



คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชน
ในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

การค้นคว้าอิสระ

ของ

สมใจ ยิ่งยง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ธันวาคม 2557

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**DESIRABLE CHARACTERISTICS OF LOCAL ADMINISTRATORS
AS PERCEIVED BY PEOPLE IN PAKHIAP SUBDISTRICT,
KHUMUANG DISTRICT, BURIRAM PROVINCE**

Somjai Yingyong

**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration Program in Public Administration**

December 2014

Copyright of Buriram Rajabhat University

ชื่อเรื่อง	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์		
ผู้วิจัย	สมใจ ยิ่งยง		
ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์ประจักษ์ กะเนวัน	ที่ปรึกษาหลัก	
	ดร.วิชาญ จุลหริก	ที่ปรึกษาร่วม	
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2557

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 5 ด้าน คือ ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดริเริ่ม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ประชาชน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 367 คน แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปตามหมู่บ้านต่างๆ ตามสัดส่วน โดยวิธีสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า และแบบปลายเปิด ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9292 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้ดังนี้ คือ ด้านความคิดริเริ่ม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านบุคลิกภาพ และด้านความสามารถตามลำดับ

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ต้องการได้ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมอย่างดีและอย่างมั่นคง รองลงมา คือ ควรมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเข้ากับประชาชนได้ทุกกลุ่ม ไม่แบ่งพรรคแบ่งฝ่าย ตามลำดับ

TITLE Desirable Characteristics of Local Administrators as Perceived by People in Pakhiap Subdistrict, Khumuang District, Buriram Province

AUTHOR Somjai Yingyong

INDEPENDENT STUDY ADVISORS

Associate Professor Prajan Kanawan	Major Advisor
Dr. Witchan Junlarick	Co- advisor

DEGREE Master of Public Administration **MAJOR** Public Administration

SCHOOL Buriram Rajabhat University **YEAR** 2014

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the desirable characteristics of local administrators as perceived by people in Pakhiap subdistrict, Khumuang district, Buriram province in five aspects i.e. roles and responsibilities, personality, capability, human relations and intuitiveness. The samples were 367 local people, selected through the table of Krejcie and Morgan. and simple random sampling by drawing lots. The study tool was a 3-part questionnaire, namely checklist, rating scale and open-ended form with the reliability of 0.9292. The statistics employed in this study were percentage, mean and standard deviation. The study results were as follows :

1. The local administrators' desirable characteristics as perceived by people in Pakhiap subdistrict, Khumuang district, Buriram province both in overall and each aspect were found at a high level. The mean scores ranked from high to low were intuitiveness, followed by human relations, roles and responsibilities, personality and capability, respectively.
2. The additional opinions and recommendations which were highly recommended were the administrators should adhere to morality, followed by they should have vision and be creative, and they should get along well with all sides of people with no bias, respectively.

ประกาศคุณูปการ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงโดยได้รับความอนุเคราะห์ จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประจักษ์ คณะวัน ประธานคณะกรรมการควบคุมการค้นคว้า อิศระ และ ดร.วิชาญ จุลทริก คณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิศระ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย และขอขอบพระคุณบัณฑิต วิทยาลัยที่ได้ให้อำนวยและประสานงานในการจัดทำวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน คือ ดร.กระพัน ศรีงาน คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ กุลทานันท์ อาจารย์ประจำคณะ มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์น้อย สุปิงคลัด ข้าราชการบำนาญ อดีตรองนายกเทศมนตรี เทศบาลเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ได้กรุณาเป็น ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือสำหรับใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณนายวุฒินันท์ เกียรติพัฒนานนท์ นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลปะเคียบ ที่ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและประสานงานในการแจกแบบสอบถาม และ ขอขอบคุณผู้นำชุมชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุก ๆ ท่านที่ได้เสียสละเวลาตอบแบบสอบถามงานวิจัย และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ นายอุดมศักดิ์ - นางหวาง อ่อนไธสง บิดา มารดา และ นายอุทัย ยี่งยง สามี รวมทั้งบุตร ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนส่งเสริมและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยด้วยตลอดมา

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงได้จากงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบพระคุณเป็นเครื่องบูชาพระคุณแก่ บิดา มารดา นูรพาทจารย์ คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่อบรมสั่งสอนให้เกิดสติปัญญา ความรู้ และวิชาชีพ ตลอดจนชี้นำคุณธรรมในการดำเนินชีวิตแก่ผู้วิจัย

สมใจ ยี่งยง

สารบัญ

	หน้า
หน้าอวมติ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
ประกาศนุญการ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพประกอบ	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดเกี่ยวกับการลักษณะผู้นำ.....	6
แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหาร.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์.....	23
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์.....	32
แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจ.....	42
แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ.....	46
แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น.....	52
บริบทของเทศบาลตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์.....	81
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	87

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย..... 91
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 91
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... 92
	การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 94
	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 95
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 96
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 97
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 97
	การวิเคราะห์ข้อมูล..... 97
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 98
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 109
	ความมุ่งหมายของการวิจัย..... 109
	วิธีดำเนินการวิจัย..... 109
	สรุปผลการวิจัย..... 110
	อภิปรายผล..... 111
	ข้อเสนอแนะ..... 114
	ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้..... 114
	ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป..... 115
	บรรณานุกรม 117
	ภาคผนวก
	ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย.. 123
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย..... 127

สารบัญ (ต่อ)

ภาคผนวก	หน้า
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม.....	129
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	131
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	139
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	142

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 จำนวนประชากรในองค์การบริหารส่วนตำบลปะเคียบ.....	83
2.2 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก.....	84
2.3 โรงเรียน.....	84
2.4 สถาบันทางศาสนา	85
2.5 การสาธารณสุขสถานอนามัยประจำตำบล.....	85
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามหมู่บ้าน.....	91
4.1 จำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	98
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึง ประสงค์ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน.....	100
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านบทบาทหน้าที่ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	101
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านบุคลิกภาพ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	102
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสามารถ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	104
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	105

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
2.1 ความต้องการตามลำดับขั้นของมนุษย์ ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์.....	40

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
	ด้านความคิคริเริ่ม โดยภาพรวมและรายข้อ..... 106
4.8	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ..... 108

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

หลังจากมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองประเทศจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ มาเป็นการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2475 ได้จัดรูปแบบการปกครองท้องถิ่นขึ้นในปี พ.ศ.2476 ได้มีการออกกฎหมายการปกครองท้องถิ่นครั้งแรก ในรูปแบบของเทศบาลและได้แบ่งเทศบาลออกเป็น 3 ประเภท คือ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล และมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขหลายครั้งจนถึงปัจจุบัน ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 12 คือ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2546 สำหรับรูปแบบการอื่นมีการจัดตั้งดังนี้คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีการจัดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ.2498 มีการพัฒนาตามลำดับถึงปัจจุบันใช้พระราชบัญญัติ พ.ศ. 2546 กรุงเทพมหานคร ได้มีพระราชบัญญัติการจัดตั้งรูปแบบการปกครองพิเศษ เรียกว่า พระราชบัญญัติกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2518 ปัจจุบันใช้พระราชบัญญัติ พ.ศ. 2542 เมืองพัทยา จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการปกครองรูปแบบพิเศษ เมืองพัทยา พ.ศ. 2521 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2542 องค์การบริหารส่วนตำบลรัฐบาลได้ออกพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และได้มีการพัฒนามาตามลำดับจนมีการแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 6 พ.ศ.2552

การปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยทั้ง 5 รูปแบบปัจจุบันตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ในหมวดที่ 14 การปกครองท้องถิ่นไทย ได้มีการเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาทุกรูปแบบ ด้วยเหตุนี้เองผู้นำท้องถิ่นจึงเป็นการได้มาด้วยการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง ผู้นำบางยุคสมัยมีคุณสมบัติเหมาะสมกับการบริหารงาน แต่บางยุคอาจมีคุณสมบัติไม่พร้อมแต่อาจได้มาจากปัจจัยอื่น สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์การล่าสุดซึ่งเกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ. 2537 โดยมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมเพื่อการอยู่ดีกินดีของประชาชนในเขตตำบลนั้นๆ คือจัดให้มีการบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ เพื่อการสัญจรไปมาของประชาชน รักษาความสะอาดของถนนหนทางที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ คุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี

และภูมิปัญญาของท้องถิ่น ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย นอกจากนี้หน้าที่ที่จะต้องทำตามกฎหมายหรือกฎหมายบังคับดังกล่าวแล้วนั้น ถ้าหากองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีศักยภาพมีความสามารถเพียงพอ ยังสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ในเขตตำบลอีก คือ จัดให้มีน้ำเพื่อบริโภค อุปโภค และเพื่อทำการเกษตรแก่ประชาชน จัดให้มีการบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีการอื่นให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ ให้มีการบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ จัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการร้านค้าหรือสหกรณ์ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน คุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีตลาดท่าเทียบเรือหรือท่าข้าม กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์การท่องเที่ยวและการผังเมือง (ประจักษ์ คະเนวัน. 2553 : 207)

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลปะเคียบ ในอดีตและปัจจุบันประสบกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ มักจะมีปัญหาด้านการทำหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูง เช่น ปัญหาด้านการขาดภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ ความสามารถ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นผู้มีบทบาทและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อท้องถิ่น ในการเป็นผู้นำในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นให้ไปสู่ความเจริญก้าวหน้าเพื่อประโยชน์ต่อชุมชน การที่ผู้นำท้องถิ่นจะสามารถพัฒนาไปได้หรือไม่ จึงขึ้นอยู่กับ บทบาทหน้าที่ ความสามารถ มนุษยสัมพันธ์ และความคิดริเริ่ม ซึ่งเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของการเป็นผู้บริหารท้องถิ่นที่ดี

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อนำผลวิจัยที่ได้นำเสนอเป็นข้อมูลพื้นฐานให้แก่ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้ที่มีความสนใจถึงลักษณะบางประการที่ตรงกับความคิดเห็นของประชาชน และนำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้ามารับตำแหน่งผู้บริหารท้องถิ่น คือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อนำผลการวิจัยไปกำหนดนโยบายและวางแผนสร้างความเข้าใจรวมทั้งสร้างจิตสำนึกแก่ประชาชนให้เข้าใจคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ เพื่อจะได้ผู้บริหารที่ตีมาพัฒนาองค์กร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
2. เป็นสารสนเทศในการนำไปใช้ปรับปรุง และพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำท้องถิ่นในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ทั่วประเทศ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยผู้วิจัยได้บูรณาการหลักเกณฑ์เกี่ยวกับลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นตามลักษณะผู้บริหารที่ดีและเป็นที่ต้องการตามแนวคิดของ กวี วงศ์พุด (2550 : 35 – 99) ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดริเริ่ม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตตำบลปะเคียบ จำนวน 18 หมู่บ้าน จำนวน 7,756 คน (สำนักทะเบียนอำเภอคูเมือง. 2554 : ไม่มีเลขหน้า)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มประชากร โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เกรจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 148) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 367 คน แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปตามหมู่บ้านต่างๆ ตามสัดส่วน โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก

3. ตัวแปรที่ศึกษา

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อให้เข้าใจความหมายศัพท์ต่างๆ ที่นำมาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ จึงนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1. ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกถึงความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือ เหตุการณ์หนึ่งเหตุการณ์ใดด้วยการพูด การเขียน โดยมีความรู้ประสบการณ์ที่ได้มาจากการเรียนรู้ เป็นพื้นฐานที่มาของการแสดงออกนั้น

2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง ลักษณะหรือคุณสมบัติที่ดีของผู้บริหารท้องถิ่นที่เป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยครอบคลุมด้านต่างๆ ดังนี้

2.1 ด้านบทบาทหน้าที่ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารท้องถิ่นถึงการวางตัว หรือ ปฏิบัติตัวอย่างไรกับประชาชน เช่น มีความ ตั้งใจ ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน มีความเป็นกันเอง กับข้าราชการในองค์กร และประชาชนในท้องถิ่น บริหารงาน โดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจร่วมกับผู้บริหาร ในการปฏิบัติงาน สามารถติดต่อประสานงานและขอความร่วมมือกับ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การสนับสนุนการบริหารงานขององค์กร สามารถให้คำปรึกษา แนะนำแก่ข้าราชการในองค์กร และประชาชนในท้องถิ่น ได้อย่างเหมาะสม มีความฉลาดรอบรู้ มี ไหวพริบในการแก้ไขปัญหาได้ดี สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กร หรือ ประชาชนในท้องถิ่น ได้ มีความหนักแน่น ใจกว้างและรับฟังปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ในชุมชนเป็นต้น

2.2 ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ความสุขุมรอบคอบ พุดจาสุภาพ มีการวางตัว อย่าง เหมาะสม เสมอต้นเสมอปลาย และสามารถควบคุมตนเองได้ดี มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มี ความกล้าหาญ และรับผิดชอบ การแต่งกายสะอาดเรียบร้อย ถูกต้องตามกาลเทศะ มีความอ่อนน้อม ถ่อมตนกับบุคคลทุกระดับ ให้เกียรติผู้อื่น มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับชุมชน ยิ้มแย้ม แจ่มใส ทักทายกับทุกคนและเข้าถึงประชาชนในทุกพื้นที่ เสียสละ และอุทิศผลประโยชน์ของตน ให้กับส่วนรวม เป็นต้น

2.3 ด้านความสามารถ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกมามีความสามารถในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้บรรลุผลสำเร็จ มีความเข้าใจระบบบริหารภายในองค์กรบริหารส่วนตำบล เป็นอย่างดี ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด ทนต่อเหตุการณ์หรือสภาวะการณ์ที่ เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นต้น

2.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง มีความเป็นกันเองกับทุกคน เอาใจใส่ถามทุกข์สุขของ ผู้ได้บังคับบัญชา มีกิริยาวาจาสุภาพอ่อน โขน ออกพบปะเยี่ยมเยียนประชาชนอย่างสม่ำเสมอ เป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ได้ดี ให้เกียรติยกย่องชมเชยผู้ได้บังคับบัญชา ให้กำลังใจ ผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ชุมชนหรือหน่วยงานจัดขึ้น เป็นต้น

2.5 ด้านความคิดริเริ่ม หมายถึง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถประสานงาน บูรณาการกิจกรรมภายในองค์กร ได้อย่างเหมาะสม สามารถวิเคราะห์และวางแผนงานการพัฒนา

ชุมชนด้วยสิ่งที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ ได้อย่างหลากหลาย เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น มีความสามารถในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์ มีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ภายในและภายนอกองค์กรเพื่อพัฒนาชุมชนด้วยความริเริ่มสร้างสรรค์ ทุ่มเทและเสียสละ สามารถนำความรู้และเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ใน การวางแผน

3. ผู้บริหารท้องถิ่น หมายถึง นายองค์การบริหารส่วนตำบลปะเคียบ ที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

4. ประชาชน หมายถึง ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งอยู่ในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

5. องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลปะเคียบ ตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัย โดยขอนำมากล่าวเพื่อกำหนดกรอบในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหาร
3. แนวคิดเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์
5. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจ
6. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ
7. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
8. บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะผู้นำ

ผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานในองค์การ องค์การประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้น ปัจจัยสำคัญที่สุดคือผู้นำ ที่เป็นนักบริหารที่มีความรู้ความสามารถในการบริหาร ถ้าองค์การใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะสามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ตลอดจนกิจกรรมต่างๆ ในองค์การให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีจึงเป็นสิ่งจำเป็น และเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารงานขององค์การจะต้องนำเอาไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมของผู้บริหารในลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การให้มากที่สุด ดังนั้นเพื่อให้เข้าใจในลักษณะที่จำเป็นและพึงมีในตัวของผู้นำ ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อมูล ความหมายที่เกี่ยวกับผู้นำในองค์การ โดยแยกพิจารณาได้ดังนี้

ความหมายของผู้นำ

ความเป็นผู้นำเป็นหน้าที่หนึ่งในหลายๆ หน้าที่ของผู้บริหาร ผู้นำกับผู้บริหารจึงแตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่กำหนดขึ้นในองค์การ มีอำนาจโดยตำแหน่งและได้รับความคาดหวังในหน้าที่เฉพาะเจาะจง จะมุ่งเน้นที่การควบคุม การตัดสินใจและผู้บริหารจะต้องมีลักษณะผู้นำ (Leadership) ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดก็ตาม ส่วนผู้นำจะไม่ได้รับมอบอำนาจทางสายงานแต่มีอำนาจโดยวิธีอื่น มีบทบาทที่กว้างกว่าบทบาทผู้บริหารและบ่อยครั้งที่ไม่ได้มีส่วนในองค์การอย่างมีรูปแบบ ผู้นำจะเน้นที่กระบวนการกลุ่ม การรวบรวมข้อมูลข่าวสาร การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการใช้อำนาจกับบุคคลอื่น ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารหรือต่อตัวผู้บริหาร เพราะภาวะผู้นำจะเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จของหน่วยงาน งานจะดำเนินไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ย่อมขึ้นอยู่กับทักษะและศิลปะในการบริหารงานของผู้นำ ซึ่งทักษะและศิลปะที่ใช้ในการบริหารงานคือ ภาวะผู้นำ จึงมีผู้ให้ความหมายไว้ต่างหาก ดังนี้

จุมพล หนีพานิซ (2547 : 49) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง ผู้นำเป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ เพราะผู้นำโดยทั่วไปเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อปัจเจกบุคคลในแง่ของการให้แนวทางในการดำเนินการ ตั้งแต่เรื่องข่าวสารข้อมูล การแก้ปัญหา ความขัดแย้ง การจูงใจผู้ร่วมงาน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548 : 2) ได้ให้ความหมายของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำ หรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่างๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

ทวี วงศ์พูน (2550 : 13) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า หมายถึง ผู้นำในองค์การขึ้นอยู่กับขนาดขององค์การ ยิ่งองค์การใหญ่ต้องมีผู้นำหลายระดับหากเป็นองค์การขนาดเล็กก็มีความจำเป็นจะต้องมีผู้นำลดหลั่นกันลงมาตามความจำเป็น สอดคล้องกับปริมาณงาน ซึ่งผู้นำมีความจำเป็นต่อองค์การทุกระดับ เพื่อเป็นผู้ตัดสินใจในการดำเนิน

กล่าวโดยสรุป ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่ใช้อำนาจหรืออิทธิพลในการสร้างการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์การในการปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ กล่าวคือ ผู้นำจะเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร มีความสำคัญต่อองค์การหรือหน่วยงาน ได้แก่ เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถของผู้นำออกมาปฏิบัติงานช่วยประสานงานและลดความขัดแย้งในหน่วยงานชักจูงให้สมาชิกในองค์การทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานแก่หน่วยงานและเป็นที่ยึดเหนี่ยวขวัญและกำลังใจของสมาชิก

ความสำคัญของผู้นำ

ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนขององค์กร ถ้ามีผู้นำที่ดี องค์กรนั้นย่อมเดินหน้าต่อไปได้ ดังนั้นทุกๆ ที่จึงต้องมองหาผู้นำที่เหมาะสมกับองค์กรนั้น โดยส่วนหนึ่งเราสามารถสังเกตได้จากบุคลิกภาพหรือความประพฤติของคนๆ นั้น ว่าเหมาะสมกับตำแหน่งหรือไม่ โดยมีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้นำไว้ดังนี้

ชรรมรส โชติคุณุชร (2542 : 157) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้นำไว้ว่า ผู้นำจะปฏิบัติงานและบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถและทักษะแต่ละคนที่รู้จักใช้วิชา ความรู้ ประสบการณ์ บวกกับปฏิภาณ ไหวพริบ นั่นคือ ต้องมีเทคนิคในการสั่งงานและการติดต่อกับผู้อื่น โดยหลักการผู้สั่งงานที่ดีนั้น ต้องมีความรู้ทางจิตวิทยาเกี่ยวกับคน พฤติกรรม ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ การสั่งงานที่ดีต้องคำนึงว่าสั่งไปมีความชัดเจน ผู้รับคำสั่งสามารถเข้าใจได้อย่างถูกต้อง ปฏิบัติตามคำสั่งได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ควรสั่งงานเป็นเรื่องๆ ไป ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป ทั้งหมดเหล่านี้ล้วนแต่เป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งที่ผู้นำทุกองค์การควรพึงมีไว้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 39) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้นำไว้ว่า การมีลักษณะผู้นำที่ดีมักประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และสามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข การมีลักษณะผู้นำที่ดีส่งผลให้บุคคลมีลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต ดังนี้

1. สามารถรับรู้และเข้าใจสภาพความจริงได้อย่างถูกต้อง
2. สามารถแสดงอารมณ์ในขอบเขตที่เหมาะสม
3. สามารถสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสังคมได้ดี
4. สามารถทำงานที่อำนาจประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคมได้
5. มีความรักและความผูกพันต่อผู้อื่น
6. สามารถพัฒนาตนเอง และพัฒนาทางการแสดงออกของตนต่อผู้อื่น ได้ดี

นภคต เวชสวัสดิ์ (2548 : 32) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้นำไว้ว่า ผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงาน ในองค์การ องค์การจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานนั้น ปัจจัยสำคัญที่สุดก็คือ ผู้นำ ถ้าองค์การใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ก็จะสามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ตลอดจนทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์การให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์การใดได้ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ ก็จะไม่สามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งได้

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้นำ คือ ผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารนำองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้ ผู้นำที่มีความสามารถอาจมีผลทำให้เปลี่ยนพฤติกรรมของคนในองค์การ สามารถชักจูงผู้ตามให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันดำเนินการ ไปสู่จุดมุ่งหมายได้ แต่ในทาง

ตรงกันข้าม ผู้นำที่ไม่มีความสามารถย่อมจะเป็นผู้ทำลายขวัญกำลังใจของคนในองค์กร และจะเป็นผลทำให้การทำงานด้านต่างๆ ขาดประสิทธิภาพ

ประเภทของผู้นำ

การบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ นอกจากจะมีการแบ่งระดับการปฏิบัติงานแล้วต้องแบ่งส่วนงานออกเป็นส่วนย่อยๆ เพื่อสะดวกในการทำงาน ซึ่งมีหัวหน้างานระดับสูงเป็นผู้รับผิดชอบ ควบคุม ดูแล ตามลักษณะงานที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งได้มีนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับประเภทของผู้นำ ต่างได้นำเสนอประเภทผู้นำไว้ ดังนี้

สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ (2541 : 85) ได้แบ่งประเภทของผู้นำที่คาดหวังและเป็นที่ต้องการไว้ ดังนี้

1. ผู้นำผู้ยึดหลักการ ลักษณะของผู้นำประเภทนี้ เป็นลักษณะพื้นฐานที่จะนำพาผู้อื่น ให้สามารถก้าวตามด้วยความเต็มใจและเชื่อมั่น สร้างความน่าเชื่อถือ นำศรัทธา โดยแสดงภาวะผู้นำที่มีหลักการ เป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร
2. ผู้นำที่ซื่อสัตย์และวิสัยทัศน์ ผู้นำประเภทนี้ จะระดมสรรพกำลังที่มีอยู่ทั้งปวง ให้เกิดการสร้างพันธมิตรสัญญาาร่วมกัน โดยมุ่งให้ผู้ได้บังคับบัญชามีจิตใจลักษณะที่อยากจะช่วย ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานกับลูกน้อง
3. ผู้นำผู้เป็นนักปฏิบัติ ผู้นำประเภทนี้จะเป็นนักปฏิบัติที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นจริงได้ โดยได้รับการต่อต้านจากสมาชิกในองค์กรน้อยที่สุด สามารถจัดการในขอบเขตและนอกขอบเขตขององค์กร ได้ หรือข้ามขอบเขตของหน่วยงานของตนเอง และสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยสร้างสิ่งที่คิดว่าจะมากขึ้นเรื่อยๆ ให้สิ่งที่ไม่ดีค่อยๆ จางหายไปทีละเล็กทีละน้อย
4. ผู้นำสร้างวัฒนธรรมใหม่ ในการทำงานของผู้นำประเภทนี้จะสร้างสภาพแวดล้อมและพฤติกรรมของผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานในองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ระบบที่ดีกว่าให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างแท้จริง

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544 : 20) ได้วิเคราะห์ประเภทของผู้นำ หรือผู้บังคับบัญชา มีลักษณะการศึกษาได้ 3 ประการ คือ

1. พิจารณาจากการที่ผู้นำได้มาซึ่งอำนาจ ได้ยึดหลักการพิจารณาจากพฤติกรรมของผู้นำที่ได้ดำเนินไปโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) และอำนาจบารมี (Power) ทั้งในลักษณะที่เป็นพิธีการ (Formal) และไม่เป็นพิธีการ (Informal) เป็นเครื่องมือ ซึ่งอาจจะจำแนกผู้นำประเภทนี้ได้ 3 แบบ คือ

1.1 ผู้นำใช้พระเดช (Legal Leadership) ผู้นำแบบนี้เป็นผู้ที่ได้มาซึ่งอำนาจในการปกครองบังคับบัญชาตามกฎหมาย

1.2 ผู้นำใช้พระคุณ (Charismatic Leadership) คือ ผู้นำที่ได้มาซึ่งอำนาจอันเกิดขึ้นจากบุคลิกภาพอันเป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลผู้นั้น มิใช่อำนาจอันเกิดจากตำแหน่งหน้าที่ของผู้นั้น

1.3 ผู้นำแบบพ่อพระ (Symbolic Leadership) คือ ผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายแต่ไม่ได้ใช้อำนาจในการปกครองบังคับบัญชาหรือสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม แต่บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติตามเพราะเกิดศรัทธาหรือสัญลักษณ์ในตัวผู้นั้นมากกว่า

2. พิจารณาจากวิธีการที่ผู้นำใช้อำนาจ แบ่งออกได้เป็น 3 แบบคือ

2.1 ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leadership) หรืออิตนิยม คือ ใช้อำนาจต่างๆ ที่มีอยู่ในการสั่งการแบบเผด็จการโดยรวบอำนาจ ไม่ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

2.2 ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laisser – faire Leadership) ผู้นำแบบนี้เกือบไม่มีลักษณะการเป็นผู้นำอยู่เลย คือให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำการใดๆ ก็ตามโดยเสรีซึ่งการกระทำนั้นไม่ขัดต่อกฎหมาย กฎระเบียบหรือข้อบังคับที่กำหนดไว้

2.3 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) ผู้นำแบบนี้เป็นผู้นำที่ประมวลเอาความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากคณะบุคคลที่อยู่ใต้บังคับบัญชามาประชุมร่วมกันเพื่อเอาความคิดที่ดีที่สุดมาใช้

3. พิจารณาจากบทบาทที่ผู้นำแสดงออก การจำแนกตามลักษณะนี้จำแนกตามแบบที่ผู้นำแสดงออกตามลักษณะและบทบาทของผู้นำนั้นคือ

3.1 ผู้นำแบบบิดา – มารดาปกครองบุตร (Parental Leadership) ผู้นำแบบนี้ปฏิบัติตนเหมือนพ่อ – แม่ปกครองลูก คือ ทำคนเป็นพ่อแม่ผู้ใต้บังคับบัญชาและปรารถนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟังปฏิบัติตามที่ตนได้ออกคำสั่ง

3.2 ผู้นำแบบนักการเมือง (Manipulator Leadership) ผู้นำแบบนี้พยายามสะสมและใช้อำนาจ โดยอาศัยความรอบรู้และตำแหน่งหน้าที่ของผู้อื่นมาแอบอ้างเพื่อให้ตนมีความสำคัญและเข้ากับสถานการณ์นั้นๆ ได้

3.3 ผู้นำแบบเชี่ยวชาญ (Expert Leadership) ผู้นำแบบนี้เกือบจะเรียกว่าไม่ได้เป็นผู้นำ ความความหมายทางการบริหาร เพราะมีหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่ Staff ผู้นำแบบนี้มักเป็นผู้เชี่ยวชาญมีความรู้เฉพาะอย่าง

สรุป ความเป็นผู้นำของแต่ละคน เกิดหรือได้รับการพัฒนาขึ้นมาจากตัวคนแต่ละคนทั้งสิ้น นั่นคือทุกคนจะมีภาวะผู้นำอยู่แล้ว เพียงแต่ว่าแต่ละคนจะรู้จักที่จะเรียนรู้ เข้าใจ และสามารถพัฒนา

ความเป็นผู้นำในตัวเราให้ออกมา และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่นหรือไม่? ผู้นำที่ดีไม่ได้เป็นมาตั้งแต่เกิด หรือเป็นเพราะได้รับการคัดเลือกจากเจ้านาย แต่เกิดขึ้นจากความสามารถของคนๆ นั้น ใน การที่จะรู้จักและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งรู้ตัวและไม่รู้ตัว

แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหาร

ความหมายของผู้บริหาร

การดำเนินงานภายในองค์การจะประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการด้วยกัน ปัจจัยที่สำคัญบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เป็นการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ได้มีผู้ให้ความหมายของผู้บริหารไว้หลายประการดังนี้

หริรัักษ์ สูตะบุตร (2540 : 11) ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ทำหน้าที่จัดการวางระบบและโครงสร้างองค์กร เป็นต้นแบบให้ผู้ตาม ควบคุมการทำงาน และการตัดสินใจ

อ่ำไพ อินทรประเสริฐ (2543 : 9) ให้ความเห็นว่าผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่มีอำนาจบารมี หรือพลังอำนาจ (Power) ที่จะทำให้สมาชิกกลุ่มหรือผู้ตาม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งอาจเกิดจากความเลื่อมใส ศรัทธา ส่วนผู้บริหาร คือ บุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ (Authority) ซึ่งเป็นอำนาจตามตำแหน่งเป็นอำนาจที่มีแบบแผน มีระเบียบข้อบังคับ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องบัญญัติและคุ้มครอง

