11.	ผู้นำท้องถิ่นมีกระบวนการใหม่ที่สร้างประโยชน์แก่ตนเองและสังคมเพียงใด					
12.	ผู้นำท้องถิ่นมีความคิดใหม่ที่เป็นที่ยอมรับของคน ต่าง ๆ ในสังคมเพียงใด					
13.	ผู้นำท้องถิ่นมีความคิดที่ไม่ก่อความเดือดร้อนเพียงใด					
14.	ผู้นำท้องถิ่นมีการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงและท้าทายมากขึ้นเพียงใด					
15.	ผู้นำท้องถิ่นมีการใช้โอกาสที่มีอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด					
16.	ผู้นำท้องถิ่นมีการสร้างสรรค์โอกาสหรือแสวงหาซึ่งโอกาสในการพัฒนาชุมชนเพียงใด					
3. ด้านบุคลิกภาพ						
17.	ผู้นำท้องถิ่นมีความเชื่อมั่นในตนเองเพียงใด					
18.	ผู้นำท้องถิ่นมีลักษณะเด่นเหนือบุคคลอื่นเพียงใด					
19.	ผู้นำท้องถิ่นมีความกล้าแสดงออกเพียงใด					
20.	ผู้นำท้องถิ่นมีความมั่นคงทางอารมณ์เพียงใด					
21.	ผู้นำท้องถิ่นมีเสน่ห์ในหน้าตาสดใสมิ้มเยิ้มเพียงใด					
22.	ผู้นำท้องถิ่นเป็นคนอบอุ่นเพียงใด					
23.	ผู้นำท้องถิ่นมีความสามารถปรับตัวได้ดีเพียงใด					
24.	ผู้นำท้องถิ่นสามารถควบคุมตนเองได้ดีเพียงใด					
25.	ผู้นำท้องถิ่นมีความกล้าหาญ กล้าที่จะยืนหยัด ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องเพียงใด					
26.	ผู้นำท้องถิ่นมีความคิดสร้างสรรค์เพียงใด					
4. ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำ						
27.	ผู้นำท้องถิ่นมีพฤติกรรม กระบวนการ หรือวิธีการต่าง ๆ ของผู้นำที่แสดงออกถึง ค่านิยมคุณธรรมและจริยธรรมของตนเองเพียงใด					
28.	ผู้นำท้องถิ่นมีอุดมการณ์ เพื่อส่วนรวมเพียงใด					
29.	ผู้นำท้องถิ่นมีการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวมเพียงใด					

ข้อ	ภาวะผู้นำท้องถิ่น	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
30.	ผู้นำท้องถิ่นมีการคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรและสังคมส่วนรวมเป็นหลักเพียงใด					
31.	ผู้นำท้องถิ่นมีความสามารถจูงใจให้ผู้ตามคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นหลักเพียงใด					
32.	ผู้นำท้องถิ่นมีความสามารถการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพียงใด					
33.	ผู้นำท้องถิ่นมีความยุติธรรมในการตัดสินความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเพียงใด					
5. ด้านการบริหารจัดการ						
34.	ผู้นำท้องถิ่นมีความสามารถส่วนบุคคลในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีในชุมชนเพียงใด					
35.	ผู้นำท้องถิ่นมีความสามารถส่วนบุคคลในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ที่ได้รับมาอย่างคุ้มค่าเพียงใด					
36.	ผู้นำท้องถิ่นมีการวางแผนในการทำงานที่ชัดเจนเพียงใด					
37.	ผู้นำท้องถิ่นมีนโยบายที่โดดเด่นในการบริหารชุมชนเพียงใด					
38.	ผู้นำท้องถิ่นได้รับความร่วมมือจากทั้งภาครัฐและเอกชนเพียงใด					
39.	ผู้นำท้องถิ่นมีการเปิดโอกาสซึ่งการตรวจสอบทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งคนในท้องถิ่นเพียงใด					
40.	ผู้นำท้องถิ่นมีการบริหารจัดการที่ดีจนส่งผลให้ชุมชนนั้นได้รับผลประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด					

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่น
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี.....

.....

.....

.....

2. ด้านความคิดริเริ่ม.....

.....

.....

.....

3. ด้านบุคลิกภาพ.....

.....

.....

.....

4. ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำ.....

.....

.....