ประชัน คณะวัน (2554 : 21) ได้สรุปความหมายของผู้บริหารไว้ว่า หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารขององค์การที่ไม่มุ่งหวังผลกำไร เช่น องค์การที่เป็นหน่วยงานราชการ องค์การการกุศล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือส่วนท้องถิ่นเทศบาล หรือ โรงพยาบาลของรัฐ เป็นต้น

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหาร คือ ผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการ วางแผน วางระบบและ โครงสร้างองค์กร ควบคุมการทำงาน และตัดสินใจ เพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลองค์การ

ความสำคัญของผู้บริหาร

ผู้บริหาร เป็นบุคคลสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการทำให้งานเคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลง พัฒนา หรือหยุดอยู่กับที่ หรือถดถอยหลัง มีอิทธิพลทั้งมาตรฐานการให้บริการ ปริมาณการเพิ่มหรือลดลงของการพัฒนาหรือการให้บริการ และที่สำคัญมากต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ คือ การบริหารบุคคลในองค์การ ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้มีนักวิชาการให้ความสำคัญของผู้บริหารไว้หลายประการดังนี้

นงลักษณ์ สุทธิวิวัฒน์พันธ์ (2546 : 39-40) กล่าวว่า ผู้บริหาร มีความสำคัญเป็นผู้ทำให้หน่วยงาน ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยตนเองไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติงานนั้น โดยตรง แต่ต้องอาศัยความร่วมมือให้ผู้อื่นปฏิบัติงานต่างๆ แทนตน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ศิลปะในการ เข้ากับบุคคลระดับต่างๆ ได้ดี จูงใจให้บุคคลเหล่านั้นร่วมใจกันปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วยดี ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่คิด วางแผน สั่งการให้องค์กรเป็นไป ได้ด้วยดีเรียบร้อย บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อความอยู่รอดของผู้ปฏิบัติงานและองค์กร จึงจำเป็นต้องอย่างซึ่งที่ควร ต้องเป็นคนดี มีความรู้ มีความสามารถในการบริหารงานนั้นๆ ให้เป็นไปได้อย่างดีและราบรื่นมี ผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การที่จะเป็นผู้บริหารที่มีคุณลักษณะดังกล่าว นั้น อาจเกิดจากการฝึกฝนศึกษาหาความรู้ในหลักการ หลักวิชาและทฤษฎีการบริหารงาน ซึ่งเป็น ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาการบริหารงาน และช่วยให้ผู้บริหาร ไม่ต้อง ไปลองผิดลองถูกในสิ่งที่ไม่ควร ลอง

วรรณนา พันธุ์สว่าง (2552 : 1) ได้ให้ความสำคัญของผู้บริหารไว้ว่า จะต้องมีการยอมรับ และถูกยกย่องว่ามีความสามารถในการบริหาร ได้ดี จะต้องมีการเรียนรู้ คือ เป็นผู้บริหารมืออาชีพใน ระดับแนวหน้าตามสาขาวิชาชีพของตน

ขงยุทธ เกษสาคร (2552 : 51-52) ได้ให้ความสำคัญของบริหารงาน คือ มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management) ว่าเป็นกระบวนการสร้าง ยุทธศาสตร์ เพื่อนำไปใช้ในการบริหารงาน โดยมุ่งให้เกิดประ โยชน์ต่อประชาชนในชุมชน โดยรวม ซึ่งประสิทธิภาพที่เกิดขึ้น สามารถพิสูจน์ได้ ในเชิงประจักษ์ คือ ในเชิงคุณภาพ วัดได้จากระดับความพึงพอใจ เช่น ในตัวผู้นำ คณะผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติ ขั้นตอนการบริหารสิ่งอำนวยความสะดวก ภาระหน้าที่

กล่าวโดยสรุป สังคมมนุษย์เป็นสังคมที่มีการรวมตัวเป็นหมู่เหล่า มีการรวมกลุ่มเป็น ชุมชนขนาดต่างๆ ตั้งแต่หมู่บ้านเป็นเมือง เป็นประเทศ จึงจำเป็นต้องมีการจัดระบบและระเบียบ สังคมเพื่อให้สามารถดำเนินการด้านต่างๆ เพื่อความอยู่รอด และบังเกิดความเจริญก้าวหน้าในชุมชน นั้นๆ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดระบบและระเบียบเพื่อการดำเนินกิจการด้านต่างๆของสังคม มนุษย์ ซึ่งเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดสถาบันสังคมและการบริหาร การบริหารจึงมีความสำคัญอันจะนำ สังคมไปสู่ความเจริญก้าวหน้า เพราะหากปราศจากการบริหารแล้วสังคมก็จะไม่มี เมื่อการบริหารมี ความสำคัญต่อสังคมมนุษย์เช่นนี้ การบริหารจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญ และผู้บริหารก็ต้องมี ความสำคัญ

ประเภทของผู้บริหาร

การแบ่งเป็นระดับของผู้บริหารนั้นเป็นการพิจารณาในแง่ของความรับผิดชอบ (Responsibility) ว่ารับผิดชอบอะไรบ้าง มากน้อยเพียงใด และต้องรับผิดชอบเรื่องสำคัญอย่างไร แต่การแบ่งประเภทของผู้บริหารจะพิจารณาในแง่ของอำนาจบังคับบัญชา (Authority) ว่ากำหนดไว้อย่างไร และต้องรับผิดชอบเรื่องสำคัญ แต่การแบ่งประเภทของผู้บริหาร ไว้ดังนี้

ประชัน คณะวน (2554 : 21) ได้จัดประเภทผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. ผู้บริหารทำหน้าที่สั่งการ (Line Manager) ผู้บริหารประเภทนี้พิจารณาในด้านการใช้อำนาจ คือ ผู้บริหารที่สามารถสั่งการให้บุคคลในหน่วยงานของตนเองได้ทุกเรื่อง ถ้าพิจารณาในแง่ของความรับผิดชอบ คือ ผู้บริหารที่รับผิดชอบความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร อำนาจของผู้บริหารคือ กำกับ ดูแล สั่งการ ประเมิน ลงโทษ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง คนที่อยู่ในส่วนงานของผู้บริหารได้ ดังนั้น หัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานก็เป็น Line Manager ของหน่วยงานนั้น คือ สามารถสั่งการบุคคลในหน่วยงานของตนเอง

2. ผู้บริหารทำหน้าที่ให้คำแนะนำ (Staff Manager) อำนาจของผู้บริหารตรงกันข้ามกับผู้บริหารที่ทำหน้าที่สั่งการคือ สั่งการ ไม่ได้เลยแต่ให้คำแนะนำ ให้การปรึกษาแก่ผู้บริหารที่ทำหน้าที่สั่งการได้เท่านั้น มีความรับผิดชอบทางอ้อมต่อความสำเร็จและล้มเหลวขององค์กรช่วยให้งานของฝ่ายต่างๆ มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น ที่ปรึกษาของฝ่ายการเงินให้คำแนะนำแก่ผู้จัดการฝ่ายการเงิน ที่ปรึกษาของฝ่ายผลิตให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้จัดการฝ่ายผลิต และที่ปรึกษาของฝ่ายขายให้คำแนะนำแก่ผู้จัดการฝ่ายขายต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็น Staff ทั้งสิ้น

3. ผู้บริหารทำหน้าที่สั่งการเฉพาะด้าน (Functional Manager) ผู้บริหารประเภทนี้จะได้รับมอบหมายให้สั่งการได้เฉพาะเรื่องหรือบางเรื่องเท่านั้น ซึ่งเป็นการช่วยบรรเทาภาระของผู้บริหาร ทำหน้าที่สั่งการประกอบกับ Functional Manager มีความเชี่ยวชาญในเรื่องที่ได้รับมอบหมายให้สั่งการได้ เช่น ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญทางการเงินก็ได้มอบหมายจาก Line Manager ให้สั่งการเฉพาะด้านการเงินเท่านั้น

4. ผู้บริหารทั่วไป (General Manager) เป็นผู้บริหารที่สามารถสั่งการให้ทุกหน่วยงานขององค์กรมีความรับผิดชอบสูงและสั่งงานได้หลายหน้าที่ หลายกิจกรรมโดยไม่จำกัด ตามปกติแต่ละหน่วยงานในองค์กรจะมีผู้บริหาร ผู้บริหารแต่ละหน่วยงานมักจะมีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานของหน่วยงานนั้น เช่น ผู้จัดการฝ่ายการเงินก็จะมีความรู้ทางการเงิน

5. ผู้บริหาร (Administrator) หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารขององค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไร เช่น องค์กรที่เป็นหน่วยราชการ องค์กรการกุศล องค์กรบริหารส่วนจังหวัด หรือส่วนท้องถิ่นเทศบาล หรือ โรงพยาบาลของรัฐ เป็นต้น

วิเชียร ชื่นชอบ (2554 : 5 – 6) ได้จัดประเภทผู้บริหารไว้ 3 ประเภท ดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูง (Top Manager) คือ ผู้บริหารระดับบนซึ่งต้องรับผิดชอบงานทั้งหมดทั่วทั้งองค์การ ได้แก่ ประธานกรรมการ รองประธานกรรมการ กรรมการบริหาร ผู้อำนวยการบริหาร กรรมการผู้จัดการหรือผู้จัดการทั่วไป หน้าที่ของผู้บริหารระดับสูงคือ

- 1.1 การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์การ
- 1.2 การกำหนดกลยุทธ์และมาตรการ
- 1.3 การติดตามผลการปฏิบัติ
- 1.4 การติดต่อกับหน่วยงานภายนอก (เป็นตัวแทนขององค์การ)
- 1.5 การตัดสินใจ
- 1.6 การพิจารณาและกำหนดแผนระยะยาว
- 1.7 การจัดสรรทรัพยากร
- 1.8 การคิดค้นสิ่งใหม่ๆ

2. ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Manager) คือ ผู้บริหารที่ทำงานระดับกลางขององค์การ รับผิดชอบในฝ่าย แผนกงาน หัวหน้าหน่วย ผู้จัดการควบคุมคุณภาพ ผู้จัดการ ปรับปรุงคุณภาพ ผู้บริหารระดับกลางรับผิดชอบงานที่สำคัญเกี่ยวกับ

- 2.1 การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์และนโยบายซึ่งกำหนด โดยผู้บริหารระดับสูง
- 2.2 การกำหนดแผนระยะกลาง
- 2.3 การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาทั่วทั้งองค์การ
- 2.4 การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม
- 2.5 การแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

3. ผู้บริหารระดับต้น (First-line Manager) คือ ผู้รับผิดชอบ โดยตรงต่อการผลิตสินค้าและบริการ ได้แก่ หัวหน้างาน หัวหน้าแผนก ผู้จัดการสำนักงาน รับผิดชอบงานที่สำคัญเกี่ยวกับ

- 3.1 ผลการปฏิบัติของกลุ่มพนักงาน
- 3.2 การปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนกฎเกณฑ์ขององค์การ
- 3.3 การพัฒนางาน โดยการหาวิธีการ เทคนิค และการสอนแนะนำงาน
- 3.4 การจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงาน
- 3.5 เน้นความสำเร็จของงานระยะสั้นเป็นเป้าหมายเป็นต่อวันอาทิตย์ เดือนและปีซึ่งไม่

เกิน 1 ปี

แพทริก เชียวเซอุม (2556: ออนไลน์) ได้แบ่งประเภทของผู้บริหาร ดังนี้

1. ผู้บริหารตามสายงานปฏิบัติการ (Line Managers) เป็นผู้บริหารที่รับผิดชอบในกิจกรรมที่ส่งผลกระทบต่อผลกำไร หรือเป้าหมายหลักขององค์กร
2. ผู้บริหารตามสายงาน (Staff Managers) เป็นผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญในการให้คำแนะนำ หรือสนับสนุนการทำงานของผู้บริหารตามสายงานปฏิบัติการ
3. ผู้บริหารตามหน้าที่ (Functional Managers) จะรับผิดชอบหน่วยงานที่ทำงานเฉพาะด้าน บังคับบัญชาพนักงานที่มีทักษะและความรู้ที่เหมือนกัน
4. ผู้บริหารทั่วไป (General Managers) จะรับผิดชอบหน่วยงานที่ทำหน้าที่แตกต่างกัน เช่น ผู้จัดการ โรงงานต้องดูแลฝ่ายจัดซื้อ การผลิต การจัดตั้ง บัญชี เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปในการบริหารผู้บริหารและผู้นำที่ดี จะต้องมีความรู้ของการเป็นผู้บริหาร และผู้นำที่ดีการรู้จักตนเอง การวิเคราะห์หาเหตุผลและผล การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลา จะต้องครองตนอยู่ในสังคมและทำให้สังคมเกิดความเชื่อถือ ศรัทธาไม่เสื่อมคลาย

ลักษณะผู้บริหารที่ดี

การบริหารงานใดๆ ก็ตามย่อมมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และประหยัด จึงจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมและมีลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ คุณลักษณะของผู้บริหารนี้ย่อมมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับปริมาณคุณภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น และได้มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของลักษณะผู้บริหารที่ดี ดังนี้

ชาอูซัย อาจินสมาจาร (2541 : 97 – 101) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานนั้น จะต้องประกอบด้วยคุณสมบัติหลายๆ ประการ ดังนี้

1. คุณสมบัติทางกาย
 - 1.1 ว่องไว สง่า
 - 1.2 บุคลิกภาพมีเสน่ห์
 - 1.3 แต่งตัวง่าย ๆ มีรสนิยม
 - 1.4 เสียงพูดชัดเจน
 - 1.5 อริยาบถเป็นไปตามธรรมชาติ
 - 1.6 มีอุปนิสัยสม่ำเสมอ
 - 1.7 สุขภาพดี

2. คุณสมบัติทางสติปัญญา

- 2.1 มีความสามารถในการแปลแผนให้ผู้อื่นได้
- 2.2 มีเจตคติชอบสืบสวน
- 2.3 ตระหนักในบทบาทของตนเอง
- 2.4 มีความสามารถในการก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์
- 2.5 มีทักษะในการปฏิบัติงาน
- 2.6 ฉลาด
- 2.7 มีความคิดริเริ่ม
- 2.8 มีความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องเด็กและความเจริญงอกงามของเด็ก
- 2.9 มีความรู้เกี่ยวกับปัญหาสังคม
- 2.10 รู้จุดอ่อนของตนเอง
- 2.11 เข้าใจทฤษฎีและแนวปฏิบัติทางการศึกษา
- 2.12 มีความสามารถในการตีค่อสื่อสารความหมาย
- 2.13 มีความสามารถในการวางแผน ได้อย่างดีและเป็นระบบ
- 2.14 เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 2.15 มีความรู้กว้างขวาง

3. คุณสมบัติทางอารมณ์

- 3.1 มีความสามารถเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น
- 3.2 แจ่มใส ร่าเริงและมีความสุข
- 3.3 มีอารมณ์มั่นคง
- 3.4 มีความอิสระจากการเผชิญหน้า
- 3.5 ไม่ตื่นเต็นง่าย
- 3.6 ไม่เสียใจเมื่อประสบกับปัญหาและความผิดหวัง
- 3.7 มีความหวัง
- 3.8 มีแรงงูใจ

4. คุณสมบัติส่วนบุคคล

- 4.1 มีสามัญสำนึก
- 4.2 มีความคิดสร้างสรรค์
- 4.3 เป็นที่ฟังของคนอื่นให้
- 4.4 มีความเสียสละ

- 4.5 เป็นคนตรงไปตรงมา
- 4.6 มีความยุติธรรม
- 4.7 ไม่คุยโอ้อวด
- 4.8 เป็นคนเปิดเผย
- 4.9 เป็นคนเชื่อถือได้
- 4.10 เคารพบุคลิกภาพของคนอื่น
- 4.11 มีความเชื่อมั่นในตนเอง
- 4.12 เป็นคนแก้ปัญหาเก่ง
- 4.13 อดทนต่อจุดอ่อนของคนอื่น
5. คุณสมบัติทางสังคม
 - 5.1 ว่องไวและปรับตัวเข้ากับสังคมได้
 - 5.2 หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ที่ไม่จำเป็น
 - 5.3 ให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่น
 - 5.4 เสียสละเพื่อความก้าวหน้าของสังคม
 - 5.5 มีความยุติธรรมและความเสมอภาค
 - 5.6 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
 - 5.7 เป็นที่น่าเชื่อถือของทุกคน
 - 5.8 แก้ปัญหาให้คนอื่นให้
 - 5.9 มีความซื่อสัตย์
 - 5.10 รู้ปัญหาของผู้อื่น
 - 5.11 สนใจในกิจกรรมของสังคม
 - 5.12 มีความอดทน
 - 5.13 เป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย
 - 5.14 มีน้ำใจในการให้บริการต่อสังคม
 - 5.15 มีความจริงใจ
 - 5.16 เข้าใจความสามารถและความฉลาดของคนอื่น
 - 5.17 อุทิศตนเพื่องานของสังคม
6. คุณสมบัติทางศีลธรรม
 - 6.1 มีความสามารถในการแยกแยะสิ่งที่ถูกและที่ผิด
 - 6.2 มีความเชื่อมั่นในค่านิยมแบบประชาธิปไตย

6.3 มีจริยธรรม

6.4 มีคุณลักษณะดี

6.5 มีอุดมการณ์สูง

6.6 ควบคุมตัวเองได้

6.7 ตระหนักในตัวเอง

6.8 เคารพในตัวเอง

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544 : 48) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จ ไว้ดังนี้

1. มีพลังความอดทน

1.1 สามารถรับผิดชอบต่อหน่วยงานได้อย่างสม่ำเสมอ

1.2 มีความเชื่อมั่นในตนเอง ทั้งด้านจิตใจและอารมณ์

1.3 สามารถแก้ปัญหาความกดดันต่าง ๆ ชูล่วงไปได้

1.4 มีความเชื่อมั่นในการแก้ปัญหา

1.5 มีความสามารถในการทำงานร่วมกัน

1.6 มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2. มีบุคลิกภาพที่ดี ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีบุคลิกภาพที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี และมีความพร้อมอยู่เสมอ ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีควรมีบุคลิกประกอบด้วยความกล้าหาญ เข้มแข็งกระตือรือร้น มีความมั่นใจและเชื่อมั่นในตนเอง ผู้บริหารจะต้องมีการแสดงออกที่ดี และกระทำในสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้

2.1 บุคลิกภายนอกต้องสุภาพและเรียบร้อยอยู่เสมอ

2.2 มีมารยาทที่ดีต่อชุมชนทุกชั้น

2.3 มีสภาพทางจิตที่ดี รู้จักระงับอารมณ์ตนเอง

2.4 มีการริเริ่มปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

2.5 มีอารมณ์คงที่

2.6 มีความกระตือรือร้นและสนใจหน้าที่การงานอย่างแท้จริง

2.7 มีความสนใจต่อเหตุการณ์และความเป็นไปต่าง ๆ

2.8 มีความซื่อสัตย์

2.9 มีความกล้าสามารถตัดสินใจเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้โดยฉับไว

2.10 เป็นผู้เก็บความรู้สึกได้ดี

2.11 เป็นผู้เห็นอกเห็นใจผู้อื่น

- 2.12 เป็นผู้อ่อนน้อมถ่อมตน
 - 2.13 เป็นผู้รู้จักบริหารเวลา
 - 2.14 เป็นผู้ที่สามารถทำงานภายใต้ความกดดันได้
 3. มีสามัญสำนึก
 4. มีความยุติธรรม
 5. มีความสามารถที่จะเห็นถึงความแตกต่าง
 6. มีความริเริ่ม
 7. มีความพยายาม
- ทวิ วงศ์พูน (2550 : 127 – 128) ได้สรุปคุณลักษณะผู้บริหารที่ดีได้ดังนี้
1. การศึกษาดี
 2. มีความเฉลียวฉลาด
 3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
 4. มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การและสังคม
 5. มีจิตสำนึกที่จะกระทำความดี
 6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 7. มีความเพียรพยายาม
 8. มีความรับผิดชอบ
 9. มีความกล้า
 10. มีความคั่นตัวและรอบรู้สถานการณ์รอบด้านอยู่ตลอดเวลา
 11. มีความสามารถในการปรับตัว ปรับอารมณ์
 12. มีความสามารถในการพูด
 13. มีอารมณ์ขัน
 14. มีความสามารถทางด้านการกีฬา
 15. มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมดี
 16. มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างผลงานและมาตรฐานในการทำงาน
 17. เป็นที่พึ่งผู้อื่น
 18. เป็นผู้มีวินัยในตนเอง
 19. เป็นผู้มีสุขภาพทางกายและทางใจดี
 20. เป็นมนุษยสัมพันธ์
 21. มีความสามารถจัดหน่วยงานที่ดี

22. มีความสามารถในการตัดสินใจได้ดี
23. มีเหตุผล ฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและลูกน้อง
24. มีผู้ส่งเสริมให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาที่มีความก้าวหน้า
25. เป็นผู้มีความเป็นบุคลิกธรรม
26. มีความเสียสละสูง
27. มีพรหมวิหาร 4 ในการทำงาน
28. มีบุคลิกลักษณะที่ดี
29. ไม่เกรงกระเบียบเกินไป
30. มีใจคอหนักแน่น สุขุม รอบคอบ ไม่หุนเหิน
31. มีความจริงใจ เปิดเผย เป็นคนตรง
32. มีเทคนิคในการยกย่องชมเชย
33. มีศักดิ์ศรี มีเกียรติ
34. เข้ากับทุกคน ได้ทุกกลุ่ม ทุกสังคม
35. มีความพร้อมที่จะนำผู้อื่น
36. มีความรู้ในหน้าที่การงานดี
37. มีความสามารถจูงใจผู้อื่นได้ดี
38. มีความสามารถประเมินผลได้
39. มีความสามารถคัดเลือกและพัฒนาผู้บังคับบัญชา
40. มีความสามารถสร้างความสามัคคีได้ดี
41. เป็นผู้ที่เข้าใจตนเองและบังคับตนเองได้
42. เป็นผู้ไม่อวดโอ้ ทรงง ะโสโอหัง
43. มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
44. มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดี
45. มีความสุจริตต่อทุกคน
46. เป็นผู้ที่ไม่ดูถูกเหยียดหยามผู้อื่น

นอกจากนั้น กวี วงศ์พูน (2550 : 35 – 99) ได้กล่าวถึงลักษณะผู้บริหารที่ดี ไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบทบาทหน้าที่ หมายถึง การทำหน้าที่ที่กำหนดไว้ของบุคคลในหน่วยงานหรือองค์การเป็นการนำพฤติกรรมส่วนตัวมาผสมผสานกับหน้าที่หรือภารกิจที่หน่วยงานหรือองค์การมอบหมายให้ปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีของผู้นำไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนดไว้จำเป็นที่ผู้บริหารจะมี 2 ด้านดังนี้

1.1 ประเภทงานที่ผู้นำต้องทำด้วยตนเอง งานประเภทนี้ผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำไม่ได้ เพราะขาดข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ยังไม่ถึง ขาดการยอมรับเป็นต้น

1.2 ประเภทงานที่ต้องใช้ผู้อื่นทำแทน เพราะถ้าผู้นำทำเองก็จะไม่สำเร็จตามเวลาที่กำหนดถือว่าเป็นการมอบหมายงาน แต่ยังคงต้องรับผิดชอบอยู่

2. ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะที่ประกอบด้วยรูปร่าง หน้าตา ท่าทางที่เคลื่อนไหว กิริยา อากักรที่แสดงออกสำเนียงที่พูดการแต่งกาย การเข้าสังคมและมารยาทที่แสดงออกในสังคมของผู้นำ ลักษณะที่ใช้เป็นแนวทางในการวัดพฤติกรรม มี 5 ประการดังนี้

2.1 อุปนิสัย การตัดสินใจบุคคลมีอุปนิสัยนั้นขึ้นอยู่กับค่านิยมของสังคม บุคคลที่มีอุปนิสัยดีจึงเป็นคนที่มึลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น ซื่อสัตย์ ใจกรุณา ขยันขันแข็ง ร่วมมือกับผู้อื่น

2.2 ความสามารถในการปรับตัว ผู้ที่สามารถในการปรับตัวคือผู้ที่ครองชีวิตในสังคมโดยไม่มีปัญหา หรือผู้ที่ยอมรับสภาพของตนเองและสังคมอย่างมีความสุข

2.3 อารมณ์ อารมณ์คนเรามีหลายแบบ เช่น ร่าเริง เศร้าซึม กึกกัก เฉื่อยชา ตื่นเต้น หรือสงบ

2.4 ความสนใจ ความสนใจเป็นแนวโน้มนั้จะทำให้บุคคลพยายามแสวงหาหรือพยายามมีส่วนในกิจกรรมอย่างอื่น

2.5 เจตคติ เป็นแนวโน้มนั้ความชอบ ไม่ชอบ การยอมรับหรือไม่ยอมรับ ที่บุคคลมีต่อสิ่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็้นเหตุการณ์ร้าย วัตถุและบุคคล

3. ด้านความสามารถ หมายถึง การแสดงความสามารถของผู้นำนั้น ต้องทำให้ผู้ร่วมงานเห็นได้อย่างชัดเจน หรือเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ร่วมงานทุกคน ความสามารถของผู้นำอาจพิจารณาจาก การประเมินผลการทำงานของหน่วยงานได้ ประกอบด้วย 5 ประการดังนี้

3.1 ความสามารถในการทำงาน ผู้นำจำเป็นต้องศึกษาหาความรู้ในหน้าที่ของตนให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ สามารถปฏิบัติงานได้ แนะนำได้ ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เชื่อถือ ศรัทธา และให้ความร่วมมือในการทำงานตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ

3.2 ความสามารถในการจูงใจ หน้าที่ผู้นำต้องจูงใจให้ลูกน้องร่วมมือทำงาน ต้องมีความสามารถให้ลูกน้องเชื่อถือ ขอมรับและปฏิบัติงาน ต้องมีเทคนิคการจูงใจที่ดี และความรู้จิตวิทยาการจูงใจทุกด้าน

3.3 ความสามารถในการควบคุม หัวหน้าควบคุมงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ทั้งปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ โดยใช้ต้นทุนต่ำกว่ามาตรฐานแต่มีคุณภาพดีกว่ามาตรฐาน

3.4 ความสามารถในการประสานงาน คือ หัวหน้าต้องเข้ากับคนได้ดี ทำตนให้เป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์เมื่อเข้าสังคมได้ ซึ่งก็จะสามารถขอความร่วมมือคนอื่นได้ เพราะเมื่อคนเหล่านั้นชอบเขาไม่รังเกียจที่จะช่วยงานคนที่เขารัก ที่เขาชอบนั่นเอง

3.5 ความสามารถในการตัดสินใจ คือ เมื่อเกิดปัญหาหัวหน้าต้องสามารถเผชิญหน้ากับปัญหาต่างๆ และสามารถตัดสินใจแนวทางแก้ไขได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

4. ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง มนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญที่จะช่วยทำให้งานในองค์การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ย่อมทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขในการปฏิบัติงานด้วย ประกอบด้วย 5 ประการดังนี้

4.1 ก่อให้เกิดความราบรื่นในการคบหาสมาคม

4.2 ก่อให้เกิดความพอใจ เกิดความยินดี อันเป็นการนำไปสู่ความร่วมมือในการทำงาน

4.3 ก่อให้เกิดความเชื่อถือ รักใคร่ซึ่งกันและกัน เป็นเสมือนญาติ มีความเอื้ออาทรต่อกัน

4.4 ก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ทำให้มีความรู้ในเรื่องราวต่างๆ ได้ตรงกัน อันจะทำให้ไม่เกิดการบาดหมาง เกิดความสามัคคีกลมเกลียวกันที่สุดในที่สุด

4.5 ก่อให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว มีความสำเร็จในกิจกรรมที่มีเป้าหมายเดียวกัน

5. ด้านความคิดริเริ่ม หมายถึง การคิดที่จะทำสิ่งแปลกๆ ใหม่เพื่อสร้างสรรค์ประโยชน์ให้องค์การมากขึ้น ประกอบด้วย 5 ประการดังนี้

5.1 แก้ไขให้งานดีขึ้น คือการคิดเกี่ยวกับเรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่ยอมได้เปรียบ เพราะเราทุกคนต้องคลุกคลีเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติแล้วเป็นส่วนใหญ่ ถ้าลักษณะงานที่ต้องทำนั้นมีการเปลี่ยนแปลงงานอยู่บ่อยๆ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์แล้ว ย่อมต้องเพิ่มการคิดมากขึ้น เพื่อประโยชน์ในการผลักดันตอนต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้ใช้เวลาได้สั้นลงไป หรือตัดเอางานที่ซับซ้อนทิ้งไป

5.2 ช่วยเพิ่มงานใหม่ การที่เราคิดเรื่องต่างๆ ขึ้นมาก็เพื่อจะได้คิดโครงการใหม่ๆ เกิดขึ้นในการดำเนินการ หรือถือว่าเป็นการสร้างชิ้นใหม่ ทำให้พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการเป็นหัวหน้าหรือผู้นำ และทำให้เขาเหล่านั้นมีงานมาตลอดปีอย่างไม่น่าเบื่อหน่าย

5.3 เป็นประโยชน์ในการวางแผน ปัจจุบันธุรกิจคิดไปไกลมาก ไกลถึง 10 ปี 20 ปี ข้างหน้าว่าเราจะต้องแข่งขันกับเรื่องบริการ คุณภาพของสินค้าที่จะผลิตในอนาคตต่อไป การคิดจึงถือว่าช่วยวางแผนต่างๆ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

5.4 ช่วยประหยัดงบประมาณ การคิดสิ่งใหม่ในด้านการผลิต การอุตสาหกรรมนั้น ย่อมจะช่วยให้การคิดเพิ่มคุณค่าของงาน เช่น เรื่องลดค่าใช้จ่ายให้ประหยัด มีการค้นหาวิธีการต่างๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในส่วนรวม

5.5 ทำให้เห็นคุณค่าของคน เมื่อเราเป็นสัตว์ที่ประเสริฐว่าสัตว์เครื่องจันทอง ความคิด จึงทำให้คนแตกต่างไปจากสัตว์โลกอื่นๆ เพราะสัตว์โลกอาจเป็นเพียงต้องการได้อาหารและการเอา ตัวรอดไปเพียงอย่างเดียว แต่คนเรานั้นมีสติปัญญาที่สามารถทำให้เกิดความสะดักสบายต่างๆ นานาขึ้นเพราะความคิดสร้างสรรค์นั่นเอง

กล่าวโดยสรุป ได้ว่าการบริหารงานขององค์การหรือหน่วยงานจะต้องมีการแบ่งระดับ การปฏิบัติงาน และแบ่งงานออกเป็นส่วนย่อยๆ เพื่อสะดวกในการปฏิบัติงานซึ่งในแต่ละงานจะต้อง มีผู้นำหรือหัวหน้าในการควบคุมดูแลตามลักษณะของงานที่แตกต่างกัน โดยอาศัยผู้นำที่มี คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานดังกล่าวเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงาน ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์

ความหมายของมนุษยสัมพันธ์

เป็นกลวิธีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนมนุษย์ให้มาทำกิจกรรมร่วมกันแบบ เต็มใจ และบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ก็จะเป็นบุคคลที่สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย มีจิตสาธารณะที่เป็น ที่รักใคร่ของผู้อื่น ใครเห็นใครก็อยากอยู่ใกล้ มนุษยสัมพันธ์จึงเกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคล แรงจูงใจหรือสาเหตุภายในของบุคคลที่จะเข้ามาทำกิจกรรมใดๆ ให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งการ สามารถเอาชนะจิตใจผู้อื่นให้ถ้อยตามจนสามารถทำงานนั้นๆ ได้สำเร็จ ได้มีผู้ให้ความหมายของ มนุษยสัมพันธ์ไว้หลายประการดังนี้

อำนาจ แสงสว่าง (2544: 99) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสวงหาเพื่อทำ ความเข้าใจ โดยการใช้ลักษณะรูปแบบการติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลเป็นผลก่อให้เกิดความ เชื่อมโยงเพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การของแต่ละบุคคลที่ได้กำหนดไว้

สมพร สุทัศน์ย์ (2544 : 5) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การติดต่อเกี่ยวข้องกันระหว่าง บุคคลเพื่อให้เกิดความรักใคร่ชอบพอ ความร่วมมือร่วมใจในการทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย และ การดำเนินชีวิตให้มีความราบรื่น

จุมพล สวัสดิ์ยากร (2550 : 12) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ลักษณะของความเป็น มนุษย์ ลักษณะของมนุษยชาติ ลักษณะของมนุษยชาติของผู้มีจิตใจสูง ความผูกพันของมนุษย์ที่มีต่อ เพื่อนมนุษย์ด้วยกัน

ลักษณะ สรวิวัฒน์ (2556 : 5) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง เป็นวิชาที่ว่าด้วยวิธีการหรือ ศิลปะในการเข้ากับคน เพื่อเอาชนะและครองใจคนให้เขาเห็นด้วย นอกจากนี้ยังมีความพอใจ รักใคร่

เชื่อถือ ศรัทธา และทำตามเราด้วยความเต็มใจ เป็นกระบวนการปฏิบัติเพื่อให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานราบรื่นก่อให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีในอันที่จะนำไปสู่การเพิ่มผลงาน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า มนุษยสัมพันธ์ คือการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลเพื่อที่จะให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานหรืออยู่ร่วมกันด้วยดีและมีความสุข มนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญมากในการที่จะเชื่อมต่อกับหรือประสานใจในลักษณะก้าวใจระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล อันจะยังประโยชน์อย่างใหญ่หลวงต่อบุคคลและมนุษยชาติ สามารถป้องกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และจะช่วยเสริมสร้างสันติสุขให้เกิดขึ้นแก่สังคมได้เป็นอย่างดี

ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์

มนุษยสัมพันธ์ ช่วยทำให้มนุษย์มาอยู่ร่วมกันเป็นสังคม ไม่ว่าจะสังคมขนาดเล็ก หรือขนาดใหญ่ แต่ละคนที่มาอยู่ร่วมกันนั้น ต่างก็มี ความแตกต่างกัน (Individual) ความแตกต่างกันในเรื่องความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เจตคติ ทัศนคติ ความคิดเห็น เซอว์นปัญญา เป็นต้น แต่ถ้าทุกคนสามารถร่วมมือกัน ระดมความแตกต่างเหล่านี้ แล้วนำมาสร้างสรรค์ ให้เกิดสิ่งที่ดีใหม่ ๆ ขึ้นในสังคมก็จะก่อให้เกิดเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะการคิดของคนหลายคน ย่อมจะรอบคอบกว่า และมีโอกาสผิดพลาดมีน้อยกว่าการคิดคนเดียว ปัญหาจึงอยู่ที่ว่าทำอะไร บุคคลหลาย ๆ คนจึงจะสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วย ความเต็มใจ ช่วยกันคิดช่วยกัน ทำอย่างเต็มความรู้ ความสามารถของตนเอง และจะต้องก่อให้เกิดความเข้าใจ อันดีต่อกัน มีความรักใคร่ สมัคสมานสามัคคีต่อกัน มีความเคารพ ขอมรับนับถือ ซึ่งกัน และกัน จริงใจต่อกัน มีเจตคติที่ดีต่อกัน มีเป้าหมายร่วมกัน ได้มีนักวิชาการ ให้ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ไว้หลายประการดังนี้

วิจิตร อาวะกุล (2542 : 42) ได้กล่าวถึงความสำคัญมนุษยสัมพันธ์ไว้ว่า เป็นการสร้างมิตรทำให้การคบหาสมาคมในหน่วยงานเป็นไปด้วยความราบรื่น คือเป็นกิจการงานส่วนตัวของบุคคลที่ต้องการสร้างมนุษยสัมพันธ์ขึ้นและต้องปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เหตุนี้ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์การอย่างจริงจัง ซึ่งทำให้เข้าใจสภาพของบุคคลได้อย่างชัดเจน เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นแนวทางในการพัฒนามอบหมายหน้าที่การทำงานที่เหมาะสมกับอุปนิสัยใจคอ ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน

พิมพ์ใจ โอภาณุรักษัธรรม (2542 : 95) ได้กล่าวถึงความสำคัญมนุษยสัมพันธ์ไว้ว่า การสร้างมนุษยสัมพันธ์ของมนุษย์ให้ดีขึ้น โดยพยายามรวบรวมกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องขึ้นมาเป็นหลักวิชาและความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ด้วยกัน เปรียบประดุจสายใยเชื่อมโยงสังคมให้เป็นปึกแผ่นร่วมมือประสานงานขจัดข้อขัดแย้ง และช่วยแก้ไขข้อขัดแย้งต่างๆ ในการทำงาน โดยเฉพาะนักบริหารจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลโดยทั่วไป จำเป็นต้องใช้หลักมนุษยสัมพันธ์มากเป็นพิเศษในการที่จะกระตุ้นให้บุคคลใน

หน่วยงานอย่างเต็มความสามารถและจงใจในการทำงาน อันจะเป็นแนวทางที่จะชนะใจคนครองใจคนให้นิยมนับถืออันจะสามารถแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ เพราะปัญหาส่วนใหญ่อยู่ที่บุคคล

วิภากร มาพบสุข (2543 : 15 - 16) ได้กล่าวถึงความสำคัญมนุษยสัมพันธ์ ไว้ว่า มนุษยสัมพันธ์ มีความสำคัญต่อบุคคลโดยตรงทั้งในเรื่องส่วนตัวและส่วนรวม โดยเรื่องส่วนตัวคือการสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดในครอบครัว เพราะครอบครัวเป็นสถาบันแรกที่ช่วยเสริมสร้างให้บุคคลมีความอบอุ่น และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขคือการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลนอกบ้าน ได้แก่ เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน นายจ้างลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้อง

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2543 : 30) ได้กล่าวถึงความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ ดังนี้

1. ด้านการดำเนินชีวิต การมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทำให้เราไม่รู้สึกโดดเดี่ยวว่าเหว แต่ทำให้เรารู้สึกอบอุ่น มั่นคง ปลอดภัย ทำให้เราได้รับความรักและยอมรับในสังคม ซึ่งเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิตของมนุษย์

2. ด้านการบริหารจัดการ ในองค์การทุกแห่ง ปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือคน ซึ่งเป็นผู้ที่ทำให้กิจการประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ผู้ที่เข้ามาติดต่อกันเกี่ยวข้องก็คือคนอื่นเช่นเดียวกัน ดังนั้นผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ที่มาติดต่อกันจึงจำเป็นต้องใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารและประสานงานกัน เพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ของแต่ละฝ่าย

3. ด้านเศรษฐกิจ ในกิจการอุตสาหกรรมใดๆ ก็ตาม คนเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญและหลัก มนุษยสัมพันธ์จำเป็นในการสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4. ด้านการเมือง มนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญทั้งในการเมืองระดับท้องถิ่นระดับประเทศ และระดับชาติ เป็นสิ่งที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างประชาชนกับนักการเมืองหรือข้าราชการ ระหว่างนักการทูตกับประเทศต่างๆ

ถึกขณา สรีวัฒน์ (2556 : 7) ได้กล่าวถึงความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ ดังนี้

1. มนุษยสัมพันธ์เน้นความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อกัน ให้ความรู้สึกและความคิดในหลายๆด้านความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันช่วยให้บุคคลได้ทดสอบความสามารถ ความคิดเห็นของตนเอง และความคิดในทัศนคติใหม่ๆ รวมทั้งสิ่งที่บุคคลนั้นจะทำ ความสัมพันธ์ที่คนเรามีต่อกันให้ความรู้สึกทั้งในด้านความพอใจในความเป็นอยู่ และความรู้สึกว่าตนเองมีคนคอยห่วงใย การได้รับความช่วยเหลือ การให้กำลังใจ และการสนับสนุน จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกคน

2. มนุษยสัมพันธ์เป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคนทุกคน ทุกระดับ และทุกวัย และมีผลต่อบุคคลที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและต่อบุคคลอื่น คนเป็นจำนวนมากรู้สึกว่าคุณ

สูญเสีย ไม่มีความสามารถ บางคนคิดมากถึงขนาดว่าไร้ค่า เมื่อไม่อาจสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นได้ และความรู้สึกนี้มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตค่อนข้างมาก

3. มนุษย์สัมพันธ์นอกจากมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตแล้วยังมีความสำคัญต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของคนเรา

4. มนุษย์สัมพันธ์ทำให้บุคคลพยายามหาความรู้และวิธีการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเพียงเพื่อการดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความหมาย

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญของมนุษย์สัมพันธ์ คือ ความสำคัญของมนุษย์สัมพันธ์ก่อให้เกิดความเข้าใจอันดี ขอมรับซึ่งกัน และกันมีความสนิทสนมคุ้นเคยรักใคร่ มีความนับถือกัน และความเต็มใจ ที่จะให้ความร่วมมือซึ่งกัน และกัน เพื่อนำ ไปสู่การอยู่ร่วมกัน อย่างมีความสุข และสามารถร่วมมือกัน ดำเนินงาน ของส่วนรวม ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีแล้ว มนุษย์สัมพันธ์ยังมีเป้าหมายที่สำคัญ การมีมนุษย์สัมพันธ์ เพื่อให้คนเกิดความร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อให้คนได้รับความพอใจในงาน ที่ตนทำอยู่ และ เพื่อให้คนทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเป้าหมายเหล่านี้บรรลุผลสำเร็จเมื่อใด การกระทำของกลุ่ม ก็จะประสบความสำเร็จอย่างสมบูรณ์ นั่นก็คือ คนจะทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ และแรงจูงใจร่วมกัน ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า มนุษย์สัมพันธ์เป็น พัฒนาการของการเชื่อมโยงวัตถุประสงค์ และแรงจูงใจของคน ในกลุ่มเข้าด้วยกัน

หลักพื้นฐานในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์

หลักการสร้างมนุษย์สัมพันธ์จึงมุ่งที่ตัวบุคคลเป็นสำคัญ ผลการปฏิบัติงานขององค์การและของทีมงานจะดีหรือไม่ดีนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรของหน่วยงานจึงจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารจะต้องทราบว่าเพื่อนร่วมงานมีความต้องการหรือความพอใจในเรื่องใด มีความมุ่งหวังอย่างไร และพยายามสร้างโอกาสดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการและมุ่งหวังของสมาชิก ในองค์การ ตลอดจนทีมงานเพื่อให้สมาชิกในองค์การพึงพอใจนำไปสู่การมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีส่งผลให้เกิดความเข้าใจและความไว้วางใจในการทำงานร่วมกันต่อไป ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงหลักพื้นฐานในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ไว้หลายประการดังนี้

ศิริ เจริญวัย (2540 : 163) ได้เสนอหลักพื้นฐานการสร้างมนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บังคับบัญชาไว้ดังนี้

1. หลักการให้ เช่น การยกย่องชมเชย ให้ความรัก ความนับถือ
2. หลักสังคหวัตถุธรรม ได้แก่ การให้ การพูดไพเราะ การทำ ประโยชน์แก่บุคคลอื่นและการปฏิบัติสม่ำเสมอแก่บุคคลอื่น
3. หลักพรหมวิหารธรรม ได้แก่ ความมีเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา

4. หลักคริสต์บัญญัติ เรื่องกฎทองคำ (Golden Rule) มีสาระสำคัญว่า “ท่านจงปฏิบัติต่อเพื่อนบ้านของท่านเหมือนที่ท่านปฏิบัติต่อตัวท่านเอง”

5. หลักการปฏิบัติคนงาม ได้แก่ งามกาย คือมีบุคลิกทางร่างกายดี งามใจ คือมีน้ำใจ และนิสัยใจคอดี งามวาจา คือการพูดไพเราะ งามกริยา คือมีมารยาทดี สุภาพอ่อนโยน และงามอารมณ์ คือการแต่งกายสะอาดเรียบร้อย สวยงามและถูกกาลเทศะ

6. หลักการขอความร่วมมือ คือทำ ดีเสมอ คั้นเสมอ ปลาย ใช้วาจาไพเราะ กระตุ้นให้อยากทำงาน

วิจิตร อวระกุล (2542 : 175) ได้กล่าวถึง หลักที่ผู้บริหารใช้สร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีดังนี้

1. รู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง การตัดสินใจในการทำงานต้องอาศัยหลักเหตุผลจึงควรควบคุมอารมณ์ ดังนี้

1.1 อย่าโมโหจนเกินไป ความโมโหจนเกินไปเป็นพลังร้ายที่เผาผลาญจิตใจ เป็นอันตรายต่อสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น

1.2 อย่าหลงตนเองว่าเก่งกว่าผู้อื่น เพราะในบางเรื่องผู้ใต้บังคับบัญชาทำ ได้ดีกว่าผู้บริหารเสียอีก

1.3 อย่าใช้อำนาจเกินความจำเป็น การแสดงอำนาจตลอดเวลาจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกหวาดกลัว

1.4 อย่าตัดสินใจเวลาโกรธ ขณะที่โกรธมักขาดเหตุผล ทำให้ผลการตัดสินใจ ผิดพลาดรุนแรง ทำให้เกิดความเสียหายได้

1.5 อย่าเลือกที่รักมักที่ชัง คืออย่าแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่า รักไม่เท่ากันเพราะจะทำให้เกิดการแตกความสามัคคีได้

2. รู้จักส่งเสริมกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา วิธีที่ทำได้มีดังนี้

2.1 เอาใจเขามาใส่ใจเรา

2.2 แสดงความเชื่อมั่นในตัวเขา เมื่อมอบหมายงานให้ทำต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภูมิใจเมื่อเขาทำงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว

2.3 อย่าจุกจิกจู้จี้เหมือนเป็น โรคประสาท

2.4 ดูแลความยากลำบากในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.5 มีความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

3. รู้จักยกย่องและชมเชยให้บำเหน็จความชอบ โดย

- 3.1 ยกย่องชมเชยเมื่อเขาทำ ดี
- 3.2 แสดงความยินดีในความสำเร็จของเขา
- 3.3 ให้บำเหน็จความชอบหรือรางวัล
- 3.4 หลีกเลี่ยงการขู่บังคับ
- 3.5 ชี้แจงความเคลื่อนไหวในหน่วยงานให้ทราบ
- 3.6 รักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2543 : 40) ได้กล่าวถึงหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์การ ดังนี้

1. บุคคลย่อมมีความแตกต่างกัน (Individual Difference) ผู้บริหารจำเป็นต้องเรียนรู้เรื่องความแตกต่างของบุคคลเพื่อการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้เหมาะสมและตระหนักว่าแต่ละบุคคลเขาเป็นคนที่ชีวิตมีความต้องการ มีความรู้สึก
2. การพิจารณาศึกษาบุคคลต้องดูทั้งหมดในฐานะที่เป็นบุคคลหนึ่ง (A Whole Person) การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลหนึ่งบุคคลใดนั้น เราต้องพึงระลึกเสมอว่า เราได้เข้ามามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้นทั้งคน เรามิได้เลือกติดต่อสัมพันธ์กับเรื่องหนึ่งเรื่องใด หรือลักษณะหนึ่งลักษณะใดของเขา
3. พฤติกรรมของบุคคลนั้นต้องมีสาเหตุ (Caused Behavior) บุคคลอาจได้รับการจูงใจ (Motivated) เหตุนี้เราจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ถึงสาเหตุของพฤติกรรม อันได้แก่เรื่องความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจของบุคคล การที่บุคคลจะได้รับการจูงใจให้ทำงาน เขาจะต้องสร้างพฤติกรรมขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของเขาด้วยความคิดของเขาเอง
4. ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ (Human Dignity) การติดต่อสัมพันธ์กับมนุษย์ด้วยกัน จึงต้องปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ และตระหนักในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของเขา ไม่ว่าเขาจะเป็นใคร มีสถานภาพหรือฐานะอย่างไร เขาก็เป็นมนุษย์เหมือนกับเรา ซึ่งต่างก็มีลักษณะพิเศษเฉพาะตัวของแต่ละคน
5. มนุษย์มีแรงจูงใจ (Motivation) ต้องจูงใจผู้อื่นให้มีเจตคติตรงกัน มีจุดหมายร่วมกัน เพื่อจุดประสงค์ในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีการจูงใจตนเองให้มีระเบียบและความรับผิดชอบเรื่องต่าง ๆ
6. การติดต่อสื่อสาร (Communications) การศึกษาวิธีการติดต่อสื่อสารเพื่อทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในกลุ่ม ให้กลุ่มได้มีความเห็นสอดคล้องกัน และมีความเข้าใจตรงกัน
7. ความรับผิดชอบ (Responsibility) พื้นฐานความรับผิดชอบในงานองค์การก็คือ การทำให้งานสำเร็จ โดยความพยายามร่วมกันของผู้ร่วมงาน

8. การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ความสามารถที่จะทำตัวของเขาให้รู้สึกเหมือนอยู่ในสภาพของผู้อื่น และรู้สึกเห็นใจต่อทัศนคติการจูงใจของการขาดการเอาใจเขามาใส่ใจเราเป็นสาเหตุแรกของการขัดแย้งในองค์กร

9. การพัฒนาศักยภาพของตน (Self Development) การศึกษาพัฒนาตนเองตามศักยภาพให้ดีที่สุดทั้งทางร่างกาย จิตใจ และบุคลิกภาพ เพื่อให้คนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคมและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น และสังคม โดยมีส่วนร่วม รวมทั้งการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตนเอง

10. การเรียนรู้ความรับผิดชอบ (Responsibility) การเรียนรู้ความรับผิดชอบตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานในการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด กล่าวโดยสรุป หลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์โดยทั่วไป เป็นการจูงใจให้คนปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งจะทำให้เกิดความสัมพันธ์สามัคคี กลมเกลียวกัน มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวโดยพยายามที่จะให้เข้าใจถึงคุณค่าของคนทุกคน ยอมรับในความเป็นมนุษย์ด้วยกัน เคารพในความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น มีความต้องการที่จะร่วมกับบุคคลอื่นหรือหมู่คณะ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะทำให้งานดำเนินไปด้วยดีและเกิดผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายเป็นที่ยอมรับร่วมกันที่จะทำให้งานดำเนินไปด้วยดีและเกิดผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายเป็นที่ยอมรับร่วมกัน

ประโยชน์ของมนุษยสัมพันธ์

มนุษย์ทุกคนจะต้องอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นและพึ่งพาอาศัยกัน ไม่มีใครอยู่โดยลำพังได้ด้วยเหตุนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่จะให้มนุษย์อยู่ร่วมกันได้ มนุษยสัมพันธ์เป็นของคู่กันมากับมนุษย์และสังคมมาตั้งแต่โบราณกาล การสื่อสารสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งของมนุษยสัมพันธ์ของมนุษย์เริ่มต้นจากครอบครัว พ่อ แม่ พี่น้อง และญาติ ในบางครั้งมนุษยสัมพันธ์ก็อาจเป็นไปในทางลบ เช่น ในครอบครัวเกิดจากการบ่นว่าจากพ่อแม่ ปู่ย่า ตายาย ในสถานที่ทำงานเกิดการขัดแย้งระหว่างหัวหน้าและผู้ร่วมงานในระดับต่าง ๆ ซึ่งก็จะเป็นผลเสียต่อครอบครัวและองค์กร มนุษยสัมพันธ์จึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อมนุษย์ทุกคน เพราะการมีมนุษยสัมพันธ์และการสร้างมิตรเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการดำรงชีวิตให้ราบรื่นด้วยดี การคบหาสมาคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ต้องการมีชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขสดชื่น เป็นการหลีกเลี่ยงการมีชีวิตโดดเดี่ยวในสังคม ได้มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงประโยชน์ของมนุษยสัมพันธ์ไว้หลายประการดังนี้

ศิริ เจริญวัย (2540 : 9) สรุปว่า มนุษยสัมพันธ์มีประโยชน์ต่อการบริหารมากและก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรหลายประการ ดังนี้

1. บุคคลต่างๆ เกิดความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานด้วยดี
2. บุคคลต่างๆ ในองค์กรเกิดความรักใคร่กันนับถือและจงรักภักดีต่อผู้บริหารและองค์กร

3. ผลงานมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ลดความเข้าใจผิดและความขัดแย้งในองค์กร

วิทยา เทพยา (2542 : 15) สรุปว่า ประโยชน์ของมนุษยสัมพันธ์ ดังนี้

1. ทำให้เข้าใจธรรมชาติด้านต่าง ๆ ของมนุษย์
2. ทำให้เข้าใจความต้องการพื้นฐานของมนุษย์และสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่เหมือนกันและแตกต่างกันได้
3. ทำให้เกิดความราบรื่นในการคบหาสมาคมกับผู้อื่น
4. ทำให้ได้รับความรักใคร่ เชื้อถือ ศรัทธา จากบุคคลในครอบครัว องค์กรและสังคมได้
5. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ โดยเฉพาะผู้บริหารมนุษยสัมพันธ์จะช่วยให้งานสำเร็จได้
6. ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในการทำงานและในการอยู่ร่วมกัน
7. ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความสามัคคีกลมเกลียว รักองค์กรและทำให้องค์กรมีความมั่นคงเป็นปึกแผ่น
8. เป็นปัจจัยสำคัญในการประสานประโยชน์ของสังคม ป้องกันและแก้ปัญหาสังคมและเศรษฐกิจ การเมืองได้
9. มนุษยสัมพันธ์ทำให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน พร้อมทั้งจะต่อสู้เพื่อประโยชน์ร่วมกัน
10. ทำให้ตนเองมีความสุข ผู้อื่นมีความสุข และสังคมมีความสุข

สมพร สุทัศนีย์ (2544 : 24) สรุปว่า ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์จะก่อให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมากในองค์กร ดังนี้

1. ทำให้เข้าใจธรรมชาติด้านต่างๆ ของมนุษย์
2. ทำให้เข้าใจความต้องการพื้นฐานของมนุษย์และสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่เหมือนกันและแตกต่างกันได้
3. ทำให้เกิดความราบรื่นในการคบหาสมาคมกับคนอื่น
4. ทำให้เกิดความรักใคร่ เชื้อถือ ศรัทธา จากบุคคลในองค์กร และสังคมได้
5. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้
6. ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน
7. ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความสามัคคีกลมเกลียวรักองค์กรและทำให้องค์กรมีความมั่นคงเป็นปึกแผ่น

8. เป็นปัจจัยสำคัญในการประสานประโยชน์ของสังคมป้องกันและแก้ปัญหา

ของสังคม

9. ทำให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน พร้อมทั้งจะต่อสู้เพื่อประโยชน์ร่วมกัน

10. ทำให้ตนเองมีความสุข ผู้อื่นมีความสุข และสังคมมีประสิทธิภาพ

สมจิต โยธะคง (2556: 90) ได้สรุปประโยชน์ของมนุษยสัมพันธ์ สำหรับการนำไปใช้ในภาพรวม ได้ดังนี้

1. ช่วยให้เข้าใจธรรมชาติและพฤติกรรมของคน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ว่าคนแต่ละคนมีลักษณะธรรมชาติและพฤติกรรมในด้านต่างๆ เป็นอย่างไร ทำให้ง่ายในการสร้างความสัมพันธ์และการปฏิบัติตน

2. ช่วยให้เข้าใจความต้องการของคนอื่น โดยเฉพาะความต้องการพื้นฐานของคนแต่ละคน ทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของคนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

3. ก่อให้เกิดการร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ในการทำงาน การประกอบกิจการงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ เพราะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในการทำงานและในการอยู่ร่วมกัน ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน

4. ทำให้เกิดความราบรื่นในการคบหาสมาคมกับผู้อื่น การเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทำให้ได้รับความรักใคร่ เชื้อติด สรรพคุณ จากบุคคลหลากหลาย

5. กระตุ้นให้บุคคลมีจิตใจดี มีเมตตา กรุณาต่อบุคคลอื่น เพราะการมีเมตตา กรุณา ทำให้คนทั้งหลายมีความรู้สึกรักใคร่ มีเอื้อเฟื้อ ประรณณาจะให้มีความสุข เป็นมิตรต่อกันด้วยความจริงใจ ไม่โกรธเคืองไม่ขุ่นเคือง และการประพฤติดต่อกันมีลักษณะเกื้อกูล เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โอบอ้อมอารี มีความสงสาร ต้องการช่วยเหลือให้พ้นทุกข์ การทำให้คนมีความสุข มีสิ่งที่ดี และได้รับโอกาสที่ดี

6. ช่วยให้เกิดความขัดแย้ง และขจัดปัญหาที่จะเกิดขึ้นทั้งในครอบครัว และในสังคม ทำให้คนอยู่อย่างสงบสุข

7. ช่วยให้ชีวิตมีความสุข เพราะมนุษยสัมพันธ์ทำให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน พร้อมทั้งจะต่อสู้ให้ได้รับประโยชน์ร่วมกัน และเพื่อที่จะทำให้ตนเองมีความสุข ผู้อื่นมีความสุข สังคมมีความสุขและสังคมมีความสงบร่มเย็น

8. ทำให้เกิดความสามัคคีและความพร้อมเพรียงในหมู่คณะ อันเป็นรากฐานให้หมู่คณะมีพลัง มีอำนาจต่อการดำเนินการดำเนินกิจกรรมที่สร้างสรรค์ต่างๆ

9. ช่วยให้เกิดขวัญ กำลังใจในการทำงาน ขวัญและกำลังใจ เกิดมาจากแรงขับเคลื่อนภายในตัวของบุคคลคนนั้นก่อน แล้วจึงจะส่งผลให้เป็นแรงขับเคลื่อนภายนอกร่างกาย ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

10. ช่วยให้การพัฒนาประเทศเจริญก้าวหน้า เนื่องจากการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของคนในสังคม ทำให้สังคมเกิดความสันติสุข มีความปรองดอง ไม่มีความขัดแย้ง ทำให้คนในสังคมเกิดความไว้วางใจกัน เกิดการร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจกัน และส่งผลให้การพัฒนาประเทศสามารถขับเคลื่อนไปได้ด้วยดี

สรุปได้ว่า มนุษยสัมพันธ์ เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำงาน และการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมเพราะช่วยให้มนุษย์เรียนรู้ ที่จะยอมรับ ความคิดเห็นของผู้อื่นและปรับตัวปรับใจให้ร่วมสังคม และร่วมกิจกรรมกันอย่างสันติสุข มนุษยสัมพันธ์เป็นเสมือน มนต์ขลัง ช่วยลดความเกลียดชัง แม้ศัตรูผู้มีผลประโยชน์ขัดกับเรา ก็จะกลับกลายไปในรูป เห็นอกเห็นใจ เป็นมิตรภาพ เรื่องร้ายกลายเป็นดีได้ ไม่ว่าจะติดต่อสัมพันธ์กันในทางการงานหรือส่วนตัวก็จะเกิดผลดีมีประโยชน์ต่องานอาชีพและการดำเนินชีวิต อุปสรรค ความยุ่งยาก จะเรียบร้อยราบรื่นการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีนั้นจะช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวมในแง่ประโยชน์ต่อตนเองบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนจะก่อให้เกิดความเข้าใจและความเห็นใจซึ่งกันและกันช่วยเหลือกันสามารถสมาคมกับบุคคลในระดับต่าง ๆ ได้ดีประสบความสำเร็จใน การศึกษา และการประกอบกิจกรรม หรือ การอาชีพ ในแง่ส่วนรวม การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จะช่วยสร้าง ความสามัคคี กลมเกลียวขึ้นในหมู่คณะร่วมใจกันทำงาน ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีโดยปราศจากข้อขัดแย้ง สามารถอาศัยอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์