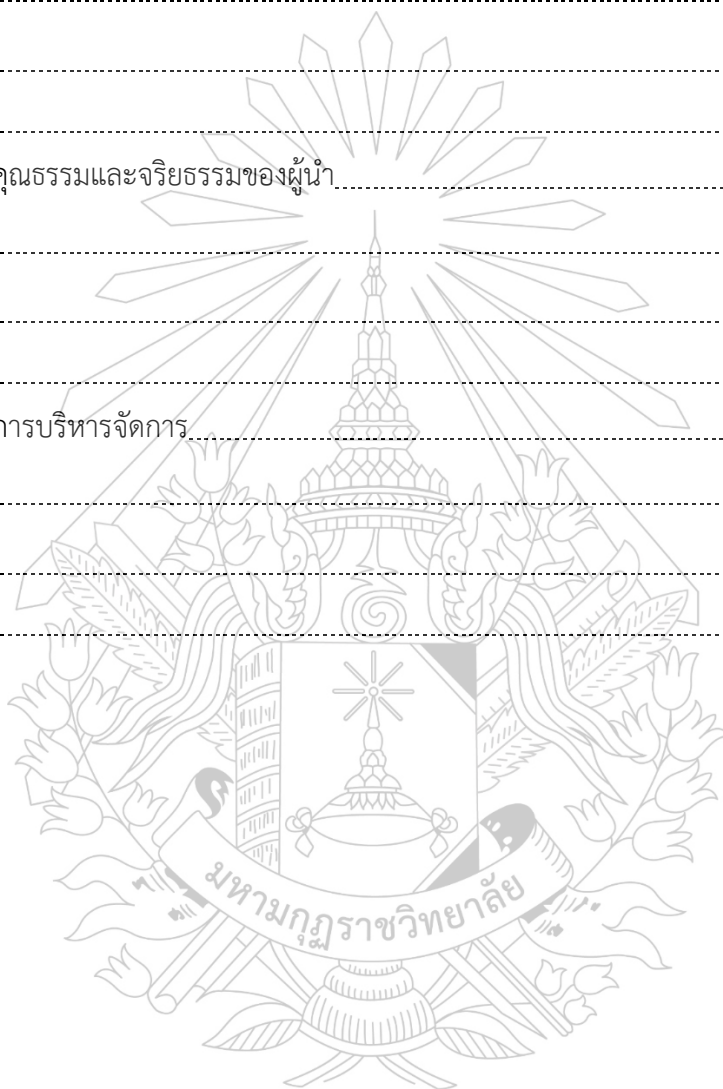
.....

5. ด้านการบริหารจัดการ.....

.....

.....

.....





ตารางวิเคราะห์ผลคำดัชนีความสอดคล้องของข้อความของผู้เชี่ยวชาญ
เรื่อง การส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัด
นครศรีธรรมราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบมีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ

(Check list) จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ข้อที่	รายการ	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ตอนที่ 1 : สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม							
1.	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	อายุ.....ปี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ระดับการศึกษา ☐ ไม่ได้รับการศึกษา ☐ ประถมศึกษา ☐ มัธยมศึกษา/ปวช./ปวศ. ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	อาชีพ ☐ เกษตร ☐ รัฐวิสาหกิจ ☐ รับจ้าง ☐ ข้าราชการ/พนักงานราชการ ☐ ธุรกิจส่วนตัว ☐ อื่น ๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5.	5. รายได้.....บาทต่อเดือน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1.ด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี							
1	ผู้นำท้องถิ่นมีการพูดจาสร้างความสัมพันธ์ สื่อสารติดต่อกับบุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องด้วยกลยุธานมิตรที่ดีเพียงใด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	ผู้นำท้องถิ่นมีการสร้างความร่วมมือในการ ทำงานของชุมชนเพียงใด	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
3	ผู้นำท้องถิ่นมีการให้เกียรติกันและกันเพียงใด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ผู้นำท้องถิ่นมีการแนะนำเสนอแนวคิดรับฟังคำ ชี้แนะจากบุคคลอื่น ๆ เพียงใด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	ผู้นำท้องถิ่นมีการปรับปรุงแก้ไขในส่วน ผิดพลาดของตนเองอย่างมีเหตุผลเพียงใด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	ผู้นำท้องถิ่นมีกระบวนการบริหารงานร่วมกับ บุคคลในชุมชนเพียงใด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	ผู้นำท้องถิ่นมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีเสมอกับบุคคลใน ชุมชนและบุคคลทั่วไปเพียงใด	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
8	ผู้นำท้องถิ่นมีการช่วยเหลือกิจกรรมต่าง ๆ ของ ชุมชนและทำงานร่วมกับผู้อื่น หน่วยงานต่าง ๆ จนงานนั้นบรรลุเป้าหมายเพียงใด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
2. ด้านความคิดริเริ่ม							
9	ผู้นำท้องถิ่นมีทักษะทางความคิดเพียงใด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	ผู้นำท้องถิ่นมีความกล้าที่จะคิดนอกกรอบจากเดิมที่เป็นอยู่เพียงใด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	ผู้นำท้องถิ่นมีกระบวนการใหม่ที่สร้างประโยชน์แก่ตนเองและสังคมเพียงใด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	ผู้นำท้องถิ่นมีความคิดใหม่ที่เป็นที่ยอมรับของ คน ต่าง ๆ ในสังคมเพียงใด	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
13	ผู้นำท้องถิ่นมีความคิดที่ไม่ก่อความเดือดร้อน เพียงใด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	ผู้นำท้องถิ่นมีการปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงและท้าทายมากขึ้นเพียงใด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	ผู้นำท้องถิ่นมีการใช้โอกาสที่มีอย่างมี ประสิทธิภาพเพียงใด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16	ผู้นำท้องถิ่นมีการสร้างสรรค์โอกาสหรือ แสวงหาซึ่งโอกาสในการพัฒนาชุมชนเพียงใด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3. ด้านบุคลิกภาพ							
17	ผู้นำท้องถิ่นมีความเชื่อมั่นในตนเองเพียงใด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18	ผู้นำท้องถิ่นมีลักษณะเด่นเหนือบุคคลอื่น เพียงใด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19	ผู้นำท้องถิ่นมีความกล้าแสดงออกเพียงใด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20	ผู้นำท้องถิ่นมีความมั่นคงทางอารมณ์เพียงใด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21	ผู้นำท้องถิ่นมีเสน่ห์ในหน้าตาสดใสยิ้มแย้ม เพียงใด	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
22	ผู้นำท้องถิ่นเป็นคนอบอุ่นเพียงใด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23	ผู้นำท้องถิ่นมีความสามารถปรับตัวได้ดีเพียงใด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24	ผู้นำท้องถิ่นสามารถควบคุมตนเองได้ดีเพียงใด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
25	ผู้นำท้องถิ่นมีความกล้าหาญ กล้าที่จะขึ้นหัด ขัด มั่นในสิ่งที่ถูกต้องเพียงใด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26	ผู้นำท้องถิ่นมีความคิดสร้างสรรค์เพียงใด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4. ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้นำ							
27	ผู้นำท้องถิ่นมีพฤติกรรม กระบวนการ หรือ วิธีการต่าง ๆ ของผู้นำที่แสดงออกถึง ค่านิยม คุณธรรมและจริยธรรมของตนเองเพียงใด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28	ผู้นำท้องถิ่นมีอุดมการณ์ เพื่อส่วนรวมเพียงใด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29	ผู้นำท้องถิ่นมีมีการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม เพียงใด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30	ผู้นำท้องถิ่นมีการคำนึงถึงประโยชน์ของ องค์กรและสังคมส่วนรวมเป็นหลักเพียงใด	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
31	ผู้นำท้องถิ่นมีความสามารถจูงใจให้ผู้ตาม คำนึงถึงประ โยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็น หลักเพียงใด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
32	ผู้นำท้องถิ่นมีความสามารถการดำเนินงานให้ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพียงใด	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
5. ด้านการบริหารจัดการ							
34	ผู้นำท้องถิ่นมีความสามารถส่วนบุคคลในการ ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีในชุมชนเพียงใด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
35	ผู้นำท้องถิ่นมีความสามารถส่วนบุคคลในการ ใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ที่ได้รับมาอย่างคุ้มค่าเพียงใด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
36	ผู้นำท้องถิ่นมีการวางแผนในการทำงานที่ ชัดเจนเพียงใด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
37	ผู้นำท้องถิ่นมีนโยบายที่โดดเด่นในการบริหาร ชุมชนเพียงใด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุป
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
38	ผู้นำท้องถิ่นได้รับความร่วมมือจากทั้งภาครัฐและเอกชนเพียงพอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
39	ผู้นำท้องถิ่นมีการเปิดโอกาสซึ่งการตรวจสอบทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งคนในท้องถิ่นเพียงพอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
40	ผู้นำท้องถิ่นมีการบริหารจัดการที่ดินส่งผลให้ชุมชนนั้นได้รับผลประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพเพียงพอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

เรื่อง การส่งเสริมภาวะผู้นำท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพังไกร อำเภอหัวไทร

จังหวัดนครศรีธรรมราช

แต่ละข้อได้ค่า 1.00

ความเห็น

.....

.....

.....

(รศ.ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว)

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ	นางสาวภัทวลัญญ์ ทองสงค์
วัน เดือน ปี เกิด	วันเสาร์ ที่ 21 มกราคม พ.ศ.2532
สถานที่เกิด	อ.หัวไทร จ.นครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	ประถมศึกษา – โรงเรียนวัดบูรณาวาส อ.หัวไทร จ.นครศรีธรรมราช มัธยมศึกษา - โรงเรียนเขาพังไกร อ.หัวไทร จ.นครศรีธรรมราช ปริญญาตรี - รัฐศาสตรบัณฑิต / บริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัย รามคำแหง พ.ศ. 2555
ที่อยู่ปัจจุบัน	55/1 ม.2 ต.เขาพังไกร อ.หัวไทร จ.นครศรีธรรมราช 80170
ผลงานตีพิมพ์	-
รางวัลที่ได้รับ	-