ตามธรรมชาติแล้วมนุษย์มีความต้องการมากมายหลายอย่างจนไม่มีขอบเขตจำกัด ซึ่งความต้องการที่เกิดขึ้นจากความคิดคำนึงหรือความต้องการด้านจิตใจ หรือความต้องการทางกายเป็นความต้องการที่ขาดมิได้ และในบรรดาความต้องการต่าง ๆ ของมนุษย์นั้นยากที่จะได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจ มีผู้วิจัย และนักวิชาการได้ให้อธิบายแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ ไว้ดังนี้

ความหมายของความต้องการ

ความต้องการ หมายถึง ลักษณะ ตามธรรมชาติของมนุษย์ทั่วไปประสงค์ให้มีให้เป็นตามธรรมชาติ เช่น ต้องการหายใจ ต้องการรัก และถูกรัก ซึ่งเป็นลักษณะตามธรรมชาติร่วมกับความรู้สึกและอารมณ์แสดงออกทางพฤติกรรมหรือ ความคิดเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ที่ไม่พอใจจนกว่าจะเป็นที่พอใจ มีผู้วิจัย และนักวิชาการได้ให้ความหมายของความต้องการ ไว้ดังนี้

สทงษา คงฤทธิ์ (2542 : 5) ได้ให้ความหมายความต้องการ (Need) หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้รับการตอบสนองความพึงพอใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะเป็นความต้องการในระดับที่

ลึกซึ้งกว่าความจำเป็น ความต้องการเกิดจากการเรียนรู้ วัฒนธรรมและสังคม เช่น ต้องการให้มีผู้ยกย่องนับถือตอบสนองด้วยการหาซื้อสินค้าคุณภาพดี ราคาสูงมาใช้เสมอ ความจำเป็นของมนุษย์มีไม่ก็อย่างแต่ความต้องการมีมากมาย

เดิมศักดิ์ คทวณิช (2546 : 150) ได้ให้ความหมายว่าความต้องการ หมายถึง การให้ตนเอง สุขสบาย และความต้องการเพื่อให้ผู้อื่นสุขสบาย นักจิตวิทยาถือว่าความต้องการเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงขับ และแรงจูงใจขึ้นในตัวบุคคล กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีความต้องการเกิดขึ้นก็เนื่องมาจากร่างกายอยู่ในสภาวะของการแสวงหาบางสิ่งบางอย่างที่ขาดหายหรือสูญเสียไปจนทำให้เกิดแรงกระตุ้นร่างกายให้เกิดพฤติกรรมขึ้นมาเพื่อตอบสนองภาวะที่ขาดหายไปให้กลับไปสู่ปกติ

สุภาพร ภูมชลบุตร (2549 : 5) ได้ให้ความหมายของ ความต้องการ (Wants) หมายถึง ความปรารถนาเพิ่มเติมนอกเหนือจากความจำเป็นสิ่งต่างๆ เพื่อความอยู่รอดของชีวิต เป็นสิ่งที่จะเพิ่มเติมให้เกิดความสุข ความพึงพอใจกับจิตใจของตนเอง

สรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งที่ต้องทำความเข้าใจ บุคคลมีความต้องการในระดับที่แตกต่างกัน แม้มีตำแหน่งหน้าที่การงานระดับเดียวกันก็ตาม การให้หรือการสนองความต้องการจึงควรให้ในสิ่งที่ผู้รับต้องการจริงๆ และเข้าใจธรรมชาติความต้องการมนุษย์จึงจะเกิดความพึงพอใจการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร นำไปสู่การปฏิบัติงานได้ตรงเป้าหมาย ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการสำรวจความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

ความสำคัญของความต้องการ

ความต้องการของมนุษย์เป็นส่วนสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงาน โดยเฉพาะในองค์การต่างๆ ซึ่งมีมนุษย์เข้าไปทำงานอยู่ พฤติกรรมขององค์การที่ปรากฏเป็นส่วนหนึ่งของความต้องการของบุคลากรนั้นด้วย จากการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการและความแตกต่างของมนุษย์ทำให้ทราบว่าความต้องการนั่นเองที่เป็นตัวผลักดันทำให้มนุษย์ต่อสู้ คดิรน และทำทุกอย่างเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละคนซึ่งมีไม่เท่ากัน โดยมีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญไว้ ดังนี้

จิราภา เต็งไทรรัตน์ (2543 : 248-249) อธิบายการสรุปรวมเกี่ยวกับความต้องการตามแนวคิดของ แมคเคลแลนด์ 3 อย่าง ดังนี้

1. ความต้องการทางอำนาจ (Power Need) เป็นความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น สามารถสั่งการให้ผู้อื่นกระทำตาม เพื่อจุดหมายของตน และส่วนรวมบุคคลเหล่านี้มักมีความมุ่งมั่นในอาชีพการบริหารธุรกิจ และที่น่าสนใจ คือ อาชีพสอนหนังสือ

2. ความต้องการเป็นที่ชื่นชอบ (Affiliation Need) เป็นความต้องการที่จะอยู่กับคนอื่นมีมิตรสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น และไม่ถูกปฏิเสธจากผู้อื่น

3. ความต้องการสำเร็จ (Achievement Need) เป็นความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ พยายามทำให้ได้ตามเป้าหมายที่ตนกำหนดไว้ และพยายามปรับปรุงงานให้ดีที่สุด

ซัทรี นฤทุม (2545: 10) ความต้องการเป็นสิ่งที่บุคคลได้สร้างขึ้นก่อให้เกิดความรู้สึกซาบซึ้ง ความต้องการนี้บางครั้งเกิดขึ้นเนื่องจากแรงกระตุ้นภายในของบุคคลและบางครั้งอาจเกิดความต้องการเนื่องจากสภาพสังคมก็ได้ หรืออาจกล่าวได้ว่าความต้องการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากสภาพทางร่างกายและสภาพทางจิตใจนั่นเอง สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ความต้องการที่จะเอาชนะด้วยการแสดงออกความก้าวร้าว (Need for Aggression)

ความต้องการที่จะเอาชนะผู้อื่น เอาชนะต่อสิ่งขัดขวางทั้งปวงด้วยความรุนแรง มีการต่อสู้ การแก้แค้นการทำร้ายร่างกาย หรือฆ่าฟันกัน เช่น การพุดจากระทบกระแทกกับบุคคลที่ไม่ชอบกัน หรือมีปัญหากันเป็นต้น

2. ความต้องการที่จะเอาชนะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ (Need for Counteraction)

ความต้องการที่จะเอาชนะนี้เป็นความต้องการที่จะฟันฝ่าอุปสรรค ความล้มเหลวต่าง ๆ ด้วยการสร้างความพยายามขึ้นมา เช่น เมื่อได้รับคำตักเตือนหมิ่น ผู้ได้รับจะเกิดความพากเพียรพยายามเพื่อเอาชนะคำ สบประมาทจนประสบความสำเร็จ เป็นต้น

3. ความต้องการที่จะยอมแพ้ (Need for Abasement) ความต้องการชนิดนี้เป็น

ความต้องการที่จะยอมแพ้ ยอมรับผิด ยอมรับคำวิจารณ์ หรือยอมรับการถูกลงโทษ เช่น การเผาตัวตายเพื่อประท้วงระบบการปกครอง พันท้ายนรสิงห์ไม่ยอมรับอภัยโทษ ต้องการจะรับโทษตามกฎหมาย เป็นต้น

4. ความต้องการที่จะป้องกันตนเอง (Need for Defendant) เป็นความต้องการที่จะ

ป้องกันตนเองจากคำวิพากษ์วิจารณ์ การตำหนิติเตียน ซึ่งเป็นการป้องกันทางด้านจิตใจ พยายามหาเหตุผลมาอธิบายการกระทำของตน มีการป้องกันตนเองเพื่อให้พ้นผิดจากการกระทำต่าง ๆ เช่น ให้เหตุผลว่าสอบตก เพราะครูสอนไม่ดี ครู อาจารย์ที่ไม่มีวิญญูณาครู ขี้เกียจอบรมสั่งสอนศิษย์ หรือประเภท “รำไม่ดีโทษปี่โทษกลอง”

5. ความต้องการเป็นอิสระ (Need for Autonomy) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการ

ที่ปรารถนาจะเป็นอิสระจากสิ่งกีดขวางทั้งปวง ต้องการที่จะต่อสู้ดิ้นรนเพื่อเป็นตัวของตัวเอง

6. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ ความต้องการที่จะกระทำ

สิ่งต่าง ๆ ที่ยากลำบากให้ประสบความสำเร็จจากการศึกษาพบว่า เพศชายจะมีระดับความต้องการความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

7. ความต้องการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่น (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ ต้องการรู้จักหรือมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการเอาอกเอาใจ มีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูง พยายามสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลอื่น

8. ความต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น (Need for Succorance) ความต้องการประเภทนี้จะเป็นความต้องการให้บุคคลอื่นมีความสนใจ เห็นอกเห็นใจ มีความสงสารในตนเอง ต้องการได้รับความช่วยเหลือ การดูแล ให้คำแนะนำดูแลจากบุคคลอื่นนั่นเอง

9. ความต้องการที่จะให้ความช่วยเหลือต่อบุคคลอื่น (Need for Nurture) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมในการทำกิจกรรมในการทำกิจกรรมกับบุคคลอื่น โดยการให้ความช่วยเหลือให้บุคคลอื่นพ้นจากภัยอันตรายต่าง ๆ

10. ความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียง เป็นความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียงของตนที่มีอยู่ไว้จนสุดความสามารถ เช่น การไม่ยอมขโมย แม้ว่าตนเองจะหิว หรือไม่ยอมทำความผิด ไม่คบโกง ผู้ใดเพื่อชื่อเสียงวงศ์ตระกูล เป็นต้น

บุญมั่น ธนาสุภวัฒน์ (2549 : 200 - 202) ได้สรุปความสำคัญของความต้องการไว้ 5 ระดับ

1. ความต้องการทางสรีระ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้และเป็นความต้องการที่มีมาแต่เกิด

2. ความมั่นคงและปลอดภัย เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางสรีระได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยที่จะปกป้องคุ้มครองให้พ้นจากภัยอันตราย

3. ทางสังคมหรือความเป็นเจ้าของ ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย ได้รับการตอบสนองความต้องการทางสังคมหรือความเป็นเจ้าของความต้องการที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับผู้อื่น

4. ความต้องการการยกย่องนับถือ ความต้องการนี้แบ่งได้ 2 ลักษณะ

4.1 ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น

4.2 ความต้องการยอมรับนับถือในตนเอง

5. ความต้องการตระหนักรู้ในตนเอง เป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์ในการที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งอย่างตามความนึกคิดของตนเองและเป็นการได้พัฒนาศักยภาพอย่างแท้จริง

สรุป ความต้องการของมนุษย์ซึ่งมีอยู่หลายระดับเป็นแรงขับที่ทำให้มนุษย์แสดงออกในลักษณะของพฤติกรรมที่จะนำไปสู่การสนองต่อความต้องการของตนเองทั้งที่ทำได้ด้วยตนเอง และ

มีผู้อื่นได้ทำให้ ความต้องการนี้เองทำให้มนุษย์ได้มีการปรับปรุง พัฒนาพฤติกรรมดังกล่าวให้สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของตนเอง หรือส่วนรวมได้

ประเภทของความต้อการ

ประเภทของความต้อการ คือ ความคิดของบุคคลที่ต้อการจะไปสู่ขั้นสูงสุดที่ทุกคนปรารถนาและมีความต้อการที่จะไปให้ถึงขั้นอุดมคติของบุคคลที่ทุกคนใฝ่ฝันความต้อการนี้อาจจะไม่ใช่เพื่อประโยชน์ของตนเอง แต่อาจจะคำนึงถึงประโยชน์ที่สังคมจะได้รับตามอุดมคติที่คนตั้งไว้ มีผู้วิจัย และนักวิชาการ ได้อธิบายประเภทของความต้อการไว้ดังนี้

เสรี วงษ์มณฑา (2547 : 39) ได้แบ่งประเภทความต้อการ 2 ด้านดังนี้

1. ความต้อการทางสรีระและชีววิทยา (Physiological and Biological Needs) ตั้งแรกที่กระตุ้นมนุษย์ให้เกิดพฤติกรรมผู้บริโภค คือ ความต้อการทางสรีระและชีววิทยา ซึ่งเป็นความต้อการของร่างกายที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ถือเป็นความต้อการขั้นปฐมภูมิ (Primary Needs) ได้แก่ ความต้อการด้านปัจจัยสี่ คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ความต้อการทางเพศ ความต้อการขับถ่าย เป็นต้น

2. ความต้อการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้อการที่เกิดจากการเรียนรู้ (Learned Needs) โดยมนุษย์จะเกิดความต้อการหรือเกิดแรงจูงใจในการบริโภคจากครอบครัว วัฒนธรรม ค่านิยม สังคม ความเชื่อ ความรู้ สื่อมวลชนทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นข่าว สารคดี ละคร เพลง ภาพยนตร์ การคบหาสมาคม การพูดคุยกับบุคคลในสังคม ตลอดระยะเวลาที่มนุษย์เติบโตขึ้นมา

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 114 – 116) ได้แบ่งประเภทความต้อการ เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ความต้อการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นพร้อมกับความต้อการมีชีวิต การดำรงชีวิต ภูมิภาคจะไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์เรียนรู้แต่อย่างใด แต่เกิดขึ้นเนื่องจากความต้อการทางร่างกายของเราเป็นสำคัญ เป็นแรงขับเบื้องต้นที่ร่างกายถูกกระตุ้นทำให้เกิดความว่องไว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้า เกิดขึ้นจากสภาวะทางอารมณ์ สิ่งกระตุ้นทั้งจากภายในและภายนอกจะมีอิทธิพลแต่แรงจูงใจนี้ได้แก่

1.1 ความหิว คนเราต้องมีอาหารเข้าสู่ร่างกาย เพื่อหล่อเลี้ยงชีวิต อาหารเป็นสิ่งจำเป็น ความต้อการอาหารเกิดขึ้นเนื่องจากอาหารในเลือดลดลง ภาวะอาหารบีบตัว สร้างสิ่งเร้าภายในเป็นสภาวะของแรงขับ

1.2 ความกระหาย เมื่อร่างกายของคนเราขาดน้ำ ทำให้เรารู้สึกลำคอและปากแห้งผาก เกิดความต้อการที่จะได้น้ำมาดื่ม เพื่อรักษาความสมดุลของร่างกาย ร่างกายของคนเรามักจะสูญเสียน้ำเนื่องจากอากาศร้อนอบอ้าว การออกกำลังกาย การทำงานหนักให้เหงื่อออก ร่างกายจึงขับปัสสาวะออกมา

1.3 ความต้องการทางเพศ ความต้องการด้านนี้ จะเริ่มเมื่ออย่างเข้าสู่วัยรุ่นและเป็นผู้ใหญ่ อาจจะลดลงเมื่อมีอายุมากขึ้นตามลำดับ การแสดงออกถึงความต้องการทางเพศขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ เช่น ความพึงพอใจ รสนิยม ขนบธรรมเนียมประเพณีของสังคมนั้น

1.4 อุณหภูมิที่เหมาะสม สิ่งมีชีวิตจะดำรงชีวิตได้ ก็ต้องอาศัยความสมดุลทางร่างกาย อุณหภูมิในร่างกายที่ไม่สูงหรือต่ำจนเกินไป อุณหภูมิภายนอกก็เช่นกัน ไม่ต่ำหรือสูงเกินกว่าปกติที่ร่างกายจะทนได้เมื่อเกิดความหนาวจัด ก็จะเกิดแรงขับเพื่อเสาะแสวงหาสิ่งอื่น มาทำให้ร่างกายเกิดความอบอุ่นตามต้องการ เช่น เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งในปัจจัย 4

1.5 การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด แรงขับชนิดนี้เกิดจากความต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดเพื่อให้ร่างกายเกิดความปลอดภัย ความป่วยเจ็บเป็น ไข้ของร่างกาย ทำให้ร่างกายพยายามสร้างภูมิคุ้มกันโรคขึ้น เมื่อมีคนอื่นจะทำร้ายร่างกาย เราก็พยายามหลบ เป็นต้น

1.6 ความต้องการพักผ่อนนอนหลับ เมื่อร่างกายเกิดความเหน็ดเหนื่อย เนื่องจากการใช้พลังงานออกแรงในการทำงาน เกิดความเหนื่อยล้า เนื่องจากความอ่อนเพลียของร่างกาย

1.7 ความต้องการอากาศบริสุทธิ์ ที่มีก๊าซออกซิเจนสำหรับการหายใจ เราอาจอดข้าวอดน้ำได้หลายชั่วโมง แต่กลับหายใจได้ไม่นาน

1.8 ความต้องการ การขับถ่าย เป็นการขับของเสียออกจากร่างกายเป็นสิ่งจำเป็น เช่นเดียวกับอาหารและน้ำ เพราะของเสียเหล่านี้จะเป็นพิษกับร่างกาย ทำให้เราอึดอัดไม่สบายบางครั้ง อาจทำลายชีวิต

2. ความต้องการทางจิตใจและสังคม (Psychological and Social Needs) การจิตใจประเภทนี้ ก่อนข้างจะสลับซับซ้อนเกิดขึ้นจากสภาพสังคมวัฒนธรรม การเรียนรู้ และประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับ และเป็นสมาชิกอยู่ แบ่งได้ดังนี้

2.1 ความต้องการที่เกิดจากสังคมที่เป็นมรดกตกทอดทางวัฒนธรรม และกลายมาเป็นลักษณะนิสัยประจำตัวของแต่ละคน สิ่งเหล่านี้จะแตกต่างกันไปในแต่ละสังคม

2.2 ความต้องการทางสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้ เราต้องมีประสบการณ์และเรียนรู้มาก่อนจึงจะเข้าใจและเลือกปฏิบัติได้ บางทีเราต้องศึกษาว่ามันเริ่มต้นอย่างไร และปฏิบัติกันอย่างไรในสังคม

วิชัย แหวนเพชร (2548 : 32) ความต้องการเป็นเหตุที่สำคัญที่ทำให้มนุษย์ดิ้นรน เพื่อแสวงหาการตอบสนอง โดยสามารถจำแนกได้ ดังนี้

1. ความต้องการที่เกิดจากร่างกาย (Physiological Needs) เช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการอากาศหายใจ ความต้องการที่อยู่อาศัย ขาดรักษาโรค ฯลฯ

2. ความต้องการที่เกิดจากจิตใจ (Psychological Needs) เช่น ความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย ต้องการยศถาบรรดาศักดิ์ ลาภยศ สรรเสริญ ความรักและความห่วงใย ฯลฯ

3. ความต้องการที่เรียนรู้จากสังคม (Sociological Needs) แล้วแต่สังคมจะสอนให้ ต้องการ เช่น ความต้องการเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนฝูง ต้องการเป็นที่ยกย่องสรรเสริญ ต้องการความสำเร็จในชีวิต ฯลฯ

สรุปได้ใจความว่า ประเภทของความต้องการของบุคคลที่กระทำเพื่อให้ได้มา ซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อคนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป

ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ความต้องการของมนุษย์เป็นส่วนสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงาน โดยเฉพาะในองค์การต่างๆ ซึ่งมีมนุษย์เข้าไปทำงานอยู่ พฤติกรรมขององค์การที่มีปรากฏเป็นส่วนหนึ่งของความต้องการของบุคลากรนั้นด้วย จากการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการและความแตกต่างของมนุษย์ทำให้ทราบว่าความต้องการนั่นเองที่เป็นตัวผลักดันทำให้มนุษย์ต่อสู้ คดิรน และทำทุกอย่างเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละคนซึ่งมีไม่เท่ากัน ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ มีหลายทฤษฎีที่อธิบายความต้องการของบุคคล ทฤษฎีที่น่ามากล่าว มีผู้วิจัย และนักวิชาการ ได้อธิบายทฤษฎีความต้องการ ไว้ดังนี้

ทฤษฎีความต้องการมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy)

เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย มาสโลว์ (Maslow) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยแบรนดิช เป็นทฤษฎีที่รู้จักกัน มากที่สุด ทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งระบุว่า บุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุดไปยังระดับสูงสุด กรอบความคิดที่สำคัญ ของทฤษฎีนี้ มีสามประการ คือบุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการมีอิทธิพลหรือเป็นเหตุจูงใจต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้นที่เป็นเหตุจูงใจ ส่วนความต้องการที่ได้รับการสนองตอบแล้วจะไม่เป็นเหตุจูงใจอีกต่อไปความต้องการของบุคคลเป็นลำดับชั้นเรียงตามความสำคัญจาก ความต้องการพื้นฐาน ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตร โรจน์ (2541 : 51) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow) โดยได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการปัจจัย 4 เป็นความต้องการพื้นฐานขั้นแรกที่มนุษย์ทุกคนต้องการบรรลุให้ได้ก่อน

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) หลังจากที่มีมนุษย์บรรลุความต้องการด้านร่างกาย ทำให้ชีวิตสามารถดำรงอยู่ในขั้นแรกแล้ว จะมีความต้องการด้านความปลอดภัยของชีวิต และทรัพย์สินของตนเองเพิ่มขึ้นต่อไป

3. ความต้องการความรักและการเป็นเจ้าของ (Belonging and Love Needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากการที่มีชีวิตอยู่รอดแล้ว มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินแล้ว มนุษย์จะเริ่มมองหาความรักจากผู้อื่น ต้องการที่จะเป็นเจ้าของสิ่งต่างๆ ที่ตนเองครอบครองอยู่ตลอดไป เช่น ต้องการให้พ่อแม่ พี่น้อง คนรัก รักเราและต้องการให้เขาเหล่านั้นรักเราคนเดียว ไม่ต้องการให้เขาเหล่านั้นไปรักคนอื่น โดยการแสดงความเป็นเจ้าของ เป็นต้น

4. ความต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (Esteem Needs) เป็นความต้องการอีกขั้นหนึ่งหลังจากได้รับความต้องการทางร่างกาย ความปลอดภัย ความรักและเป็นเจ้าของแล้ว จะต้องการการยอมรับนับถือจากผู้อื่น เนื่องจากทุกคนมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน

5. ความต้องการความเป็นตัวตนอันแท้จริงของตนเอง (Self – actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย หลังจากที่ผ่านมาความต้องการความเป็นส่วนตัว เป็นตัวตนที่แท้จริงของตนเอง หันมาต้องการสิ่งที่ตนเองมีและเป็นอยู่ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เช่นกันแต่ความต้องการในขั้นนี้มักเกิดขึ้น ได้ยาก เพราะต้องผ่านความต้องการในขั้นอื่นๆ มาก่อนและต้องมีความต้องการตามลำดับขั้นของมนุษย์ ดังภาพประกอบ 2.1



ภาพประกอบ 2.1 ความต้องการตามลำดับขั้นของมนุษย์ ตามทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์

ที่มา : ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541 : 51)

ทฤษฎีความต้องการอัลเดอเฟอร์ (Alderfer's ERG Needs Theory)

ทองหล่อ วงษ์อินทร์ (2542 : 88) กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของอัลเดอเฟอร์ ว่าเป็นทฤษฎีความต้องการที่เรียกว่าทฤษฎี ERG (ERG : Existence-Related Needs-Growth Theory) โดยได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ในระดับ ดังนี้

1. ความต้องการมีชีวิต (Existence Needs) เป็นความต้องการที่ตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพและความต้องการความปลอดภัย

2. ความต้องการมีสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมีความหมาย

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุดรวมถึงความต้องการได้รับการยกย่องและความสำเร็จในชีวิต คือ ความต้องการที่จะผูกพันกับผู้อื่นในการทำงาน ต้องการเป็นพวก ได้รับการยอมรับ ร่วมรับรู้และแบ่งปันความรู้สึกระหว่างกันต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ต้องการเป็นเพื่อน ความต้องการขั้นนี้จะตรงกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์

ทฤษฎีความต้องการของมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs)

มอร์เรย์ (Murray.1992 : 282; อ้างถึงใน เรียบ ศรีทอง.2542 : 71) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการของมอร์เรย์ ซึ่งอธิบายว่า ความต้องการของบุคคลมีความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกันได้ ความต้องการของบุคคลที่เป็นความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานมีอยู่ 4 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี
2. ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น โดยคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
3. ความต้องการอิสระ เป็นความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง
4. ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแม็คคลีแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)

แม็คคลีแลนด์ (McClelland.1975 : 147; อ้างถึงใน ปราณี รามสูตร.2545 :90) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ แม็คคลีแลน ว่า แม็คคลีแลน ได้เสนอแนวความคิดความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ประการ

1. ความต้องการประสบความสำเร็จ (Needs for Achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา
2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Needs for Affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Needs for Power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลและครอบงำเหนือผู้อื่น

สรุปได้ใจความว่า จะเห็นได้ว่า จากการศึกษาค้นคว้า แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ซึ่งตรงกับงานที่ผู้วิจัยได้วิจัยคือ การศึกษาความต้องการของมนุษย์เป็นผลหลักคั้นให้มนุษย์ต่อสู้ดิ้นรนและทำทุกสิ่งทุกอย่าง เพื่อสนองความต้องการของตนเอง ขนาดของการต่อสู้ดิ้นรนจะขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละคนและสภาพแวดล้อมของแต่ละสังคม และของแต่ละองค์การได้

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจ

กระบวนการตัดสินใจของนักบริหารบางครั้งจะเป็นไปตามกระแส และการตัดสินใจของนักบริหารทั่วไปจะต้องมีการควบคุมอารมณ์ในการที่จะออกอากาศทางสื่อมวลชนเพื่อให้สัมภาษณ์ไม่ว่าเรื่องอะไรก็ตามท่านจะต้องมีภาวะผู้นำ หัวข้อที่พูดในวันนี้คิดว่าจะเป็นแก่นักบริหารอย่างเดียวไม่ได้ แต่ต้องมีภาวะผู้นำ คน ๆ นั้นจะสามารถตัดสินใจและสามารถดำเนินการใด ๆ ได้อย่างสง่างามจะเห็นว่าในวันนี้ ท่านข้าราชการหลายคนเกษียณอายุ เมื่อรับราชการก็จะมีอำนาจวาสนาผู้คนอาจจะยอมทำตาม และเคารพศรัทธา วันที่ครบเกษียณอายุราชการบางคนก็ออลัยอาวรณ กลับมาคนที่พูดถึง ไปแล้วคนที่พูดถึง หากผู้นี้ยังทำงานอยู่การตัดสินใจก็จะดีและไม่เกิดปัญหา ฉะนั้นเวลาที่ทำงานขณะยังไม่เกษียณก็ทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์

ความหมายของการตัดสินใจ

การตัดสินใจสั่งการ หรือการวินิจฉัยสั่งการ (Decision Making) เป็นอีกเรื่องที่ผู้บริหารต้องเผชิญกับการตัดสินใจตลอดเวลา นับตั้งแต่เรื่องเล็กน้อยเรื่อยไปจนถึงเรื่องที่สำคัญ และในการตัดสินใจของผู้บริหารนั้นต้องอาศัยข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ และเพียงพอที่จะสนับสนุนในการตัดสินใจ ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ดังนี้

ถวิล เกื้อกูลวงศ์ (2540 : 132) การตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจจะเป็นแต่เพียงความตั้งใจที่ดีเท่านั้นจนกว่าการตัดสินใจนั้นจะกลายเป็นการดำเนินการปฏิบัติ

สมคิด บางโม (2541 : 180) การตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติซึ่งมีหลายทางเป็นแนวปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ การตัดสินใจนี้อาจเป็น การตัดสินใจที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งเพื่อสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่วางไว้

ภาวดี ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไทฉะบุตร (2542 : 166) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การพิจารณาตกลงใจซึ่งขาดทางเลือกที่มีอยู่มากกว่าหนึ่งทางขึ้นไปในอันที่จะให้มีการกระทำใน

ลักษณะเฉพาะใดๆ หรือการตกลงใจที่จะยุติข้อขัดแย้ง ข้อโต้แย้ง โดยให้มีการกระทำไปในทางหนึ่งทางใดที่ได้มีการพิจารณาและตรวจสอบอย่างรอบคอบแล้ว

ภารดี อนันต์นารี (2551 : 159) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการที่ใช้เหตุผลในการพิจารณา วิเคราะห์ และหาทางเลือกเพื่อนำไปสู่ขั้นตอนของการปฏิบัติที่ดีที่สุดซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายกำหนด การตัดสินใจจึงต้องเป็นไปตามขั้นตอนของกระบวนการอย่างรอบคอบเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารองค์การ

สรุปการตัดสินใจนับว่าเป็นสิ่งที่ยังคงมีชีวิตและการทำงานของบุคคลและถือเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้นำหรือผู้บริหารในการจัดการหรือบริหารงานซึ่ง จะนำพาให้เกิดความอยู่รอดหรือไม่ ของกลุ่ม หน่วยงาน หรือองค์การ การตัดสินใจที่ดีนั้นจะก่อให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด ดังนั้นผู้ที่ตัดสินใจจึงควหาข้อมูลหรือมีข้อมูลที่ดีและมีกระบวนการที่ดีให้การตัดสินใจตลอดจนตระหนักถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดการตัดสินใจผิดพลาดอีกด้วยแล้ว การตัดสินใจก็จะเกิดผลดีมากที่สุดและเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด

ความสำคัญของการตัดสินใจ

การตัดสินใจเป็นหน้าที่สำคัญยิ่งของผู้บริหาร เพราะหน้าที่ตัดสินใจนอกจากจะเป็นสิ่งที่ยากที่จะทำให้ถูกต้องแล้ว ยังมีผลสะท้อน ไปสู่การปฏิบัติงานของคนทุกคนในองค์การนั้นและองค์การอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ถ้าผู้บริหารทำการตัดสินใจไปในทางที่ถูกต้อง กิจกรรมงานขององค์การนั้นย่อมจะเจริญก้าวหน้าไปด้วยดีตรงกันข้ามหากผู้บริหารตัดสินใจและดำเนินการผิดพลาดผลร้ายย่อมตกอยู่ไม่เฉพาะตัวผู้บริหารเท่านั้น แต่จะมีผลไปสู่มหาชนในองค์การนั้นและองค์การอื่นๆ ด้วยและอาจจะมีผลต่อความคงอยู่หรือสูญสลายขององค์การนั้นได้ ได้มีนักวิชาการให้ความหมายดังต่อไปนี้

เฉลิมชัย หาญกล้า (2545 : 46) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งต่อความสำเร็จในการบริหารงานในองค์การนั้นก็คือ การตัดสินใจ นับได้ว่าเป็นความรับผิดชอบที่สำคัญสำหรับผู้บริหารทุกคน การตัดสินใจเป็นกระบวนการซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติ และการตัดสินใจที่ดีถูกต้องสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ หากไม่นำไปปฏิบัติเป็นเพียงความตั้งใจที่ดีเท่านั้น

เสาวรส มิตรปิยานุรักษ์ (2546 : 6) การตัดสินใจเป็นการเลือกทางเลือกที่มีอยู่หลากหลายโดยมีผู้ตัดสินใจเป็นคนเลือก ซึ่งอาจทำได้ในทันทีแต่บ่อยครั้งที่ผู้ตัดสินใจต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับกระบวนการแยกแยะ การวิเคราะห์ การประเมิน การเลือกและการวางแผนเพื่อให้ได้ผลการตัดสินใจที่ดี ผู้บริหารต้องกำหนดจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติและร่างรายการทางเลือกเท่าที่หาได้จากนั้นจึงปรับเปลี่ยนทางเลือกให้เป็นการกระทำ การตัดสินใจและกระบวนการตัดสินใจนับเป็นรากฐานสำคัญของการจัดการทั้งหมดในชีวิตประจำวัน

การดี อนันต์นารี (2551 : 159) กล่าวว่า การตัดสินใจ ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการบริหารตลอดมา ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาค้นคว้าในแนวใดก็ตาม มักจะต้องศึกษาในเรื่องของการตัดสินใจสั่งการควบคู่กัน ไปด้วยกับการเรียนทฤษฎีทางการบริหารเสมอ ตามแนวคิดทางการบริหารดังนี้

1. การบริหารองค์การ ผู้บริหารจะต้องทำงานทั้งในด้านการตัดสินใจสั่งการพอๆ กับการลงมือปฏิบัติ ซึ่งเดิมผู้บริหารมักจะเน้นการลงมือกระทำ (Doing) มากกว่าการตัดสินใจ (Decide) ปัจจุบันผู้บริหารมักจะเป็นผู้ตัดสินใจมากกว่าการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง (The Executive is a Decider and Not a Doer)

2. หน้าที่หลักของการบริหาร คือ การควบคุมและอำนวยความสะดวกการตัดสินใจให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

3. การตัดสินใจได้รับการยอมรับว่า เป็นหัวใจของหน่วยงานและเป็นกระบวนการที่สำคัญมากทางการบริหาร

สรุป การตัดสินใจมีความสำคัญต่อการบริหาร คือ เป็นหัวใจของการบริหาร หน้าที่หลักของการบริหาร คือ การควบคุมและอำนวยความสะดวกการตัดสินใจให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ การตัดสินใจ เป็นพฤติกรรมที่ต้องการความเห็นและการวิเคราะห์อย่างรอบคอบ เป็นตัวชี้ถึงความมีประสิทธิภาพของการบริหาร ผู้บริหารจำเป็นต้องตัดสินใจเกือบทุกเรื่องภายในองค์การ ดังนั้น การตัดสินใจจึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นต่อการบริหาร หากผู้บริหารตัดสินใจผิดพลาดย่อมหมายถึงอนาคตขององค์การ เพราะงานด้านการตัดสินใจเป็นกิจกรรมที่กระจายอยู่ทั่วไปในการบริหารองค์การ และการตัดสินใจช่วยลดความเสี่ยงภัยให้น้อยลง ช่วยให้การบริหารงานต่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยในการเตรียมการสำหรับอนาคต ช่วยให้ผู้มีหน้าที่ตัดสินใจมีการขังคิดหรือพิจารณาถึงเหตุผลหรือข้อดี ข้อเสีย และข้อจำกัดของทางเลือกที่มีอยู่แต่ละทางและช่วยฝึกทักษะสำหรับผู้ที่มีปัญหาต้องตัดสินใจอยู่เสมอ

ประเภทของการตัดสินใจ

การตัดสินใจเป็นกระบวนการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง จากหลายๆ ทางเลือกที่ได้พิจารณาหรือประเมินอย่างดีแล้วว่าเป็นทางให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ในขณะที่ การตัดสินใจจะเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ และเกี่ยวข้องกับหน้าที่การบริหารหรือการจัดการเกือบ ทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจเพื่อการวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การประสานงาน และการควบคุม เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีบทบาทและหน้าที่ในการตัดสินใจ มีนักวิชาการกล่าวถึงประเภทของการตัดสินใจไว้ดังนี้

ทิพย์วัลย์ สีจันทร์ และคณะ (2546 : 111-112) กล่าวว่า วัฏว่ กระบวนการตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลต่างๆ และข้อที่เป็นข้อมูลทางสถิติจะแบ่งการตัดสินใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การตัดสินใจภายใต้สภาพการที่แน่นอน (Decision Making under Certainty) เป็นการตัดสินใจที่ผู้ตัดสินใจทราบเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตอย่างถูกต้องแน่นอนแต่เลือกทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับสภาวะการณ์นั้น และค้นหาทางเลือกที่ดีที่สุด ภายใต้ข้อจำกัดต่างๆ ของปัญหานั้น ในกรณีมีข้อจำกัดมากสามารถวิเคราะห์ได้ด้วยวิธีอื่น

2. การตัดสินใจภายใต้สภาพการที่ไม่แน่นอน (Decision Making under Uncertainty) เป็นการตัดสินใจที่ผู้ตัดสินใจไม่ทราบล่วงหน้าเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นในอนาคตมากนักน้อยเพียงใด แต่พอจะมีข้อมูลที่สามารถหาความน่าจะเป็นของเหตุการณ์เหล่านั้นได้ ความน่าจะเป็นดังกล่าวอาจได้จากประสบการณ์ในอดีตหรือข้อมูลสถิติ

อาทิตย์ โก้สกุล (2546 : 159-160) ได้กล่าวถึงรูปแบบของการตัดสินใจมี 3 ประเภท คือ

1. การตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้า (Programmed Decision) เป็นการตัดสินใจที่เป็นไปตามขั้นตอนการดำเนินงานตามกฎหมายและนโยบาย ซึ่งได้กำหนดทางเลือก และชี้ให้เห็นแนวทางในการตัดสินใจอยู่แล้ว การตัดสินใจที่กำหนดไว้ล่วงหน้าเปิดโอกาสให้ผู้บริหารเลือกทางเลือกได้น้อยมาก เพราะเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นซ้ำๆ และเป็นประจำ

2. การตัดสินใจที่ไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า (Unprogrammed Decision) เป็นการตัดสินใจปัญหาหรือเรื่องที่ไม่เป็นไปตามนโยบาย ขั้นตอนการดำเนินงานและกฎ มีความซับซ้อนเป็นเรื่องพิเศษ ซึ่งไม่มีรูปแบบหรือขั้นตอนที่ต้องดำเนินการไว้ล่วงหน้า ต้องอาศัยความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์และดุลยพินิจในการตัดสินใจ

3. การตัดสินใจภายใต้ความแน่นอน ความเสี่ยงและความไม่แน่นอน ในการตัดสินใจนั้นผู้บริหารต้องทำการตัดสินใจภายใต้สภาพแวดล้อมที่ไม่เหมือนกัน บางปัญหาต้องใช้ความรอบคอบและกว้างขวางมาพิจารณาในการตัดสินใจ บางปัญหาก้ใช้ความระมัดระวังน้อยไม่ ต้องใช้ความคิดมาก

วิเชียร ชื่นชอบ (2554 : 5 – 6) กล่าวว่า วัฏว่ การตัดสินใจ หมายถึง ความสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารทุกคน ผู้บริหารระดับสูงขององค์การขนาดใหญ่มักจะเผชิญการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับเงินเป็นจำนวนมาก ผู้บริหารระดับต่ำอาจจะไม่เผชิญกับการตัดสินใจดังกล่าว แต่การตัดสินใจของพวกเขาไม่ได้มีความยุ่งยากน้อยลงเลย ผู้บริหารต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ อยู่เสมอ ปัญหาบางอย่างอาจจะเป็นปัญหาสำคัญ และปัญหาบางอย่างอาจจะเป็นปัญหาไม่สำคัญ ปัญหาเหล่านี้จึงจำเป็นในการตัดสินใจ

สรุป ในการตัดสินใจของผู้บริหารควรมีการวางแผน ทำความเข้าใจแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหาร เพราะจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรทุกฝ่ายในองค์กร และเป็นการกำหนดทิศทางในการดำเนินกิจการต่างๆ ขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นนโยบาย กฎระเบียบต่างๆ ที่จะนำไปใช้รวมทั้งการวางแผนระยะยาวหรือการตัดสินใจ ในด้านที่เกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณ สำหรับโครงการต่างๆ เป็นต้น การตัดสินใจในองค์กรมักจะเป็นที่เข้าใจกัน โดยทั่วไปว่า ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในองค์กรก็คือ ผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กรนั้นๆ

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กร

องค์กรเป็นกลุ่มของบุคคลซึ่งมีการจัดกิจกรรมและการปฏิสัมพันธ์เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การจัดการจึงเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารอันดับที่สองต่อจากการวางแผน การวางแผนเป็นการบอกถึงสิ่งที่จะดำเนินการ คือ เป้าหมายนั่นเอง ซึ่งเป็นกรอบของทิศทางการดำเนินงาน และการใช้ทรัพยากร ในองค์กร ส่วนวิธีการทำอะไรให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เป็นเรื่องของการจัดการองค์กรในการหาวิธีการจัดกิจกรรมต่างๆ เป็นกลุ่มของงาน การทำงานร่วมกันและมีการประสานงานกันอย่างไรจึงจะทำให้งานมีประสิทธิภาพและผลงานมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การศึกษาถึงกระบวนการจัดโครงสร้างองค์กรจึง มีความสำคัญต่อพนักงานและผู้บริหารทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ความหมายขององค์กร

องค์ประกอบที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำ เพราะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะต้องมีความรู้ความเข้าใจต่อองค์ประกอบขององค์กร รู้หลักการและทฤษฎีองค์กร เพื่อนำความรู้ความเข้าใจไปจัดระบบขององค์กรให้ถูกต้องและเหมาะสมต่อการกิจผู้บริหาร ภารกิจผู้บริหารมีหลายภารกิจ ไม่อาจทำสำเร็จได้ด้วยบุคคลเพียงคนเดียว จำเป็นที่จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน องค์กรจึงเป็นแหล่งรวมพลังบุคลากร ในองค์กร เพื่อปฏิบัติภารกิจตามเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจึงต้องให้ความสนใจต่อการจัดระบบขององค์กรที่ถูกต้องและเหมาะสม มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายขององค์กรไว้ดังนี้

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2549 : 13) ได้ให้ความหมายคำว่า องค์กร หมายถึง การรวมตัวของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อดำเนินกิจกรรมใดๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

กวี วงศ์พุด (2550 : 1) ได้ให้ความหมายขององค์กร หมายถึง กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน

ธีรศักดิ์ กัญจนพงศ์ (2551 : 118) ได้ให้ความหมายคำว่า องค์กร หมายถึง การรวมตัวของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อดำเนินกิจกรรมใดๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ณัฐพันธ์ เจริญนันท (2551 : 23) ได้ให้ความหมายของคำว่า องค์กร หมายถึง ระบบที่เกิดจากการรวมตัวของบุคลากรอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ เพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีเป้าหมายที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

สรุป การจัดองค์กร หมายถึง การจัดระบบให้มีความสัมพันธ์กัน ระหว่าง งาน บุคคล สถานที่ และวางระเบียบให้กิจกรรมต่างๆ ขององค์กรสมดุลกัน ครอบคลุมภารกิจ หน้าที่ขององค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญขององค์กร

องค์กรเป็นที่รวมของคน และเป็นที่รวมของงานต่างๆ เพื่อให้พนักงานขององค์กรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ จึงจำเป็นต้องจัดแบ่งหน้าที่การทำงานกันทำละมอบอำนาจให้รับผิดชอบตามความสามารถ และความถนัด ถ้าเป็นองค์กรขนาดใหญ่และมีคนมาก ตลอดงานงานที่ต้องทำมีมาก ก็ต้องจัดหมวดหมู่ของงานที่เป็นอย่างเดียวกันหรือมีลักษณะใกล้เคียงกันมารวมเข้าด้วยกันเรียกว่า ฝ่ายหรือแผนกงาน แล้วจัดให้คนที่มีความสามารถในงานนั้นๆ มาปฏิบัติงานรวมกันในแผนกนั้น และตั้งหัวหน้างานขึ้นรับผิดชอบควบคุม ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการจัดองค์กรมีความจำเป็น และก่อให้เกิดประโยชน์หลายด้าน มีนักวิชาการให้ความสำคัญไว้ดังนี้

เบญจมาภรณ์ อิศรเดช (2552 : 2) ได้ให้ความสำคัญขององค์กร ดังนี้

1. การปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. การบูรณาการระหว่างคน กับงาน
3. การวางแผน การจัด โครงสร้างองค์กร การเป็นผู้นำ และ การควบคุม

วิเชียร ชื่นชอบ (2554 :65) ได้ให้ความสำคัญขององค์กร ไว้ดังนี้

1. การดำเนินงานของบุคคล แผนกงาน และของผู้บริหารระดับต่างๆมุ่งสู่เป้าหมายรวมขององค์กร
2. กำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคลต่างๆในองค์กร ทำให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน
3. ลดความซ้ำซ้อนและความล่าช้าในการทำงาน
4. ช่วยประสานการทำงานของบุคคลและแผนกงาน
5. เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้เพิ่มประสิทธิภาพ หรือปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

วัชร ทรงแปฐม (2554 : 7) สรุปลักษณะสำคัญขององค์กรไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. มีบุคคลร่วมกันทำงานอยู่ตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว จะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ ที่ยากต่อการติดต่อกันได้แบบตัวต่อตัว จึงจำเป็นต้องมีระเบียบปฏิบัติขึ้นมา

2. งานจะมีลักษณะสลับซับซ้อน จนยากแก่การที่จะเข้าใจได้ง่าย จึงจำเป็นต้องมีระเบียบหรือคู่มือขององค์การ เพื่อการติดต่อประสานงาน
 3. มีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน และแผนปฏิบัติงานของหน่วยงานอย่างชัดเจน
 4. ยึดถือเหตุผลในการทำงาน มีการถ่วงรอกองงานเป็นขั้นๆ ไม่ใช่เป็นไปตามอารมณ์ของคนๆ เดียว
 5. ทุกหน่วยงานจะมีลักษณะเป็นสากล คือ มีลักษณะและแนวความคิดเกี่ยวกับการจัดตั้งคล้ายคลึงกัน โดยทั่วไป จะแตกต่างกันบ้างไม่มากนักถึงแม้ว่าจะมีวัตถุประสงค์ต่างกัน
- สรุปการมีบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการแบ่งงานกันทำตามความถนัด มีโครงสร้างที่สลับซับซ้อนสอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยเทคนิคและข้อมูลข่าวสารทางการบริหารและการติดต่อสื่อสารที่จำเป็น

ประเภทขององค์การ

ในความหมายที่เป็นพื้นฐานที่สุดขององค์การ (Organization) นั้น ก็คือ การที่คนมากกว่าหนึ่งคน ได้มาร่วมกันทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง หรือหลายกิจกรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน วัตถุประสงค์นั้นอาจเป็นไปเพียงชั่วคราว หรือต้องใช้เวลายาวนาน อาจมีความยากง่าย หรือจริงจังแตกต่างกันไป จึงได้มีองค์การเกิดขึ้น แต่ถ้าวางค์การนั้นมีการเติบโตใหญ่ เริ่มมีระบบระเบียบ และการยอมรับจากสังคมมากขึ้น ก็จะมีสถานะ “เป็นทางการ” (Formal Organization) ซึ่งจะต่างจากองค์การที่ไม่มีการระบุวัตถุประสงค์ และไม่มีการระเบียบในการดำเนินการเอาไว้ หรือมีการยอมรับกันแต่อย่าง “ไม่เป็นทางการ” (Informal Organization) ดังนักวิชาการได้ให้แบ่งประเภทดังนี้

กวี วงศ์พูน (2550 : 1) ได้กำหนดประเภทขององค์การไว้ 2 ประเภท ดังนี้

1. องค์การที่เป็นทางการ (Formal Organization) เป็นองค์การที่มีโครงสร้าง มีรูปแบบที่แน่นอน มีกฎเกณฑ์การปฏิบัติงาน มีการแบ่งงานและกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้อย่างเหมาะสม อาทิ เช่น หน่วยงานๆ ทั่วไปกระทรวง บริษัท ห้างร้านต่างๆ
2. องค์การที่ไม่เป็นทางการ (Informal Organization) เป็นองค์การที่มีโครงสร้างไม่แน่นอนหรือไม่มีการกฎเกณฑ์การอยู่ร่วมกันของสมาชิก เป้าหมายขององค์การมักเปลี่ยนแปลงไปทำงานองค์การดังกล่าวแอบแฝงอยู่ในองค์การที่เป็นทางการ

อำนาจ ทองโปรง (2552 : 47-48) ได้กำหนดประเภทขององค์การ มีดังต่อไปนี้

1. องค์การที่เกิดจากมีผลประโยชน์ร่วมกัน (Mutual – benefit Association) เช่น สมาคมต่างๆ พรรคการเมือง กลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ

2. องค์กรที่ดำเนินการเพื่อหวังผลกำไร (Business Concerns) เช่น ร้านค้า บริษัท ธนาคาร ห้างหุ้นส่วนจำกัด

3. องค์กรที่ให้การบริการ (Service Organization) เช่น โรงเรียน โรงพยาบาล สถานสงเคราะห์คนชรา

4. องค์กรเพื่อสาธารณะ (Commonwealth Organization) เช่น องค์กรทหาร ตำรวจ สภากาชาด สถาบันวิจัยต่างๆ

นิรมล กิติกุล (2554 : 5) ได้แยกประเภทขององค์กรไว้ดังนี้

1. การจำแนกประเภทขององค์กรตามลักษณะพื้นฐานของสังคม โดยพิจารณาตามความรู้สึกและลักษณะการดำเนินชีวิตของสังคม โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท

1.1 องค์กรปฐมภูมิ (Primary Organization) เป็นองค์กรเบื้องต้นหรือองค์กรพื้นฐานที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติมิได้ตั้งใจหรือไม่ได้กำหนดวัตถุประสงค์อย่างเด่นชัดอาจเป็นความสัมพันธ์กันเป็นส่วนตัว เช่น ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เพื่อนบ้าน ใกล้เรือนเคียง ฯลฯ

1.2 องค์กรทุติยภูมิหรือองค์กรมัธยม (Secondary Organization) เป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ขึ้น มีจำนวนสมาชิกมากขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรมีเหตุผลไม่เป็นส่วนตัวมีวัตถุประสงค์เพื่อสนองความต้องการของสมาชิกภายในและภายนอกองค์กร

2. การจำแนกประเภทขององค์กรตามลักษณะการจัดระเบียบภายในองค์กร หรือตามลักษณะโครงสร้าง โดยใช้หลักพิจารณาจากโครงสร้างขององค์กร แสดงถึงความสัมพันธ์ของอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและสายการบังคับบัญชา ว่ามีระบบระเบียบการทำงานภายในองค์กรอย่างไร ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท

2.1 องค์กรที่มีรูปแบบ (Formal Organization) ซึ่งอาจจะเรียกว่าองค์กรรูปนัยหรือองค์กรแบบทางการ องค์กรแบบนี้จะมีระบบการทำงานร่วมกันของกลุ่มคนที่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน โดยอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่และผู้นำ

2.2 องค์กรที่ไร้รูปแบบ (Informal Organization) ซึ่งอาจเรียกว่า องค์กรที่ไม่เป็นทางการหรือองค์กรอรูปนัยคือ สังคมกลุ่มเล็กๆ สร้างขึ้นเพื่อสนองความต้องการเฉพาะสมาชิก จะไม่มีโครงสร้าง กฎ ระเบียบแน่นอน ขึ้นอยู่กับความพอใจและสมัครใจ โดยถือความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นหลัก

3. การจำแนกประเภทขององค์กรตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

3.1 องค์กรธุรกิจ (Business Organization) ตั้งขึ้นเพื่อการค้าและกำไร เช่น ห้างร้าน บริษัท หรือธุรกิจเอกชน

3.2 องค์การรัฐบาล (Governmental Organization) ตั้งขึ้นเพื่อให้บริการควบคุม ส่งเสริม รักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง เช่น กระทรวง ทบวง กรมต่างๆ

3.3 องค์การเพื่อประโยชน์ทางสังคม (Social Organization) ตั้งขึ้นก็เพื่อสนองความต้องการทางสังคม อำนวยความสะดวก ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อประโยชน์ของสังคมไทย เฉพาะ เช่น สมาคม สโมสร องค์การทางศาสนา เป็นต้น

3.4 องค์การวิชาชีพ (Professional Organization) ตั้งขึ้นเพื่อรักษาหรือธำรงไว้เพื่อความเจริญก้าวหน้าในกลุ่มบุคคลอาชีพหนึ่งอาชีพใด โดยเฉพาะ เป็นองค์การทางสังคมชนิดหนึ่ง เช่น สมาคมนักบัญชี ทนายความ แพทย์ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปในปัจจุบันองค์การเป็นหน่วยทางสังคมที่มีบทบาทต่อวิถีชีวิตของมนุษย์ ในหลายมิติ ทั้งด้านการดำรงชีพ การพัฒนาศักยภาพ และการปฏิสัมพันธ์สังคมนั้นๆ เป็นเสาหลักขององค์การ คือ การมีเป้าประสงค์ การประสานงาน และการมีพลังความมุ่งมั่นร่วมกันของสมาชิกในองค์การ

ปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จขององค์การ

ปัจจัยการทำงานในองค์การเป็นส่วนประกอบที่สำคัญทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และเทคนิควิธีการทำงาน การที่จะนำบุคคลที่อยู่ในองค์การ ทำงานให้กับองค์การด้วยความกระตือรือร้น ทุ่มเหตความสามารถให้กับองค์การอย่างเต็มที่นั้น ผู้นำจะต้องสร้างภาวะกระตุ้นหรือตอบสนองความต้องการ และสร้างความภูมิใจให้ทีมงาน รักที่จะทำงาน พร้อมทั้งจะเสียสละให้กับองค์การนั้นๆ ดังมีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงไว้ดังนี้

เรียม ศรีทอง (2542 :152) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีต่อความสำเร็จในองค์การ ว่า หมายถึง ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสร้างความภูมิใจให้ทีมงาน รักที่จะทำงาน พร้อมทั้งจะเสียสละให้กับองค์การและทีมงาน เมื่อมนุษย์มีสิ่งเหล่านี้ จะทำให้มนุษย์ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

โสภษา อรัญวัฒน์ (2552 : 192) ได้กล่าวถึงปัจจัยของการทำงานในองค์การสรุปไว้ดังนี้

1. ทำให้พนักงานต้องการทำงานในองค์การเป็นปกติที่เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารต้องการ พนักงานที่มีความสามารถเข้ามาทำงานร่วมกันในองค์การ
2. ทำให้พนักงานมีความจงรักภักดี ไม่ว่าจะ เป็นช่วงเวลาที่พักผ่อนหรือขององค์กรจะดีหรือไม่ก็ตามองค์การก็ยังต้องการให้พนักงานที่ดีและมีความสามารถอยู่กับองค์กรตลอดไป
3. ทำให้พนักงานรักษาระเบียบวินัย ในองค์การหลายแห่งนั้น การขาดงานหรือการไม่ตรงต่อเวลาของพนักงานคือพฤติกรรมที่ถือว่าเป็นปัญหาใหญ่ที่ไม่ต้องการให้เกิดขึ้น

4. ทำให้พนักงานได้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น พนักงานบางคนทำงานเพียงเพื่อไม่ให้โดนไล่ออก แต่ในทางกลับกันองค์การต้องการพนักงานที่มีความสามารถทำงานอย่างมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. ทำให้พนักงานทุ่มเทให้กับองค์การมากขึ้น โดยส่วนใหญ่ของค์การมักมีความคาดหวังให้พนักงานในองค์การทำงานให้มากกว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง

ขงยุทธ เกษสาคร (2552 : 117-119) ได้กล่าวถึงปัจจัยในการทำงานขององค์การ หมายถึง กิจกรรมหลายประการที่ใช้เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างความสำเร็จในการองค์การไว้ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัยและความสะดวกสบาย บุคคลทุกคนในองค์การต้องการมาตรฐานการครองชีพที่ดี มีความมั่นคงปลอดภัย มีความสะดวกสบายพอสมควร ต้องการปัจจัยสี่ ไม่ต้องวิตกกังวลในเรื่องการเงิน การมีสภาพเป็นพนักงานถาวร ค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยและการมีประกันสุขภาพ การทำงานก็มีความสุข และมีความพอใจในงาน

2. สภาพการทำงานที่น่าชื่นชมยินดี คุณภาพของสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น การจัดบริเวณร่มรื่น เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ ทันสมัย เป็นต้น

3. ความรู้สึกเป็นเจ้าของ พนักงานมีความรู้สึกตัวตนเองเป็นหนึ่งในกิจการ เขาจะผลิตสิ่งของอย่างดี มีความระมัดระวังเหมือนกับสิ่งนั้นเป็นของตัวเององค์การควรสร้างให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มด้วยหลายๆ วิธี เช่น การให้ออกาสมีส่วนร่วมในกิจกรรม การให้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เป็นต้น

4. การปฏิบัติต่อกันอย่างเที่ยงธรรม ผู้บังคับบัญชามีการเล่นพรรคเล่นพวกหรือมีการจ่ายค่าตอบแทน มีการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน มีการแจกงานต่างๆ ที่เหลื่อมล้ำกันจะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจ มีการแบ่งแยกตัวเองออกจากกลุ่ม ไม่ยอมทำงานกับกลุ่มเป็นการสร้างความรู้สึกในแง่ที่ขาดความเที่ยงธรรม

5. ความรู้สึกสำเร็จผล พนักงานทุกคนต้องการให้งานของตนเองสัมฤทธิ์ผลต้องการรู้ว่าเขามีความสามารถและได้ช่วยเหลือองค์การอย่างแท้จริง ทำให้งานส่วนรวมเจริญก้าวหน้า ความรู้สึกเช่นนี้จะทำให้พนักงานเกิดความภูมิใจ

6. ความรู้สึกว่ามีค่าสำคัญ ทุกคนย่อมปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับหรือตระหนักในคุณค่าว่ามีค่าสำคัญ ต้องการยอมรับว่างานของเขาได้ผลดี ต้องการคำชมเชยสิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งกระตุ้นให้เขาเกิดความพอใจในงาน

7. การมีส่วนร่วมในงานนโยบาย การกำหนดนโยบายร่วมกันระหว่างผู้บริหารระดับสูงและพนักงานจะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกพอใจในงานมากขึ้น เพราะแสดงถึงความเป็นประชาธิปไตยที่ผู้ใหญฟังเสียงผู้น้อย การเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป็นการสนองแรงผลักดันพื้นฐาน

ของมนุษย์ที่ต้องการความเป็นอิสระ มีเสรีในการแสดงออกซึ่งการกระทำและความต้องการให้เห็นถึงความสำคัญของตนเอง

8. การนับถือตนเอง การที่พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในงานอย่างเต็มที่นั้นงานนั้นจะต้องช่วยให้คนทำงานรู้สึกเคารพนับถือตนเอง โดยทุกคนจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในงานด้วยความรู้สึกเท่าเทียมกันกับผู้อื่น

สรุป ความสำเร็จขององค์การเกิดจากปัจจัยหลายประการ ประกอบเข้าด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งจากผู้บริหารองค์การหรือผู้นำ ซึ่งจะต้องรักษาหาทางโน้มน้าวหรือจูงใจให้พนักงานในหน่วยงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เฝ้าตามศึกษาภาพของแต่ละบุคคล โดยจะเห็นได้ว่า ลักษณะทางกายภาพและสังคมสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มีผลกระทบต่อองค์การและมีผลกระทบต่อบุคลากรในองค์การ โดยตรง ซึ่งองค์ประกอบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ องค์ประกอบด้านขนาดขององค์การ ซึ่งจะสร้างบรรยากาศที่จูงใจและทำให้ผลการปฏิบัติงานสูงกว่าองค์การที่มีขนาดใหญ่ องค์การขนาดเล็กจะมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ ทั้งนี้ระดับการใช้อำนาจจะน้อยลง ทำให้ปฏิบัติงานได้รวดเร็ว ประกอบกับมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างหัวหน้ากับผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นได้ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเพียงพอเพื่อการปฏิบัติงาน

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการปกครองที่ยึดหลักการกระจายอำนาจ ซึ่งเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เป็นรูปแบบการปกครองที่ประชาชนมีส่วนร่วมมีความเกี่ยวพัน มีส่วนได้ส่วนเสียในการปกครอง ทำให้เกิดความรับผิดชอบ และวางแผนต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัย อันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบการปกครองประชาธิปไตย โดยประชาชนมีโอกาสเลือกตั้ง รู้จักการปกครองตนเอง ทำให้เกิดความสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น มีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรคปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาลงท้องถิ่นตนเอง ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้หลากหลายด้วยกัน ดังนี้

ลิขิต ธีรเวคิน (2543 : 3) กล่าวว่าไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองตนเองในรูปของการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริงหรือการกระจายอำนาจไปในระดับต่ำสุด คือรากหญ้า (Grass Roots) ซึ่งเป็นรากฐานเสริมสำคัญยิ่งของการพัฒนาระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ความล้มเหลวของระบอบประชาธิปไตยมีหลายองค์ประกอบสำคัญยิ่งขบวนการหนึ่งก็คือ การขาดรากฐานในท้องถิ่น ดังนั้นหากไม่มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลจะต้อง

รับภาระดำเนินการทุกอย่างและไม่แน่ว่าจะสนองความต้องการของท้องถิ่นได้ถูกจุดหรือไม่ รวมทั้งจะต้องดำเนินการเฉพาะท้องถิ่นนั้นๆ ไม่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นอื่นหากได้จัดให้มีการปกครองท้องถิ่นเมื่อดำเนินการเองแล้ว ภารกิจของรัฐบาลก็จะผ่อนคลายไป รัฐบาลจะมีหน้าที่เพียงแต่ควบคุม ดูแลเท่าที่จำเป็นเท่านั้น เพื่อให้ท้องถิ่นมีมาตรฐานในการดำเนินงานยิ่งขึ้น การแบ่งเบาภาระทำให้รัฐบาลมีเวลาที่จะดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ หรือกิจการใหญ่ๆ ระคับชาติอันเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยส่วนรวม ความคับคั่งของภาระหน้าที่ต่างๆ ที่รวมอยู่ส่วนกลางจะลดน้อยลง ความคล่องตัวในการดำเนินงานของส่วนกลางจะมีมากขึ้น

ปริญญา เทวนฤมิตรกุล (2544 : 33) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลได้กระจายอำนาจการปกครองให้ประชาชนในท้องถิ่น โดยรัฐมีหน้าที่ให้ความเป็นอิสระแก่ประชาชน ในการปกครองตนเองในระดับท้องถิ่น หรือเรียกว่า การกระจายอำนาจจากส่วนกลางให้ท้องถิ่น แต่การให้ความเป็นอิสระนี้มีข้อจำกัดภายใต้รัฐธรรมนูญ มาตรา 1 ซึ่งบัญญัติว่า ประเทศเป็นอันหนึ่งอันเดียวแบ่งแยกมิได้ การให้อิสระในการปกครองตนเองของท้องถิ่น ซึ่งมีอาจให้ความเป็นอิสระถึงขนาดให้แยกเป็นแบบมลรัฐได้

รสคนธ์ รัตนเสริมพงศ์ (2546 : 15) ได้กล่าว ถึงความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ประชาชนในท้องถิ่นซึ่งมีอำนาจปกครองตนเอง ตามที่ได้รับการกระจายอำนาจจากรัฐบาล ดำเนินการปกครองตนเองโดยจัดตั้งองค์กรขึ้นมาใช้อำนาจแทนประชาชน เรียกว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่น เป็นผู้บริหารท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเป็นอิสระ ภายใต้กรอบนโยบาย กฎหมาย และการกำกับดูแลของรัฐ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2539 : 423-424 ; อ้างถึงใน ประจัน คะเนวัน. 2552 : 131) การปกครองท้องถิ่น ตามรูปศัพท์เป็นการแสดงลักษณะถึงการปกครองท้องถิ่นที่มีขอบเขตเฉพาะจำกัด คือ มิใช่การปกครองประเทศ หรือการปกครองรัฐ แต่เป็นการปกครองส่วนหนึ่งของประเทศ การปกครองท้องถิ่นเป็นเพียงการจัดดำเนินการบางอย่าง โดยรัฐกระจายอำนาจดำเนินการให้ประชาชนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบกิจการอันส่งผลต่อความกินดีอยู่ดีของชุมชนในท้องถิ่นนั้นๆ

จากการศึกษาความหมายการปกครองส่วนท้องถิ่น สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น เป็นการปกครองซึ่งรัฐกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่ง หรือหลายๆ ท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการภายในขอบเขตกิจกรรมที่รัฐมอบหมายให้กระทำได้ การปกครองในลักษณะนี้ถึงแม้จะเป็นอิสระแต่ก็มีได้เป็น โดยสิ้นเชิงจากอำนาจของรัฐและมีใช่เป็นอิสระในการดำเนินการทุกประเภทในท้องถิ่นได้โดยสิ้นเชิง นอกจากนี้เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปได้ การปกครองท้องถิ่นจำเป็นต้องมีองค์กรหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในการปกครองท้องถิ่นเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของประชาชน

หน่วยในการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีประชาชนร่วมดำเนินการไม่ว่าในฐานะผู้ปกครองท้องถิ่น ผู้เลือกตั้งตัวแทนเข้ามาปกครอง ผู้กำหนดเสนอนโยบาย ผู้ควบคุม หรือผู้เข้าร่วมในรูปแบบอื่น

ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวความคิดในการปกครองท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ทางการปกครองของรัฐ ในอันที่จะรักษาความมั่นคงและความผาสุกของประชาชน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจปกครอง และเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการของประชาธิปไตย โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองนั้น โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อลงกรณ์ อรรถแสง (2547 : 7) ได้เสนอลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่นไทยว่ามี องค์ประกอบ 4 ประการดังนี้

1. เป็นองค์กรชุมชนที่มีขอบเขตพื้นที่ปกครองที่กำหนดไว้แน่นอน
2. มีอิสระในการดำเนินกิจกรรมและสามารถใช้ดุลพินิจของตนเองในการวินิจฉัยและกำหนดนโยบายภายใต้การควบคุมของรัฐ
3. มีการจัดองค์กรเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารท้องถิ่น และฝ่ายสภาท้องถิ่น
4. ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองโดยการเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมและติดตาม ตรวจสอบ การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โกวิท พวงงาม (2549 : 10) กล่าวว่า ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่น คือ รากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (Basic Democracy) เพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมือง การปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในสิทธิและหน้าที่ของพลเมือง อันจะนำไปสู่ความเลื่อมใสศรัทธาในระบอบประชาธิปไตย
2. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล
3. การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง (Self Government) เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งทำให้ประชาชนเกิดจิตสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหา และช่วยป้องกันแก้ไขปัญหาท้องถิ่นของตนเอง
4. การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงตามเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ

5. การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง และการบริหารของประเทศ
ในอนาคต

6. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวความคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง
ซึ่งการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเองเป็นการพัฒนาทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมเพราะการ
ดำเนินงานพัฒนาชนบทที่ผ่านมายังมีอุปสรรคสำคัญประการหนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมจาก
ประชาชนในท้องถิ่นอย่างเต็มที่ การพัฒนาชนบทที่สัมฤทธิ์ผลนั้นจะต้องมาจากการริเริ่มช่วย
ตนเองของท้องถิ่น ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงกัน โดยอาศัยโครงสร้างความเป็นอิสระในการ
ปกครองตนเอง ซึ่งต้องมาจากการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง มิเช่นนั้นแล้วการพัฒนาชนบทจะ
เป็นลักษณะ “หิบบิ้นขัดใส่หรือกึ่งหิบบิ้นขัดใส่” เกิดความคาดหวังว่าทุกปีจะมี “ลาภลอย”
แทนที่จะเป็นผลดีต่อท้องถิ่น กลับสร้างลักษณะการพัฒนาแบบพึ่งพาไม่ยอมช่วยตัวเอง

ประชัน คณะวน (2552 : 136-137) ได้สรุปลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่นเป็นกลไกที่สนับสนุนให้ประชาชนปกป้องและส่งเสริม
ผลประโยชน์ของตน การปกครองท้องถิ่น มีความสำคัญเพราะเป็นกลไกที่ช่วยให้ประชาชนได้มี
ส่วนมีในการเสนอความต้องการของตน ปกป้องผลประโยชน์และสนับสนุนกิจกรรมที่ก่อให้เกิด
ผลประโยชน์แก่ตนและชุมชน เพราะหน่วยงานปกครองท้องถิ่นมีขนาดเล็ก ซึ่งประชาชนสามารถ
สอดส่องดูแลการกระทำของ ตัวแทนตนได้ใกล้ชิด และสามารถเปลี่ยนแปลงตัวแทนได้หากเห็นว่า
ผลประโยชน์ของตน ไม่ได้รับการตอบสนอง

2. การปกครองส่วนท้องถิ่นช่วยให้ประชาชนได้ฝึกฝนและพัฒนาบทบาททางการเมืองใน
ระบอบประชาธิปไตย เนื่องจากการปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมแนวทางประชาธิปไตยฉบับย่อ
เพราะมีขอบเขตไม่กว้างใหญ่เกินไปและไม่ซับซ้อนเกินไป ประชาชนจึงย่อมสามารถสังเกต
กระบวนการประชาธิปไตยแต่ละขั้นตอนได้ชัดเจนกว่ากระบวนการระดับประเทศ และประชาชน
ยังสามารถตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของตนเอง บทบาทของตัวแทนประชาชนกับ
ผลทางการเมืองและการบริหารที่มีต่อประชาชนและชุมชน โดยส่วนรวมด้วย

3. การปกครองท้องถิ่นเป็นการลดภาระของรัฐบาลกลาง การที่รัฐบาลกลางได้ผลึกภาระ
การบริหารส่วนหนึ่งให้หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบ ย่อมเป็นการแบ่งเบาภาระของ
รัฐบาลกลาง และขณะเดียวกันก็เป็นการหันเหความไม่พอใจที่อาจก่อตัวขึ้นเนื่องจากประชาชนใน
ท้องถิ่นไม่ได้รับบริการที่ดี ทั้งนี้เพราะรัฐบาลท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบบริการนั่นเอง ลักษณะเช่นนี้
เป็นการบรรเทาปัญหาที่ประเทศกำลังพัฒนาส่วนใหญ่ประสบ คือ ปัญหาการท่วมท้นความสนใจอยู่ที่
รัฐบาลกลางเพียงอย่างเดียว หรือที่เรียกว่า “ถนนทุกสายมุ่งเข้าสู่ทำเนียบ”

4. การปกครองท้องถิ่นเป็นจุดรองรับและรวบรวมความต้องการเบื้องต้นของประชาชน การที่ระบบการเมืองใดจะคงอยู่ได้นั้น ต้องสามารถรับรู้ความต้องการด้านต่างๆ ของประชาชน และปรับตนเองให้ตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้ ภาระส่วนหนึ่งในการรวบรวมความต้องการของประชาชนมักตกอยู่กับกลุ่มผลประโยชน์ พรรคการเมืองและสื่อมวลชน แต่ในประเทศกำลังพัฒนา ซึ่งกลุ่มผลประโยชน์สนใจเฉพาะเรื่องตนเองเพียงกลุ่มย่อย และพรรคการเมืองมิได้มีสาขารองรับในท้องถิ่น การปกครองท้องถิ่นอาจเป็นส่วนช่วยรวบรวมความต้องการของประชาชนได้อีกส่วนหนึ่ง

จากคำกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าการปกครองท้องถิ่นเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตยให้สิทธิและเสรีภาพแก่ประชาชนเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองอันจะทำให้ประชาชนมีจิตสำนึกที่ดีต่อตนเองและท้องถิ่น ซึ่งการปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นได้เต็มที่และตรงเป้าหมาย ที่เป็นการกระจายอำนาจที่แท้จริง

วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองส่วนภูมิภาค มีฐานะเป็นนิติบุคคล ชิดหลักการกระจายอำนาจปกครองโดยประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ทางการปกครองท้องถิ่น จึงสรุปวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น ได้ดังนี้

ประชัน คณะวน (2552 : 130) เพื่อการกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization) หลักการกระจายอำนาจปกครอง คือ การที่รัฐได้มอบอำนาจการปกครองบางอย่างให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำบริการสาธารณะต่างๆ เพื่อบริการแก่ประชาชน ในการนี้องค์การปกครองท้องถิ่นจะมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามสมควร การกระจายอำนาจการปกครองนั้น นอกจากจะเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของรัฐบาลกลางโดยการมอบให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไปจัดทำแล้ว ยังเป็นการลดอำนาจของรัฐบาลกลางอีกด้วย ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่ได้รับมอบให้องค์การปกครองท้องถิ่นไปจัดทำเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ จึงสรุปได้ดังนี้

1. เป็นองค์การที่เป็นนิติบุคคล
2. องค์การปกครองท้องถิ่นมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามสมควร
3. มีอิสระในการวินิจฉัยสั่งการปัญหาต่างๆ ที่อยู่ในขอบเขตขององค์การปกครองท้องถิ่น แต่จะไม่มากเกินไปจนทำให้ประเทศขาดความเป็นเอกภาพของอธิปไตยของประเทศ
4. ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองอย่างกว้างขวาง

สรุป เพื่อจัดบริการของรัฐให้ตรงกับความต้องการของชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อส่วนร่วม รัฐบาลในระบอบประชาธิปไตยจึงจัดให้มีการปกครองระดับท้องถิ่น ทั้งนี้ โดยจัดให้มีการกระจายอำนาจการปกครองบางประการให้ท้องถิ่นดำเนินการเอง

องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นกำหนดขึ้นบนพื้นฐานของการกระจายอำนาจและการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและกิจกรรมทางการเมืองการปกครองของตนเองซึ่งจะเห็นได้จากลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ที่เน้นการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองมีการเลือกตั้ง มีองค์การหรือสถาบันที่จำเป็นหรือสำคัญ ก็คือ ประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองอย่างกว้างขวาง จึงมีองค์ประกอบหลายประการที่เกี่ยวข้องกับการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

โกวิทช์ พวงงาม (2544 : 26) กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ไว้ ดังนี้

1. สถานะตามกฎหมาย
2. พื้นที่และระดับ
3. การกระจายอำนาจหน้าที่
4. องค์การนิติบุคคล
5. การเลือกตั้ง
6. อิสระในการปกครองตนเอง
7. งบประมาณของตนเอง
8. การควบคุมดูแลของรัฐ

ชาญชัย แสวงศักดิ์ (2542 : 35) ได้กล่าวองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่

1. มีพื้นที่รับผิดชอบที่ชัดเจน
2. มีสถานะเป็นนิติบุคคลมหาชน
3. มีองค์การเป็นของตนเอง
4. มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของตนเอง
5. มีการกำกับดูแลจากรัฐ

การปกครองท้องถิ่นกำหนดขึ้นบนพื้นฐานทฤษฎีการกระจายอำนาจและอุดมการณ์ประชาธิปไตย ซึ่งมุ่งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและกิจกรรมการปกครองตนเองในระดับหนึ่ง ซึ่งจะเห็นได้จากลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ที่เน้นการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเอง มีการเลือกตั้ง มีองค์การหรือสถาบันที่จำเป็นในการปกครองตนเอง และสำคัญก็คือ ประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองอย่างกว้างขวาง

อุทัย หิรัญโต (2532 : 22 ; อ้างถึงใน โกวิทช์ พวงงาม. 2552 : 31 – 32) ได้กำหนด องค์ประกอบการปกครองท้องถิ่นไว้ 8 ประการ คือ

1. สถานะตามกฎหมาย หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่า การปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอย่างแท้จริง
2. พื้นที่และระดับ คือ ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติ และความสำคัญในการปกครองตนเองของประชาชนจึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ (UNO) โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of Social Affair) ได้ให้ความเห็นว่า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่จะต้องพิจารณาคด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ และบุคลากร เป็นต้น
3. การกระจายอำนาจหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ
4. องค์การนิติบุคคล จัดตั้งขึ้น โดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎข้อบังคับ ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้นๆ
5. การเลือกตั้ง สมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง
6. อิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติกิจการภายใต้ขอบเขตกฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายบังคับบัญชาหน่วยงานราชการ
7. งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

8. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐเพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยส่วนรวม โดยการมีอิสระในการดำเนินงานของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ทั้งนี้มีได้หมายความว่า มีอิสระเต็มที่ทีเดียว หมายความว่าเฉพาะอิสระในการดำเนินการเท่านั้น

จากคำกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น คือ มีอิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติกิจการ มีเขตการปกครองที่ชัดเจน มีอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมต่อการให้บริการ มีบุคลากรในการปฏิบัติงานของตนเอง งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บและมีอำนาจออกข้อบังคับเป็นกฎหมายของท้องถิ่นภายใต้ขอบเขตกฎหมายแม่บท

ลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบัน เนื่องจากจะทำให้ประชาชนได้รู้จักการปกครองตนเองโดยการกำหนดขนาดของท้องถิ่นของตนเองแล้ว ยังทำให้ได้มีส่วนร่วมทางการเมืองทุกชั้นตอน ซึ่งประชาชนในพื้นที่ทราบสภาพปัญหาและความต้องการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของตน ได้มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ ดังนี้

พวงทอง โยธาใหญ่ (2545 : 10) ได้กล่าวไว้ว่าการปกครองท้องถิ่นทำให้เกิดการพัฒนาประชาธิปไตยอันเนื่องมาจาก

1. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถาบันให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน กล่าวคือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นภาพจำลองของระบบการเมืองของชาติ มีกิจกรรมทางการเมือง โดยเฉพาะการเลือกตั้งเป็นการชักนำให้คนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เป็นการฝึกหัดการตัดสินใจทางการเมือง

2. การสร้างประชาธิปไตยที่มั่นคง จะต้องเริ่มจากการสร้างประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นก่อนเพราะการพัฒนาทางการเมืองในวงกว้างจะนำไปสู่ความเข้าใจการเมืองในระดับชาติโดยง่าย

3. การปกครองท้องถิ่น จะทำให้ประชาชนเกิดความรู้แจ่มแจ้งทางการเมืองกล่าวคือประชาชน จะรู้ถึงวิธีการเลือกตั้ง การตัดสินใจ การบริหาร การเมืองท้องถิ่น การต่อสู้แข่งขันกันตามวิถีทางการเมือง ทำให้เกิดการรวมกลุ่มทางการเมืองในที่สุด

4. การปกครองท้องถิ่น ทำให้เกิดการเข้าสู่วิถีการเมืองของประชาชนด้วยเหตุที่การเมืองท้องถิ่นมีผลกระทบต่อประชาชน โดยตรงและใกล้ชิด และเกี่ยวพันต่อการเมืองระดับชาติ หากมีกิจกรรมทางการเมืองอยู่เสมอก็จะทำให้เกิดความคึกคักและมีชีวิตชีวาต่อการปกครองท้องถิ่น ประชาชนในท้องถิ่นจะมีความเกี่ยวพันและเข้าสู่ระบบการเมืองตลอดเวลา

5. การเมืองท้องถิ่นเป็นเวทีสร้างนักการเมืองระดับชาติ นักการเมืองท้องถิ่นผ่านการเรียนรู้ทางการเมืองในท้องถิ่น ทำให้คุณภาพของนักการเมืองระดับชาติสูงขึ้น ด้วยเหตุที่ได้รับความนิยมศรัทธาจากประชาชนจึงทำให้ได้รับเลือกตั้งในที่สุด

สถาบันพระปกเกล้า (2548 : 15) ได้ระบุไว้ว่า ลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่นหากจะแจกแจงลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่นสามารถแจกแจงได้ ดังนี้

1. การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นนิติบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถดำเนินการด้านต่างๆ ได้อย่างเป็นอิสระพอสมควร การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีองค์กรที่สามารถรับผิดชอบกิจกรรมต่างๆ ได้ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเป็นอิสระตามกฎหมาย คือ ต้องมีองค์กรเป็นนิติบุคคลตั้งขึ้น โดยกฎหมายแยกออกจากส่วนกลาง และสามารถก่อกำหนดพันธะทางกฎหมายได้

2. การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นประชาชนต้องมีส่วนร่วม มีสิทธิในการปกครองตัวเอง การดำเนินการกิจกรรมของการปกครองท้องถิ่นนี้ เป็นกระบวนการที่มีใช้กระทำโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยกระบวนการทางการเมืองที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทั้งทางตรงและทางอ้อม กล่าวคือประชาชนจะเป็นผู้เลือกตัวแทนเพื่อทำหน้าที่บริหารกิจการของท้องถิ่น หรือเข้าร่วมกำหนดนโยบายหรือควบคุมตรวจสอบการดำเนินการของตัวแทนของตนได้

3. การปกครองท้องถิ่นนั้นประชาชนมีอำนาจอิสระในการบริหารกิจการภายในวงรอบกิจกรรม และในขอบเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบนั้น หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องได้รับมอบอำนาจดำเนินการอย่างอิสระได้พอสมควร โดยไม่จำเป็นต้องรับฟังคำสั่งจากรัฐบาลกลางหรือหน่วยราชการจากส่วนกลางแต่อย่างใด

4. การปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดหาและใช้จ่ายได้อย่างอิสระ เมื่อเป็นอิสระในการดำเนินการแล้ว หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีอิสระในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินงาน คือ มีแหล่งรายได้ของตนเอง เช่น การได้รับสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาลหรือสามารถจัดเก็บภาษีบางประเภทได้รวมทั้งสามารถจัดหารายได้อื่นๆ ได้เองตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด

ปธาน สุวรรณมงคล (2547 : 4-5) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1. เป็นนิติบุคคล นิติบุคคลเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยอำนาจของกฎหมาย การเป็นนิติบุคคล จึงเป็นการแสดงถึงฐานะทางกฎหมายสำหรับการปกครองท้องถิ่นถือเป็นนิติบุคคล ในกฎหมายมหาชน โดยมีกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นมา เพื่อทำหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในกฎหมายนั้น ๆ และสามารถก่อกำหนดพันธะทางกฎหมาย

2. มีอำนาจหน้าที่เฉพาะ จะมีการดำเนินกิจการตามที่กฎหมายบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะให้เป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบนั้น ๆ ซึ่งอาจเป็นการระบุน้ำที่ไว้โดยชัดเจน หรืออาจเป็นการระบุน้ำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถริเริ่มกระทำการใด ๆ ที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติห้ามไว้

3. ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งโดยทั่วไป สมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารท้องถิ่นจะมาจากการเลือกตั้งของประชาชน โดยสมาชิกสภาท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ส่วนผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารท้องถิ่นอาจมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนหรืออาจมาจากการเลือกตั้งทางอ้อม โดยสภาเป็นผู้เลือกคณะบริหารท้องถิ่นก็ได้ตามที่กฎหมายกำหนด

4. ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น เป็นเรื่องสำคัญ ทั้งนี้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมทางการเมืองทั้งโดยตรงและโดยอ้อม

5. มีอิสระการบริหารอย่างเพียงพอในขอบเขตหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตาม โขบายและเป้าหมายที่กำหนด โดยนโยบายรัฐบาลกลางมีหน้าที่เพียงสนับสนุน ส่งเสริม และกำกับดูแล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6. มีอำนาจในการจัดหารายได้และใช้จ่ายรายได้อย่างอิสระตามควร มีการจัดหารายได้ในท้องถิ่นของตนอย่างพอเพียงต่อการบริหารงาน มีแหล่งรายได้ที่ท้องถิ่นจัดเก็บเองเพื่อแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

7. มีการกำกับดูแลจากรัฐ การปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นส่วนย่อยส่วนหนึ่งของรัฐและจัดตั้ง โดยมีกฎหมายรองรับมิใช่องค์กรที่เป็นอิสระจากรัฐ การกำกับดูแลเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็น ไม่ขัดกับหลักความเป็นอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน

สรุปได้ว่า ลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบของการปกครองตนเองเป็นการปกครองที่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น และการมีอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น สามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ ภายใต้กฎหมายของรัฐหรือประเทศนั้นๆ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมและความมั่นคงแห่งรัฐ

ปัญหาของการปกครองท้องถิ่น

การสนับสนุนของประชาชนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง และวิธีการหนึ่งที่สำคัญสำหรับระบอบประชาธิปไตย คือ การให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการ ในการเลือกสรรตัวแทนของตนเพื่อดำเนินการเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และในการควบคุมให้ตัวแทนของ

คนรับผิดชอบให้เกิดผลตามความต้องการของประชาชน มีนักวิชาการได้กล่าวถึงปัญหาขององค์กรปกครองท้องถิ่น ดังนี้

โกวิท พวงงาม (2552 : 270 – 272) ได้กล่าวถึงปัญหาของการปกครองท้องถิ่นไว้ ดังนี้

1. ปัญหาจากเงื่อนไขการจัดตั้ง กองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง ซึ่งประเด็นปัญหาการประกาศจัดตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบล โดยอาศัยเงื่อนไขตามรายได้เพียงอย่างเดียวก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ดังนี้

1.1 พื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนมากไม่มีสภาพเป็นชุมชน แต่มีสภาพเป็นป่าประเภทต่างๆ (ยึดพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ที่แสดงอาณาเขตตำบล) ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลได้

1.2 จำนวนหมู่บ้านที่น้อยเกินไป หรือมากเกินไป ส่งผลต่อจำนวนสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบลทำให้ไม่สามารถจัด โครงสร้างการทำงานได้ (กรณีหมู่บ้านน้อย) และส่งผลต่อค่าใช้จ่ายประจำมากเกินไป (กรณีหมู่บ้านมาก) ซึ่งจะต้องจ่ายให้แก่สมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล

1.3 รายได้ที่กำหนดไว้เฉลี่ย 3 ปี ไม่น้อยกว่า 150,000 บาท (ไม่รวมเงินอุดหนุน) ไม่เพียงพอต่อรายจ่ายประจำ ซึ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีหมู่บ้านประมาณ 5 หมู่บ้าน จะต้องใช้จ่ายงบประมาณเป็นรายจ่ายประจำปีแต่ละปี 500,000 บาท เป็นเงินเดือน ค่าจ้างพนักงาน ลูกจ้าง และค่าตอบแทนสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล (ไม่รวมงบประมาณค่าบริหารงานประจำสำนักงาน)

2. ปัญหาอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้

2.1 อำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดไว้กว้างขวาง ไม่ชัดเจน โดยไม่คำนึงถึงฐานการคลัง และขีดความสามารถทางการบริหาร รวมถึงทักษะด้านเทคนิควิชาการต่างๆ ทำให้ องค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนมากที่มีรายได้น้อยและขาดความรู้ทางเทคนิคไม่สามารถดำเนินกิจการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ได้

2.2 องค์การบริหารส่วนตำบล มุ่งเน้นดำเนินกิจกรรมที่มีลักษณะการจัดทำกิจการสาธารณะด้านกายภาพ และโครงสร้างพื้นฐาน โดยมุ่งจัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดซื้อ จัดจ้างเป็นหลัก สมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่ให้ความสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมที่เป็นเรื่องของคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตตำบล หรือดำเนินกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม หรือการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ หรือกิจกรรมสาธารณสุข หรือกิจกรรมด้านการศึกษา

2.3 องค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่สามารถดำเนินกิจการตามอำนาจหน้าที่ในบางเรื่องได้ (ถึงแม้มีความต้องการที่จะทำ) เนื่องจากหน่วยงานของรัฐยังไม่ได้มอบหมายภารกิจให้ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำ เพราะกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ยังไม่มีการปรับปรุงแก้ไขให้ องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจดำเนินการได้

2.4 องค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่ยังไม่สนใจ หรือไม่เข้าใจ ในการประสานการดำเนินการร่วมกับหน่วยงานของรัฐ ตามอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล มักจะผลักภาระให้เป็นของหน่วยงานของรัฐหรือยังไม่มีการร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล สุขาภิบาล และ องค์การบริหารส่วนจังหวัด) ในการทำกิจการลักษณะของ “สหการ” เหตุผลหนึ่งที่ “สหการ” ยังไม่เกิดขึ้น เนื่องจากยังไม่ปรากฏแนวทางและวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจนว่า องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการอย่างไร

2.5 สมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่เข้าใจในบทบาท อำนาจ และหน้าที่ รวมถึงการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่นั้นๆว่าจะดำเนินการได้อย่างไร หรือ องค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดทักษะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ขาดคู่มือที่จะแนะนำการทำงานตามอำนาจหน้าที่ที่เป็นรูปธรรม เข้าใจง่าย และปฏิบัติได้

3. ปัญหาการคลัง องค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้

3.1 ฐานรายได้ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่ทั่วประเทศยังไม่กว้างพอที่จะหารายได้ให้เพียงพอต่อภารกิจที่กฎหมายกำหนดไว้ ทำให้ องค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่ต้องพึ่งพาเงินอุดหนุน ชาติอิสระในการบริหารงาน

3.2 ขีดความสามารถในการจัดเก็บรายได้ องค์การบริหารส่วนตำบล ต่ำ (ปัจจุบันจัดเก็บเฉพาะภาษีป้าย) ที่ผ่านมารการจัดเก็บรายได้ต้องพึ่งพาส่วนราชการอื่นๆ หาก องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการจัดเก็บรายได้เองจะประสบปัญหาด้านขีดความสามารถของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล และจำนวนพนักงานที่จะจัดเก็บ (หากเพิ่มพนักงานจัดเก็บรายได้ก็จะส่งผลกระทบต่อเพิ่มค่าใช้จ่ายประจำที่มากขึ้น)

3.3 องค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่ยังมีขีดความสามารถทางด้านการคลังอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้เพราะมีปัญหาจากหลายสาเหตุ เช่น มีข้อจำกัดเรื่องแหล่งรายได้ ไม่มีบุคลากรที่มีประสบการณ์และความรู้ด้านการคลัง ฯลฯ

4. ปัญหาอำนาจอิทธิพล มีดังนี้

4.1 อำนาจและอิทธิพลของระบบบริหารราชการของหน่วยงานราชการ ตั้งแต่สมัยที่เป็นสภาตำบลยังครอบงำการดำเนินงานด้านการคลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลอยู่มาก โดยเฉพาะด้านการจัดงบประมาณรายจ่าย จากข้อมูลงบประมาณรายจ่ายของ องค์การบริหารส่วนตำบล ใน

ปีงบประมาณ 2539 พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหลายแห่งต้องตั้งงบประมาณเป็นเงินอุดหนุนให้หน่วยราชการต่างๆ ของอำเภอเพื่อจัดทำกิจการบางอย่างตามความต้องการของหน่วยราชการนั้นๆ

4.2 อำนาจและอิทธิพลของคณะกรรมการการบริหารและสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล โดยตำแหน่งเหนือการใช้ดุลยพินิจโดยอิสระของสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล และกรรมการบริหารที่มาจากการเลือกตั้ง ส่งผลให้ องค์การบริหารส่วนตำบล ประสบปัญหาความขัดแย้ง และความไม่เห็นพ้องกันในการทำกิจการสาธารณะเพื่อท้องถิ่น

5. ปัญหาการขาดทักษะการบริหาร ดังนี้

5.1 องค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่เกิดปัญหาการแบ่งแยกบทบาทและภารกิจระหว่างสภา องค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลทำให้แต่ละฝ่ายไม่ปฏิบัติตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตน ซึ่งเป็นเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบล

5.2 สมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภา องค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของกิจการสภา องค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องดำเนินการ ทั้งในเรื่อง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับการประชุมสภา องค์การบริหารส่วนตำบล การควบคุมการประชุมสภา องค์การบริหารส่วนตำบล การหาข้อมูลสนับสนุนการประชุมของสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งการจดบันทึกรายงานการประชุมสภา องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งยังขาดการบันทึกอย่างเป็นทางการและถูกต้องสภา องค์การบริหารส่วนตำบล บางแห่งมีการแก้ไขรายงานการประชุมโดยไม่ถูกต้องตามระเบียบ และข้อบังคับ ลักษณะปัญหานี้จะเกิดกรณีปัญหาความถูกต้องตามกฎหมาย ถ้ารายงานการประชุมสภา องค์การบริหารส่วนตำบล มีผลต่อมติของสภา องค์การบริหารส่วนตำบล ที่เกี่ยวกับการอนุมัติการอนุญาต การให้ความเห็นชอบในกิจการสาธารณะของ องค์การบริหารส่วนตำบล

5.3 คณะกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล ขาดทักษะในการบริหารจัดการองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลบางแห่ง คณะกรรมการบริหาร (โดยเฉพาะประธานกรรมการบริหารที่เคยเป็นกำนัน) บริหารงานแบบอำนาจนิยม บริหารตามใจตัวเองและพวกพ้อง ไม่ยึดกฎ ระเบียบ และข้อบังคับในการบริหาร โดยเฉพาะเกี่ยวกับเรื่องการเงิน การคลัง การบัญชี การจัดซื้อ - จัดจ้าง หากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ขาดประสบการณ์ทางการบริหารมักตกอยู่ใต้อำนาจการบริหารแบบอำนาจนิยมของคณะกรรมการบริหาร หรือ ไม่มีความขัดแย้งกับปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล อย่างรุนแรง

5.4 ปัญหาการบริหารภายใต้กฎหมาย และระเบียบปฏิบัติที่มีมาก ยุ่งยาก ซับซ้อนจนสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล หรือแม้แต่นักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บรรจุใหม่) ไม่สามารถสร้างความเข้าใจกับกฎระเบียบต่างๆ ได้ เป็นเหตุให้การปฏิบัติงานมีความบกพร่องและผิดกฎหมาย ผิดระเบียบในหลายๆ เรื่อง โดยเฉพาะเรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ

6. ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังนี้

6.1 ประชาชนโดยทั่วไปยังไม่เข้าใจทั้งโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มักเคยชินต่อรูปแบบสภาตำบล และเคยชินต่อบทบาทการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

6.2 ประชาชนส่วนมากยังขาดมีส่วนร่วมในการควบคุม ตรวจสอบ ติดตามการทำงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเหตุให้ องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรของรัฐ (ระดับท้องถิ่น) ในตำบล หมู่บ้าน มีอิทธิพลเหนือวิถีชีวิตของประชาชน เป็นเจ้านายใหม่ของประชาชน (สัญลักษณ์ของเครื่องแบบสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้มีอำนาจและอิทธิพลเหนือกว่าการที่ประชาชนจะเข้ามาควบคุม องค์การบริหารส่วนตำบล)

6.3 ประชาชนบางแห่งให้ความคาดหวังกับ องค์การบริหารส่วนตำบล สูงเกินไป โดยเข้าใจว่า องค์การบริหารส่วนตำบล จะเป็นองค์กรที่มาทำหน้าที่แทนหน่วยงานราชการ (อำเภอ) จึงเรียกร้องให้ องค์การบริหารส่วนตำบล ทำกิจการต่างๆ เช่น หน่วยราชการ โดยไม่คำนึงถึงรายได้ของ องค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีเท่าใด

ประชัน คณะวน (2553 :76 - 80) ได้กล่าวถึงปัญหาของการปกครองท้องถิ่นไว้ ดังนี้

1. ปัญหาด้าน โครงสร้างท้องถิ่นในแต่ละรูปแบบไม่สอดคล้องกัน ไม่ว่าจะเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือเทศบาล ซึ่งทำให้การฝึกฝนเรียนรู้การปฏิบัติงาน การตรวจสอบตามหลักการถ่วงดุลอำนาจ การไต่เต้าการเมืองของท้องถิ่นสู่ในระดับสูงขึ้น จึงเป็นเรื่องของคุณสมบัติเฉพาะตัวมากกว่าหลักการทั่วไป และขัดแย้งกับวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น

2. อำนาจหน้าที่ ส่วนใหญ่จึงตกเป็นของรัฐทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นดำเนินการในรูปแบบ กระทรวง ทบวง กรม รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรอื่นของรัฐ เช่น รัฐบาลลงไปขุดบ่อน้ำ ทำถนนลาดยาง ทำสะพาน ดูแลท่าคลอง ขุดห้วยหนอง รักษาพยาบาล เป็นต้น ทั้งๆ ที่อำนาจหน้าที่เหล่านั้น ควรจะเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนรัฐบาลก็ควรที่จะดูแลในเรื่องใหญ่ๆ เช่น การป้องกันประเทศ เงินตรา การต่างประเทศ เศรษฐกิจระดับมหภาค เป็นต้น กล่าวโดยสรุปท้องถิ่นมีอำนาจน้อยมากในขณะที่รัฐบาลมีอำนาจมากเกินไป

3. การคลัง จะครอบคลุมทั้งรายได้ รายจ่าย และเงินกู้ แต่ที่เป็นปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย คือ รายได้ไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ ดังนั้น การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย จึงต้องอาศัยเงินอุดหนุนจากรัฐบาล ปัญหาการคลังท้องถิ่น ดังนี้

3.1 การต้องพึ่งงบประมาณจากส่วนกลางทำให้ส่วนกลางมีอำนาจ ในการกำหนดนโยบายให้ท้องถิ่นทำตาม นโยบายที่กำหนดมาในระดับชาติแทนที่จะเป็นความคิดริเริ่มและความต้องการของท้องถิ่นเอง

3.2 แหล่งรายรับประจำยังไม่ได้สัดส่วนกับหน้าที่ที่ควรจะทำ รายได้ที่มีอยู่ไม่สามารถสร้างความเจริญหรือพัฒนาได้เต็มที่ งาน/โครงการสำคัญบางอย่างต้องรอนงบประมาณอื่นสนับสนุน เมื่อหน่วยการปกครองท้องถิ่นไม่มีรายได้คงที่ จะสร้างผลงานให้เป็นที่ศรัทธาของประชาชน ได้ผลที่ตามมา คือ ขาดความร่วมมือจากประชาชน

3.3 การปรับปรุงแก้ไขอัตราภาษีหรือค่าธรรมเนียม หรือการริเริ่มเก็บภาษีชนิดใหม่ที่เป็นไปอย่างล่าช้า และกระบวนการในการเก็บภาษียังมีข้อบกพร่อง ขาดแคลนเจ้าหน้าที่และอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ

3.4 รายได้สำคัญของการคลังท้องถิ่น คือ ภาษีอากร แต่ภาษีอากรเป็นรายได้ที่สำคัญทั้งของรัฐบาลและท้องถิ่น ภาษีที่เก็บได้ในภูมิภาคและท้องถิ่นต่างๆ ที่มีการกำหนดอัตราส่วนไว้แน่นอนแล้ว และในทางปฏิบัติเป็นไปด้วยความล่าช้า ซึ่งรวมไปถึงการให้เงินอุดหนุน

4. การบริหารงานบุคคล องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันมี 4 รูปแบบ คือ เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล และรูปแบบพิเศษ คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา โดยมีพนักงานและข้าราชการส่วนท้องถิ่นประมาณ 70,000 คน ในการบริหารงานบุคคลดังกล่าว จะใช้ระบบแยกการดูแลออกจากกัน คือ คณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด (ก.จ.) ดูแลข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ดูแลพนักงานเทศบาล พนักงานเมืองพัทยา และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ดูแลข้าราชการกรุงเทพมหานคร นอกจากนี้ระบบการบริหารงานบุคคลดังกล่าว ไม่ทัดเทียมกับข้าราชการพลเรือนในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ความไม่มั่นคงในอาชีพของเจ้าหน้าที่หน่วยการปกครองท้องถิ่นจึงไม่สามารถดึงดูดคนที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาทำงานได้ดีเท่าเทียมกับข้าราชการพลเรือน

5. การกำกับดูแล ประเทศไทยเป็นรัฐเดี่ยว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งหลายจึงไม่มีความจำเป็นอิสระอย่างมลรัฐแต่ประการใด แต่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ “การกำกับดูแล” ไม่ใช่ “การบังคับบัญชา” รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงมหาดไทย อธิบดีกรมการปกครอง ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือนายอำเภอ จึงมิใช่ผู้บังคับ

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการตัดสินใจ ความคิดสร้างสรรค์ความหลากหลายของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงไม่มี

6. การมีส่วนร่วมของประชาชน ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น น้อยมาก มีการใช้สิทธิ์ในการเลือกตั้ง ไม่มีส่วนร่วมอย่างอื่นเลย เช่น การตรวจสอบ การติดตาม การรับแจ้งข่าวสาร เป็นต้น

7. ทักษะคติของประชาชนต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอดีตประชาชนไม่ค่อยสนใจ การเมืองท้องถิ่นมากนัก เพราะบุคลากรในองค์กรก็ไม่ได้รับการยกย่องเหมือนกับหน่วยราชการ อื่นๆ มิได้แสดงบทบาทหน้าที่ของประชาชนให้ประชาชนได้เห็นว่าเป็นผู้รับผิดชอบดูแล การปกครองในเขตนั้นๆ จึงทำให้ประชาชนขาดความสนใจ แม้แต่การตรวจสอบจึงไม่มี ตลอดถึง งบประมาณขององค์กรปกครองท้องถิ่น ประชาชนก็ไม่ได้รับรู้ จึงทำให้ประชาชนส่วนใหญ่ มองข้ามความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

สรุปความสัมพันธ์กับรัฐบาลอย่างใกล้ชิดเพราะรัฐบาลเป็นผู้ให้อำนาจ ให้เงินงบประมาณ รวมทั้งการให้บุคลากรในการบริหารงานองค์กร นอกจากนั้นยังเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันทั้งในเรื่อง กฎหมาย ภารกิจ การควบคุมและการบังคับบัญชาอีกด้วย

การกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น

การกระจายอำนาจการปกครอง เป็นวิธีการที่รัฐมอบหมายการปกครองบางส่วนไปให้ องค์กรอื่นนอกจากองค์กรของราชการบริหารส่วนกลาง เพื่อจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างโดย มีอิสระตามสมควร โดยไม่ต้องขึ้นอยู่กับความบังคับบัญชาของหน่วยงานส่วนกลางเพียงแต่อยู่ใน ความควบคุมหรือกำกับดูแลเท่านั้น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งการกระจายอำนาจ คือ การที่รัฐมอบ อำนาจบางอย่างในการจัดทำบริการสาธารณะ ซึ่งเจ้าหน้าที่ของราชการบริหารส่วนกลางเป็น ผู้ดำเนินงานอยู่ในท้องถิ่น

ความหมายของการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจเป็นหลักการอย่างหนึ่งของการจัดระเบียบการปกครองประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้ระบบการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ที่ถือว่าประชาชนทั้งหมดมี สิทธิที่จะรับรู้การดำรงชีพของตนเองและกำหนดวิถีชีวิตของตนเอง โดยมีหลักการสำคัญคือ เป็น การโอนอำนาจ การปกครองจากส่วนกลางไปให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการเองโดยอิสระ พอสมควรภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายการกระจายอำนาจทำให้เกิดระเบียบบริหารราชการ ท้องถิ่นขึ้น มีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงความหมายของหลักการกระจายอำนาจการปกครอง ท้องถิ่น ไว้ดังนี้

พงศ์สันต์ ศรีสมทรัพย์ (2546 : 20) กล่าวว่า ได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจไว้ว่า หมายถึง การที่รัฐมอบอำนาจบางอย่างในการจัดทำบริการสาธารณะให้แก่ท้องถิ่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไปดำเนินการด้วยงบประมาณและเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเอง โดยที่ราชการบริหารส่วนกลางเพียงแต่ดูแลควบคุมเท่านั้น มิได้เข้าไปบังคับบัญชาสั่งการ

นันทวัฒน์ บรมานันท์ (2552 : 23) ได้นิยามการกระจายอำนาจ หมายถึง การบริหารที่รัฐมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้กับองค์กรอื่นนอกจากองค์กรของส่วนกลางเพื่อจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างโดยให้มีความเป็นอิสระ ในการดำเนินการและไม่อยู่ในการบังคับบัญชาของส่วนกลาง แต่จะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนกลาง

โกวิท พวงงาม (2552 : 39) ได้ให้ความหมายการกระจายอำนาจตามหลักการบริหารหรือตามรัฐประศาสนศาสตร์ หมายถึง การมอบอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการตัดสินใจและปฏิบัติให้แก่หน่วยงานรองลงมา หรือเจ้าหน้าที่ระดับต่ำลง ไปที่อยู่ในสายการบังคับบัญชาภาษาอังกฤษมักใช้คำว่า Delegation หรือ Delegation of Authority ซึ่งแปลว่า การมอบอำนาจหน้าที่ โดยไม่ได้เรียกว่าการกระจายอำนาจหน้าที่ แต่โดยเนื้อหาแล้ว ถือได้ว่าเป็นการกระจายอำนาจหน้าที่นั่นเอง หน่วยงานหรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจหน้าที่มีอำนาจตัดสินใจและปฏิบัติการใดๆ ที่ได้รับมอบอย่างอิสระ แต่ผู้มอบอำนาจหน้าที่มีข้อผูกพันจะต้องรับผิดชอบต่อผลงานนั้นด้วยกล่าวคือ ความรับผิดชอบสูงสุดยังอยู่ที่ผู้มอบอำนาจ

สำหรับการกระจายอำนาจตามหลักรัฐศาสตร์ หมายถึง การที่รัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติ กระจายอำนาจบริหารให้แก่หน่วยการบริหารท้องถิ่นให้มีอำนาจดำเนินกิจการภายในอาณาเขตของตน โดยปราศจากการแทรกแซง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือมีอำนาจอิสระที่จะดำเนินการ แต่ที่อยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาล การกระจายอำนาจจึงเป็นเรื่องของรัฐบาลที่มอบความรับผิดชอบบางส่วนให้แก่หน่วยการบริหารท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจเป็นวิธีการที่รัฐมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้แก่องค์กรอื่นๆ เพื่อจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างโดยมีความเป็นอิสระตามสมควรและยังเป็นมาตรการที่กำหนดขึ้นเพื่อให้ประชาชนแต่ละท้องถิ่น ได้มีโอกาสเข้าร่วมในการแบ่งเบาภาระหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะบางประการเพื่อสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น

ความสำคัญของการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจปกครอง มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจกรรมของท้องถิ่นได้เอง ดังนี้

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (2546 : 3) ได้กล่าวไว้ ดังนี้

1. หน่วยของการปกครองท้องถิ่น ต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ เช่น ภาษีอากร ค่าธรรมเนียมต่างๆ ตามที่รัฐบาลอนุญาต เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ
 2. มีการเลือกตั้งสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นทั้งหมดเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง
 3. มีอำนาจอิสระในการบริหารงานจัดทำกิจกรรมและวินิจฉัยสั่งการ ได้เองพอสมควรด้วยงบประมาณและเจ้าหน้าที่ของตนเอง
 4. ได้รับการเลือกตั้งขึ้น โดยผลแห่งกฎหมายให้มีส่วนเป็นนิติบุคคลหน่วยการปกครองท้องถิ่นเหล่านี้มีหน้าที่งบประมาณและทรัพย์สินเป็นของตนเองต่างหาก และไม่ขึ้นตรงต่อหน่วยการปกครองส่วนกลาง ส่วนกลางเพียงแต่กำกับดูแลให้ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมายเท่านั้น
- พิธีสิทธิ์ คำนวนศิลป์ และศุภวัฒนากร วงศ์ธนวิสุ (2549 : 9) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการกระจายอำนาจไว้ ดังนี้
1. มีการจัดตั้งองค์กรเป็นนิติบุคคลเพิ่มขึ้นจากส่วนกลาง หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ มีงบประมาณ มีหลักทรัพย์สินเป็นของตนเอง
 2. การเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคล การเงินการคลังของตนเอง
 3. การบริหารราชการแผ่นดินและการบริหารส่วนท้องถิ่น รัฐกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตัดสินใจในกิจกรรมมากขึ้น รัฐเพียงแต่ควบคุมดูแลให้การสนับสนุนส่งเสริมด้านเทคนิควิชาการ และตรวจสอบติดตามประมวผล
 4. การมีประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องจัดการให้การบริการสาธารณะให้ดีขึ้นกว่าเดิม มีคุณภาพมาตรฐาน มีความโปร่งใสและประสิทธิภาพ
- โกวิท พวงงาม (2552 : 38) ได้สรุปความสำคัญของการกระจายอำนาจไว้ ดังนี้
1. แบ่งเบาระยะของรัฐบาลกลาง
 2. ทำให้ปัญหาในแต่ละท้องถิ่นได้รับการแก้ไขปรับปรุงได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามความต้องการของคนในท้องถิ่นนั้นๆ
 3. ส่งเสริมให้คนแต่ละท้องถิ่น ได้แสดงความสามารถพัฒนาบทบาทตนเองในการดูแลรับผิดชอบท้องถิ่นของตนเอง
 4. เป็นพื้นฐานสำคัญของคนในท้องถิ่นในการก้าวขึ้นไปดูแลแก้ไขปัญหาในระดับชาติ

5. เสริมสร้างความมั่นคงและเข้มแข็งให้แก่ชุมชนและทั้งประเทศ เนื่องจากปัญหาต่างๆ ได้รับการแก้ไข สังคมมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้า ประชาชนมีคุณภาพและมีบทบาทในการจัดการดูแลสังคมของตนเอง

สรุปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือหน่วยราชการปกครองท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนของรัฐบาลในการพัฒนา บริหารราชการแผ่นดินแทนรัฐบาลกลาง ตามอำนาจหน้าที่ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้นมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเอง

ขั้นตอนการกระจายอำนาจ

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ได้กำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองท้องถิ่นดังต่อไปนี้

สัมพันธ์ เตชะอริก และคณะ (2546 : 2) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการกระจายอำนาจไว้ดังนี้

ในช่วง 4 ปีแรก (พ.ศ. 2544 : 2547) จะเป็นช่วงของการปรับปรุงระบบการบริหารภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การสร้างความพร้อมในการรองรับการถ่ายโอนภารกิจบุคลากรงบประมาณและทรัพย์สิน รวมทั้งแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลังจากการถ่ายโอน

ในช่วง 4 ปี แรกสิ้นสุดลง ต่อไปเป็นช่วงปี (พ.ศ. 2548 – 2553) ซึ่งเป็นช่วงเปลี่ยนการปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชนที่จะต้องเรียนรู้ร่วมกันในการถ่ายโอนภารกิจการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินกิจการสาธารณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ดีขึ้น และทำให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความโปร่งใสหลังจากปี พ.ศ. 2554 เป็นต้นไป ประชาชนในท้องถิ่นจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นสามารถเข้าถึงบริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรมประชาชนจะมีบทบาทในการตรวจสอบ การตัดสินใจ การกำกับดูแล ตลอดจนการสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเต็มที่ และการปกครองท้องถิ่นจะเป็นการปกครองตนเองของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

นอกจากนั้น สัมพันธ์ เตชะอริก และคณะ (2546 : 3-4) ยังได้กล่าวถึงการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไว้ดังนี้

1. ให้มีการถ่ายโอนภารกิจในการจัดการบริการสาธารณะของรัฐให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใน 4 - 10 ปี

2. กำหนดการจัดสรรภาษีและอากร เงินอุดหนุนและรายได้อื่นให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคิดเป็นสัดส่วนต่อรายได้รัฐบาลภายในปี พ.ศ. 2544 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 และภายในไม่เกินปี พ.ศ. 2549 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 35

3. การจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี เกี่ยวกับการจัดการบริการสาธารณะ ให้จัดสรรเงินอุดหนุนให้ตามความจำเป็นและความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. จัดระบบการถ่ายโอนบุคลากรจากหน่วยงานของรัฐ

5. ปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับการถ่ายโอนภารกิจ

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 6 และมาตรา 12 กำหนดให้ “คณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” มีหน้าที่จัดทำแผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความในมาตรา 21, 22 และ 30 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดสาระสำคัญเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจให้บริการสาธารณะที่รัฐดำเนินการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดย การถ่ายโอนภารกิจบริการสาธารณะให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดไว้ 6 ด้าน คือ

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว
5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
6. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

สรุปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ หน่วยราชการปกครองท้องถิ่นรูปแบบต่างๆ เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนของรัฐบาลในการพัฒนา บริหารราชการแผ่นดิน แทนรัฐบาลกลางตามอำนาจหน้าที่ และตามพระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้นมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเอง

รูปแบบของการปกครองท้องถิ่น

ปัจจุบันประเทศไทยได้แบ่งรูปแบบการปกครองท้องถิ่นไว้ 5 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา แต่ผู้วิจัยขอนำรูปแบบการปกครองท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล มากกล่าวเพราะผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคิดเห็นของประชาชนตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ดังนี้

การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานการบริหารราชการตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง โดยรัฐบาลเป็นผู้กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้บริหารราชการ ในการจัดทำบริหารสาธารณะ มีผู้บริหารและสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในพื้นที่ ทั้งนี้ โดยมีหน่วยงานรัฐบาลในระดับจังหวัดและในระดับอำเภอทำหน้าที่เป็นหน่วยกำกับดูแลการบริหารราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกทางหนึ่ง

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 35) กล่าวถึง ประวัติองค์การบริหารส่วนตำบลโดยย่อคือในสมัยจอมพล ป.พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรีของประเทศไทยได้เดินทางไปราชการ ณ ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศต่างๆ ในยุโรป ในปี พ.ศ. 2488 หลังจากกลับมาแล้วเห็นว่าการบริหารราชการท้องถิ่นของประเทศต่างๆ ราษฎรมีส่วนในการบริหารท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งเป็นแนวคิดที่สำคัญในการบริหารประเทศตามระบอบประชาธิปไตย จึงได้มีพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499 จัดตั้งหน่วยปกครองส่วนท้องถิ่น เรียกว่า “องค์การบริหารส่วนตำบล” แต่ประสบปัญหาหลายประการจึงถูกยกเลิกไปจนกระทั่งปี พ.ศ. 2515 จึงจัดระเบียบบริหารงานในตำบลให้เหลือเพียงรูปแบบเดียว เรียกว่า “สภาตำบล” องค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499 ก็ถูกยกเลิกไปด้วย ต่อมาในปี พ.ศ. 2537 นายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีกระแสเรียกร้องจากประชาชน โดยประชาชนต้องการที่จะมีอำนาจในการบริหารท้องถิ่นของตนเองมากขึ้น เนื่องจากสภาตำบลไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ทำให้การบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ ขาดความคล่องตัวในการบริหารและรัฐบาลก็เล็งเห็นถึงความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นเช่นเดียวกัน ดังนั้น เพื่อให้สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนมากยิ่งขึ้น จึงได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มาตรา 6 ของพระราชบัญญัติ ฉบับนี้ได้ยกฐานะสภาตำบล ซึ่งมีรายได้ตามที่กฎหมายกำหนดตามมาตรา 40 สภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เหลือไม่ต่ำกว่าปีละ

หนึ่งแสนห้าหมื่นบาทให้จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ และให้โอนบรรดางบประมาณทรัพย์สิน สิทธิเรียกร้องหนี้ และเจ้าหน้าที่ของสภาตำบลไปเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา 4 และมาตรา 95 วรรค 4 และต่อมาได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้มีการแก้ไขกฎหมายสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาผู้แทนราษฎร และวุฒิสภาได้เห็นชอบร่างพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542

การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีการบริหารงานตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ดังนี้

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

1.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละ 2 คน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎร

1.2 อายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีกำหนดคราวละ 4 ปี นับแต่วันเลือกตั้ง

1.3 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1.3.1 ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.3.2 พิจารณาให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

1.3.3 ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบล และกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

1.4 สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีประธานสภาและรองประธานสภา 1 คน ซึ่งเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

1.5 ประธานสภาและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี

1.6 ปีหนึ่งให้มีสมัยประชุมสามัญ 2 สมัย หรือหลายสมัยแล้วแต่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลจะกำหนดแต่ต้องไม่เกิน 4 สมัย

1.7 ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน เป็นเลขานุการ มีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการ และการจัดการประชุม

2. คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

2.1 คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน และรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนสองคน แล้วเสนอให้นายอำเภอแต่งตั้ง

2.2 คณะผู้บริหารมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

2.2.1 บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมติ ข้อบัญญัติและแผนพัฒนาตำบล และรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.2.2 จัดทำแผนพัฒนาตำบลและงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเสนอให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบ

2.2.3 รายงานการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบอย่างน้อยปีละสองครั้ง

2.3 ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้แทนขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.4 ในกรณีที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่อยู่หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นกรรมการหรือให้มีอำนาจหน้าที่อย่างใด ให้ผู้รักษาราชการแทนทำหน้าที่กรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในระหว่างรักษาราชการแทนด้วย

2.5 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบลเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

2.6 ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบล ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งมีอำนาจเปรียบเทียบคดีละเมิด ข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบลได้

ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหรือ องค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล เป็นระบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่เล็กที่สุดในประเทศไทย พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 กำหนดให้การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของคำว่า องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2550 : 67) ได้ให้คำนิยามขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ว่าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ที่สภาตำบลที่มีรายได้ โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาทหรือความเกณฑ์รายได้เฉลี่ยสามารถจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้โดยทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทยและให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาในประกาศนั้นให้ระบุชื่อและเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ด้วย และให้มีฐานะเป็นนิติบุคคล โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน สภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละสองคน ซึ่งเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านซึ่งอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียงหนึ่งหมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละสามคน ซึ่งอายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีกำหนดคราวละสี่ปี นับแต่วันเลือกตั้งสำหรับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่ง ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดำรงตำแหน่งนับแต่วันเลือกตั้งและมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี นับแต่วันเลือกตั้ง แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ไม่เกินสองคน และอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคนเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารงาน

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบลที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีพื้นที่เท่ากับตำบลแต่ละตำบล จัดตั้งมาจากสภาตำบลที่มีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดและมีจำนวนราษฎรไม่น้อยกว่า 2,000 คน โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อดูแลทุกข์สุขและให้บริการประชาชนในหมู่บ้าน ตำบล เขต อบต. แทนรัฐบาลกลาง มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และหน้าที่อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งมีงบประมาณ และพนักงานเจ้าหน้าที่ของ อบต. เอง”

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2550 : 82 -85) องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม (ตามมาตรา 66) ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำตามมาตรา 67 และหน้าที่อาจจัดทำตาม

มาตรา 68 ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 ดังนี้

1. อำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม (ตามมาตรา 66)

2. หน้าที่ต้องทำ (ตามมาตรา 67) ดังนี้

2.1 จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

2.2 รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย

และสิ่งปฏิกูล

2.3 ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

2.4 ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

2.5 ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

2.6 ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

2.7 คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2.8 บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

2.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร

ให้ตามความจำเป็นและสมควร

3. หน้าที่ที่อาจจัดทำกิจการ (ตามมาตรา 68) ดังนี้

3.1 ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร

3.2 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

3.3 ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

3.4 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

3.5 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

3.6 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

3.7 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

3.8 การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

3.9 หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.10 ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

3.11 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

3.12 การท่องเที่ยว

3.13 การผังเมือง

4. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา 66 มาตรา 67 และมาตรา 68 นั้น ไม่เป็นการตัดอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์กร หรือหน่วยงานของรัฐในอันที่จะ ดำเนินกิจการใด ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบล แต่ต้องแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบล ทราบล่วงหน้าตามสมควร ในกรณีนี้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนิน กิจการ ให้กระทรวง ทบวง กรม หรือองค์กร หรือหน่วยงานของรัฐ นำความเห็นขององค์การ บริหารส่วนตำบลไปประกอบการพิจารณาดำเนินกิจการนั้นด้วย (ตามมาตรา 69)

5. การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไปเพื่อ ประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วน ร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อ จัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กระทรวงมหาดไทยกำหนด (ตามมาตรา 69/1)

6. เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมี สิทธิได้รับทราบข้อมูลและข่าวสารทางราชการ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจการของทางราชการ ในตำบล เว้นแต่ข้อมูลหรือข่าวสารที่ทางราชการถือว่าเป็นความลับเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคง แห่งชาติ (ตามมาตรา 70)

7. องค์การบริหารส่วนตำบลอาจออกข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้บังคับใน เขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตาม อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือเมื่อมีกฎหมายบัญญัติให้องค์การบริหารส่วน ตำบลออกข้อบัญญัติหรือให้มีอำนาจออกข้อบัญญัติ ในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บ และกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกินหนึ่งพันบาท เว้นแต่จะมี กฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น (ตามมาตรา 71)

8. การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการ นั้นและเพื่อประโยชน์แก่กิจการองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลอาจขอให้ ข้าราชการ พนักงาน หรือ ลูกจ้างของส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยการ บริหารส่วนท้องถิ่น ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการ ชั่วคราวได้โดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม (ตามมาตรา 72)

9. องค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำกิจการนอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหรือ ร่วมกับสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือหน่วยการบริหาร

ราชการส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำกิจการร่วมกันได้ ทั้งนี้ เมื่อได้รับความยินยอมจากสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือ หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องและกิจการนั้น เป็นกิจการที่จำเป็นต้องทำและเป็นการเกี่ยวเนื่องกับกิจการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตน (ตามมาตรา 73)

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2550 : 159-160) กล่าวว่าในด้านการกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริหารสาธารณะในมาตรา 16 ซึ่งกำหนดให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
4. การสาธารณสุขูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
5. การสาธารณสุขูปการ
6. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
7. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา
10. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี และผู้ด้อยโอกาส
11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
14. การส่งเสริมกีฬา
15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
16. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
17. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
18. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
19. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
20. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

21. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
 22. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
 23. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 24. การผังเมือง
 25. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
 26. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
 27. การควบคุมอาคาร
 28. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 29. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนดด้านความรับผิดชอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้
- อำนาจตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 ดังนี้
1. อำนาจหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2550 : 78 -79) มีดังนี้
 - 1.1 กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ขอบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ
 - 1.2 สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - 1.3 แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
 - 1.4 วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
 - 1.5 รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - 1.6 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น
 2. อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2550:72) มีดังนี้

2.1 ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.2 พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

2.3 ควบคุมการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามกฎหมายนโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

3. รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2550 : 87)

ดังนี้

3.1 รายได้จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.2 รายได้จากสาธารณูปโภคขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.3 รายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.4 ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับตามที่จะมีกฎหมายกำหนดไว้

3.5 เงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้

3.6 รายได้อื่นตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้

3.7 เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

3.8 รายได้อื่นที่จะมีกฎหมายกำหนดให้เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล

4. รายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2550 : 87)

ดังนี้

4.1 เงินเดือน

4.2 ค่าจ้าง

4.3 เงินเดือนค่าตอบแทนอื่น ๆ

4.4 ค่าใช้สอย

4.5 ค่าวัสดุ

4.6 ค่าครุภัณฑ์

4.7 ค่าที่ดิน สิ่งก่อสร้างและทรัพย์สินอื่น ๆ

4.8 ค่าสาธารณูปโภค

4.9 เงินอุดหนุนหน่วยงานอื่น

4.10 รายจ่ายอื่นใดตามข้อผูกพัน หรือตามกฎหมายหรือระเบียบของ

กระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้

จากการกระจายอำนาจหน้าที่และภารกิจดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า การบริหารราชการท้องถิ่นในรูปขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น รัฐได้กระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเอง และตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นทั้งในด้านการพัฒนาระบบเศรษฐกิจท้องถิ่น และระบบสาธารณสุขโลกและสาธารณสุขการ ตลอดจนให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหลายมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะ โดยรัฐบาลเป็นผู้กำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบลเท่าที่จำเป็นภายในกรอบของกฎหมาย ทั้งนี้ เพื่อกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

เดิมสภาตำบลได้จัดตั้งตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 22/2549 ลงวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2499 เรื่อง ระเบียบการบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้าน โดยวัตถุประสงค์ที่จะเปิดโอกาสให้ราษฎรได้เข้ามาร่วมกันบริหารงานของตำบลและหมู่บ้านทุกอย่างเท่าที่จะเป็นประโยชน์แก่ท้องถิ่นและราษฎรเป็นส่วนร่วมอันจะเป็นทางนำราษฎรไปสู่การปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยวิธีจัดให้มีสภาตำบลและกรรมการตำบลขึ้น

จากนี้ไปผู้วิจัยจะได้นำบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ มาก้าว โดยสังเขป ดังนี้ (องค์การบริหารส่วนตำบลปะเคียบ. 2556 : 8 – 15)

ลักษณะที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลปะเคียบ เป็นหนึ่งในเจ็ดตำบลของอำเภอคูเมือง ตั้งอยู่ที่ 192 หมู่ที่ 4 บ้านเขว้า ตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ตำบลปะเคียบตั้งอยู่ทางทิศเหนือของจังหวัดบุรีรัมย์ และตั้งอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอคูเมืองระยะห่างจากจังหวัดบุรีรัมย์ ประมาณ 56 กิโลเมตร ห่างจากอำเภอคูเมือง ประมาณ 13 กิโลเมตร ห่างจากสนามบินพาณิชย์ อำเภอสตึก 41 กิโลเมตร เนื้อที่ (แสดงเนื้อที่ประมาณเป็นตารางกิโลเมตรและไร่) ตำบลปะเคียบมีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ 88 ตารางกิโลเมตร หรือ 55,000 ไร่

ลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลปะเคียบเป็นพื้นที่ราบลุ่มและที่ดอนสลับกันอยู่ทั่วไป โดยตอนบนเป็นที่ราบลุ่มและตอนล่างเป็นที่ดอน ลักษณะดินร่วนปนทราย มีอาณาเขตตอนบนติดลำน้ำมูล ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพทำการเกษตร มีพื้นที่โดยประมาณ 55,000 ไร่ ซึ่งแบ่งเป็น

พื้นที่ราบ	52,033 ไร่	คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ	94.60
พื้นน้ำ	823 ไร่	คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ	1.50

ภูเขา	-	ไร่	คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ	-
อื่น ๆ	2,144	ไร่	คิดเป็นอัตราส่วนร้อยละ	3.90

อาณาเขต

ทิศเหนือ	มีอาณาเขตติดต่อกับ	แม่น้ำมูลและเขตอำเภอพุทไธสง
ทิศใต้	มีอาณาเขตติดต่อกับ	ตำบลหนองขมาร
ทิศตะวันออก	มีอาณาเขตติดต่อกับ	ตำบลสระบัว กิ่ง อำเภอแคนดง
ทิศตะวันตก	มีอาณาเขตติดต่อกับ	ตำบลบ้านแพ

การปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลปะเคียบมีจำนวนหมู่บ้านในเขตการปกครอง ดังนี้

หมู่ที่ 1	บ้านปะเคียบ
หมู่ที่ 2	บ้านกอกทุ่ง
หมู่ที่ 3	บ้านคงย่อ
หมู่ที่ 4	บ้านเขว้า
หมู่ที่ 5	บ้านโจด
หมู่ที่ 6	บ้านหนองบัวแดง
หมู่ที่ 7	บ้านสระจีตุ่น
หมู่ที่ 8	บ้านหนองแสง
หมู่ที่ 9	บ้านขรัวตาแก้ว
หมู่ที่ 10	บ้านหนองโพธิ์
หมู่ที่ 11	บ้านโลกชาด
หมู่ที่ 12	บ้านฮ้อดอนยาง
หมู่ที่ 13	บ้านหนองฮาง
หมู่ที่ 14	บ้านหนองแวง
หมู่ที่ 15	บ้านกระเบื้อง
หมู่ที่ 16	บ้านหลักเมือง
หมู่ที่ 17	บ้านหนองขุนพรม
หมู่ที่ 18	บ้านน้อยแสนสุข

ตาราง 2.1 จำนวนประชากรในองค์การบริหารส่วนตำบลปะเคียบ

หมู่ที่	จำนวนหลังคาเรือน	จำนวนประชากร			หมายเหตุ
		ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)	
1	145	375	400	775	
2	119	327	307	634	
3	144	304	293	597	
4	112	345	323	668	
5	165	362	397	739	
6	97	209	238	447	
7	119	255	240	497	
8	83	197	223	420	
9	84	215	203	418	
10	160	353	372	725	
11	96	230	276	506	
12	130	326	368	694	
13	86	248	240	488	
14	130	371	368	739	
15	63	184	163	347	
16	197	451	479	930	
17	121	375	327	702	
18	115	325	323	648	
รวมทั้งสิ้น	2,166	5,420	5,367	10,951	
ความหนาแน่นเฉลี่ย 122.57 คน/ตารางกิโลเมตร					

ที่มา : องค์การบริหารส่วนตำบลปะเคียบ (2556 : 10)

สภาพสังคม

การศึกษา

ตาราง 2.2 ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 7 แห่ง

ที่	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนเด็กนักเรียน		
		ชาย	หญิง	รวม
1	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดป่าคงข่อ	45	42	87
2	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดธรรมประสิทธิ์	27	26	53
3	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านหนองขุนพรม	18	9	27
4	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดแสงจันทร์วนาราม	22	24	46
5	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปะเคียบ	36	34	70
6	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโจด	28	22	50
7	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านอ้อดอนยาง	28	22	50
รวมทั้งสิ้น		204	179	383

: ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน 2555

ตาราง 2.3 โรงเรียน

ที่	โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา (ขยายโอกาส)	จำนวนเด็กนักเรียน
1	โรงเรียนบ้านหนองขุนพรม	66
2	โรงเรียนบ้านคงข่อ	214
3	โรงเรียนบ้านหนองบัวแดง	93
4	โรงเรียนบ้านสระขี้ตุน	45
5	โรงเรียนบ้านโจด	119
6	โรงเรียนบ้านเขว้า (ขยายโอกาส)	395
7	โรงเรียนบ้านปะเคียบ (ขยายโอกาส)	385
รวมทั้งสิ้น		1,317

: ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน 2555

โรงเรียนประถมศึกษา	จำนวน	5	แห่ง
โรงเรียนมัธยมศึกษา (ขยายโอกาส)	จำนวน	2	แห่ง
ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน		1	แห่ง
ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน		7	แห่ง

ตาราง 2.4 สถาบันทางศาสนา

ประเภท	จำนวน	ชื่อ	สถานที่ตั้ง
1. วัด (ที่ได้รับการประกาศ จัดตั้งเป็นวัด)	9 แห่ง	วัดทรงศรีนาวาส	บ้านปะเคียบ
		วัดศรีลาวรรณ	บ้านกอกทุ่ง
		วัดธรรมประสิทธิ์	บ้านเขว้า
		วัดราษฎร์บำรุง	บ้านโจด
		วัดอุดมมงคลชัย	บ้านหนองบัวแดง
		วัดสระทอง	บ้านสระจืดุ่น
		วัดแสงจันทร์ศรีนาวาส	บ้านหนองแสง
		วัดโพธิ์ชัยวนาราม	บ้านหนองโพธิ์
		วัดหนองขุนพรม	บ้านหนองขุนพรม
ประเภท	จำนวน	ชื่อ	สถานที่ตั้ง
2. สำนักสงฆ์ (ยัง ไม่ได้รับประกาศ จัดตั้งเป็นวัด)	4 แห่ง	วัดบ้านขรัวตาแก้ว	บ้านขรัวตาแก้ว
		วัดป่าโคกชาด	บ้านโคกชาด
		วัดบ้านอ้อคอนยาง	บ้านอ้อคอนยาง
		วัดบ้านหนองแวง	บ้านหนองแวง

ตาราง 2.5 การสาธารณสุขสถานื่อนามัยประจำตำบล 3 แห่ง

ลำดับ	ประเภท
1.	สถานื่อนามัยบ้านโจด
2.	สถานื่อนามัยบ้านปะเคียบ
3.	สถานื่อนามัยหนองขमार

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลปะเคียบ

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้งจำนวน 36 คน คณะผู้บริหาร จำนวน 4 คน ประกอบด้วย (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 2 คน เลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน) ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 และมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน 11 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 3 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 33 คน

4.1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

- 4.1.1 สำนักงานปลัด
- 4.1.2 ส่วนการคลัง
- 4.1.3 ส่วนโยธา
- 4.1.4 ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- 4.1.5 ส่วนสวัสดิการสังคม
- 4.1.6 ส่วนส่งเสริมการเกษตร
- 4.1.7 ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

งบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบล ปะเคียบ ประจำปีงบประมาณ 2555
ปีงบประมาณ 2555

- รายได้จัดเก็บเอง	จำนวน	320,038.89	บาท
- รายได้ที่รัฐบาลจัดเก็บแล้วจัดสรรให้ อบต.	จำนวน	15,818,940.72	บาท
- เงินอุดหนุนทั่วไป	จำนวน	17,639,278.03	บาท
รวมรายได้ทั้งสิ้น	จำนวน	33,778,257.64	บาท

จุดเด่นของพื้นที่เอื้อต่อการพัฒนาตำบล

สภาพชุมชนตำบลปะเคียบอาศัยกันเป็นชุมชนใหญ่ บางหมู่บ้านคูแลไม่ทั่วถึงพื้นที่ส่วนมากเป็นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การเพาะปลูก ดินแม่น้ำมูลเรียกได้ว่าเป็นอยู่ข้าวอยู่น้ำและมีทรัพยากรปลามากมาย ทั้งปลาทะเลและปลาที่ชาวบ้านเลี้ยงไว้บริโภคและเพื่อทำธุรกิจ มีฝายยางบ้านเขว้า เหมาะสำหรับการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวและพักผ่อนของพื้นที่ตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ มีคันทูคลองเก่าที่ได้รับการอนุรักษ์ไว้

คำขวัญ องค์การบริหารส่วนตำบลปะเคียบ

ฝ่ายช่างลำน้ำมูล	เทิดทูนคุณธรรม
เลิศล้ำพัฒนา	ชาวประชาสามัคคี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรายละเอียดดังนี้

วิชัย ทิละกุลเกียรติชัย (2551 : 76) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นพึงประสงค์ของประชาชนในเขตตำบลบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้แก่ ผู้มีความรู้ความสามารถ ผู้มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ มีคุณธรรมจริยธรรมซื่อสัตย์สุจริตและยุติธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ธวัชชัย โดจิน (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเทศมนตรีตามทัศนคติของพนักงานเทศบาลและสมาชิกเทศบาล จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเทศมนตรีตามทัศนคติของพนักงานเทศบาลและสมาชิกสภาเทศบาล จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด เช่นเดียวกัน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านความสามารถในการบริหารงาน ด้านบุคลิกภาพ และด้านมนุษยสัมพันธ์

จิรนนท์ สุวรรณห้อย (2549 : 64 - 66) ได้ศึกษาคุณลักษณะของนายกเทศมนตรีที่พึงปรารถนาของประชาชน : กรณีศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนในจังหวัดฉะเชิงเทรา พึงปรารถนานายกเทศมนตรีที่มีคุณลักษณะด้านคุณธรรมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านบุคลิกภาพ และด้านความรู้ความสามารถ น้อยที่สุด คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ เมื่อเปรียบเทียบกับตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และแหล่งการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมือง พบว่าประชาชนในจังหวัดฉะเชิงเทรา พึงปรารถนาคุณลักษณะของนายกเทศมนตรีแตกต่างกัน ตาม อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และแหล่งการรับรู้ข้อมูลข่าวสารทางการเมือง สำหรับเพศแตกต่างกัน ไม่ทำให้ประชาชนในจังหวัดฉะเชิงเทรา พึงปรารถนาต่อคุณลักษณะของนายกเทศมนตรีแตกต่างกัน

วีระ ภูระหงษ์ (2550:51) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเทศมนตรีบางเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความคิดเห็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเทศมนตรีในด้านการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านวิสัยทัศน์ โดยสามารถเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการบริหาร ลำดับที่ 2 ด้านวิสัยทัศน์ ลำดับที่ 3 ด้านจริยธรรมคุณธรรม ลำดับที่ 4 ด้านการตัดสินใจ และด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก

อนุวัฒน์ พุทธิพิพัฒนขจร (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่พึงปรารถนาของประชาชน : กรณีศึกษาตำบลหมอนนาง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จากการศึกษาพบว่า ประชาชนในตำบลหมอนนางพึงปรารถนาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีคุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ และด้านมนุษยสัมพันธ์ น้อยที่สุดคือ ด้านความเป็นผู้นำ เมื่อเทียบกับตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และสื่อการรับรู้ข่าวสารทางการเมืองพบว่า ประชาชนในตำบลหมอนนาง พึงปรารถนาคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันตามอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และสื่อการรับรู้ทางการเมืองสำหรับเพศต่างกันไม่ทำให้ประชาชนในตำบลหมอนนาง พึงปรารถนาต่อคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ คือ สำหรับผู้ที่จะสมัครรับเลือกตั้งเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับคุณลักษณะ ของตนเองในด้านคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีหน้าที่ในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรให้ความสำคัญในการกำหนดหลักสูตรต่างๆ ที่จะอบรมหรือพัฒนานายกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้มีคุณลักษณะในด้านคุณธรรมและจริยธรรมมากยิ่งขึ้น

รัตนา ตะอูบ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดอุตรดิตถ์ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดอุตรดิตถ์ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ ส่วนด้านวิชาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ทั้ง 5 ของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดอุตรดิตถ์ จำแนกตามองค์กรที่สังกัดในภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

กนกวรรณ คำสอน (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พนักงานส่วนตำบลต้องการในเขตอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 3 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมการทำงาน ด้านบทบาทที่แสดงออก และด้านผลงานของผู้นำ กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากรที่เป็นพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ 15 แห่ง จำนวน 330 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน แล้วทำการสุ่มด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มี 3 ลักษณะ ได้แก่ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า และแบบปลายเปิด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9363 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พนักงานส่วนตำบลต้องการ ในเขตอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ จะได้ว่า ดังนี้ คือ ด้านบทบาทที่แสดงออก ด้านพฤติกรรมการทำงานและด้านผลงานของผู้นำ ตามลำดับ และข้อเสนอแนะที่มีต่อลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พนักงานส่วนตำบลต้องการ ในเขตอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ปรากฏว่าที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ต้องการผู้บริหารท้องถิ่นที่เล็งเห็นความสำคัญในการปกป้องและรักษาผลประโยชน์ร่วมกันขององค์กรบริหารส่วนตำบล ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน รองลงมาคือ ต้องการให้ผู้บริหารท้องถิ่นส่งเสริม สนับสนุนพนักงานส่วนตำบลทุกคนในการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

ประสรวง เทวอนรัมย์ (2555 : บทคัดย่อ) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ผลวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำจะได้ ดังนี้ คือ ด้านบุคลิกภาพส่วนตัว ด้านบทบาทที่แสดงออก ด้านการศึกษา ด้านผลงานของผู้นำและด้านความรู้ความสามารถ ตามลำดับ และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ผู้บริหารท้องถิ่นควรมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ควรพิจารณาความดีความชอบให้กับพนักงานส่วนตำบลด้วยความยุติธรรม ตามความสามารถและผลงานที่ทำ และควรมีความยุติธรรม ไม่เลือกที่จะปฏิบัติหรือละเว้นในลักษณะการให้คุณให้โทษต่อพนักงานส่วนตำบลเป็นรายบุคคล ตามลำดับ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตาม
ความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ในแนวคิดของ
นักวิชาการ นักการศึกษา จะมีความคล้ายคลึงกันและเมื่อพิจารณาคูณลักษณะที่พึงประสงค์ใน
ภาพรวม จะมีคุณลักษณะที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถจัดกลุ่มเพื่อใช้ในการศึกษาเพิ่มเติมได้ ดังนั้น
ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้จัดกลุ่มคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นเพื่อใช้ในการศึกษา
จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์
ด้านความคิดริเริ่ม เพื่อที่จะศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็น
ของประชาชน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 18 หมู่บ้าน จำนวน 7,756 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 148) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 367 คน แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปยังหมู่บ้านต่างๆ ตามสัดส่วน ด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลาก

รายละเอียดประชากรและกลุ่มตัวอย่างแสดงในตาราง 3.1 ดังนี้

ตาราง 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
จำแนกตามหมู่บ้าน

จำนวนหมู่บ้าน	จำนวนประชากร(คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
หมู่ที่ 1 บ้านปะเคียบ	554	26
หมู่ที่ 2 บ้านกอกทุ่ง	457	22
หมู่ที่ 3 บ้านดงย่อ	430	20
หมู่ที่ 4 บ้านเขว้า	494	23

ตาราง 3.1 (ต่อ)

ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร(คน)	กลุ่มตัวอย่าง(คน)
หมู่ที่ 5 บ้านโจด	500	24
หมู่ที่ 6 บ้านหนองบัวแดง	322	15
หมู่ที่ 7 บ้านสระขี้คูน	361	17
หมู่ที่ 8 บ้านหนองแสง	300	14
หมู่ที่ 9 บ้านขรวตาแก้ว	298	14
หมู่ที่ 10 บ้านหนองโพธิ์	509	24
หมู่ที่ 11 บ้านโคกซาด	363	17
หมู่ที่ 12 บ้านอ้อคอนยาง	501	24
หมู่ที่ 13 บ้านหนองฮาง	294	14
หมู่ที่ 14 บ้านหนองแวง	540	26
หมู่ที่ 15 บ้านกระเบื้อง	237	11
หมู่ที่ 16 บ้านหลักเมือง	661	31
หมู่ที่ 17 บ้านหนองขุนพรม	457	22
หมู่ที่ 18 บ้านน้อยแสนสุข	478	23
รวม	7,756	367

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) จะมีคำตอบให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ()

ตัวอย่าง

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ () ชาย () หญิง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งคำถามครอบคลุมเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 5 ด้าน คือ ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดริเริ่ม โดยแบ่งระดับความเห็นเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แล้วภาเครื่องหมาย ✓ ลงในแบบสอบถาม

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อความ	ระดับความพึงประสงค์				
		5	4	3	2	1
	ด้านบทบาทหน้าที่					
1	ผู้บริหารมีความ ตั้งใจ ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน					
2	ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับข้าราชการในองค์กร และประชาชนในท้องถิ่น					
3	ผู้บริหารบริหารงาน โดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกับผู้บริหารในการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open-ended Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จากการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร บทความและรายงานการวิจัย เป็นการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและหลักการ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ภาวะผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์ และลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์

2.2 นำข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างแบบสอบถาม

2.3 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้าง

2.4 ปรับปรุง แก้ไข แบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

2.4.1 ดร.กระพัน ศรีงาน คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2.4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิรันดร์ กุลพานันท์ อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2.4.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ น้อย สุปิงคลัด ข้าราชการบำนาญ อดีตรองนายกเทศมนตรี เทศบาลเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับจากการตรวจสอบ แก้ไข จากผู้เชี่ยวชาญ มาปรับปรุงแก้ไข และเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ พิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

2.6 นำแบบสอบถาม ไปทดลอง (Try out) ใช้กับประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพ อำเภอกูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

2.7 นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9292 ซึ่งผ่านเกณฑ์สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้น ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้านในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอกูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ส่งหนังสือให้แก่ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้านในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ แจ้งสมาชิกในหมู่บ้าน เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังที่ทำการผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้านในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อแจกจ่ายแก่สมาชิกและกำหนดวันรับแบบสอบถามคืน โดยส่งแบบสอบถามคืนที่ทำการผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน

4. ผู้วิจัยไปรวบรวมแบบสอบถามที่ทำการผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้านด้วยตนเอง

5. จำนวนแบบสอบถามที่แจกไป จำนวน 367 ชุด ได้รับกลับคืนเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ได้ทั้งหมด 367 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
 2. กรอกรหัสแบบสอบถาม
 3. กำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูล
 4. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
- การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ

2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแยกเป็นรายข้อ รายด้าน และ โดยภาพรวมนำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ได้กำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 121)

- ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีระดับความพึงประสงค์มากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีระดับความพึงประสงค์มาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีระดับความพึงประสงค์ปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีระดับความพึงประสงค์น้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีระดับความพึงประสงค์น้อยที่สุด

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดทำคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 ร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ดำเนินการตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อการเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ มีอยู่ 5 ด้าน คือ ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดริเริ่ม

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังตาราง 4.1 ดังนี้

ตาราง 4.1 จำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง	367	100.00
1. เพศ		
1.1 ชาย	199	54.20
1.2 หญิง	168	45.80
2. อายุ		
2.1 18-25 ปี	6	1.60
2.2 26-35 ปี	74	20.20
2.3 36-45 ปี	134	36.50
2.4 46-55 ปี	88	24.00
2.5 56-65 ปี	52	14.20
2.6 66 ปีขึ้นไป	13	3.5
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ประถมศึกษา	12	3.30
3.2 มัธยมศึกษาตอนต้น	81	22.10
3.3 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	61	16.60
3.4 ปวส./อนุปริญญา	67	18.30
3.5ปริญญาตรี	146	39.80
3.6 อื่น ๆ	0	0.00
4. อาชีพ		
4.1 เกษตรกรรม	117	31.90
4.2 ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	88	24.00
4.3 รับจ้าง	50	13.60
4.4 รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	87	23.70

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ลักษณะตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
4.5 อื่น ๆ	25	6.80
5. รายได้ต่อเดือน		
5.1 ต่ำกว่า 5,000 บาท	0	0.00
5.2 5,001-8,000 บาท	33	9.00
5.3 8,001-11,000 บาท	109	29.70
5.4 11,001 ขึ้นไป	225	61.30

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 367 คน เมื่อจำแนกตามเพศ เป็นชาย จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 54.20 เป็นหญิง จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80

เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า ช่วงอายุ 36-45 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 46-55 ปี มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 ส่วนที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ช่วงอายุ 66 ปีขึ้นไป จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 39.80 รองลงมา คือ จบชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 22.10 ส่วนมีจำนวนน้อยที่สุด คือ ประถมศึกษา จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3

เมื่อจำแนกตามอาชีพ พบว่าอาชีพเกษตรกรมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 รองลงมา อาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 ส่วนที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ อาชีพอื่น ๆ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80

เมื่อจำแนกตามรายได้ ปรากฏว่าช่วงรายได้ 11,001บาทขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 61.30 รองลงมา คือ ช่วงรายได้ 8,001-11,000 บาท จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 29.70 ส่วนจำนวนน้อยที่สุดคือช่วงรายได้ 5,000 -8,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็น ร้อยละ 9.00

ตอนที่ 2 คุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ปรากฏดังตาราง 4.2 – 4.7 ดังนี้

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อความ	ระดับการความพึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านบทบาทหน้าที่	4.24	0.27	มาก
2. ด้านบุคลิกภาพ	4.21	0.20	มาก
3. ด้านความสามารถ	4.15	0.32	มาก
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.27	0.27	มาก
5. ด้านความคิดริเริ่ม	4.31	0.28	มาก
รวมเฉลี่ย	4.24	0.14	มาก

จากตาราง 4.2 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้ดังนี้ คือ ด้านความคิดริเริ่ม ($\bar{X} = 4.31$) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.27$) ด้านบทบาทหน้าที่ ($\bar{X} = 4.24$) ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.21$) และ ด้านความสามารถ ($\bar{X} = 4.15$) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านบทบาทหน้าที่ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความพึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านบทบาทหน้าที่			
1. ผู้บริหารมีความตั้งใจ ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน	4.31	0.50	มาก
2. ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับเจ้าหน้าที่ในองค์กร และประชาชนในท้องถิ่น	4.20	0.63	มาก
3. ผู้บริหาร บริหารงาน โดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกับผู้บริหาร ในการปฏิบัติงาน	4.31	0.52	มาก
4. ผู้บริหารสามารถติดต่อประสานงานและขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้การสนับสนุนการบริหารงานขององค์กร	4.33	0.50	มาก
5. ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ในองค์กร และประชาชนในท้องถิ่น ได้อย่างเหมาะสม	3.95	0.73	มาก
6. ผู้บริหารมีความฉลาด มีไหวพริบในการแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ดี	4.18	0.41	มาก
7. ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กร หรือประชาชนในท้องถิ่นได้	4.12	0.63	มาก
8. ผู้บริหารมีจิตใจกว้างขวาง ยอมรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะจากประชาชน	4.50	0.50	มาก
รวมเฉลี่ย	4.24	0.27	มาก

จากตาราง 4.3 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านบทบาทหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 8. ผู้บริหารมีจิตใจกว้างขวาง ยอมรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะจากประชาชน

($\bar{X} = 4.50$) รองลงมา คือ ข้อ 4. ผู้บริหารสามารถติดต่อประสานงานและขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้การสนับสนุนการบริหารงานขององค์กร ($\bar{X} = 4.33$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 7. ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กร หรือประชาชนในท้องถิ่นได้ ($\bar{X} = 4.12$)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเตียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านบุคลิกภาพ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความพึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านบุคลิกภาพ			
9. ผู้บริหารมีสุขภาพจิตดี ยิ้มแย้มแจ่มใสสุขภาพแข็งแรงทั้งด้านร่างกายและจิตใจ	4.29	0.71	มาก
10. ผู้บริหารมีการปรับตัวเข้ากับสังคมและประชาชนได้เป็นอย่างดี	4.05	0.24	มาก
11. ผู้บริหารการแต่งกายสะอาดเรียบร้อยและถูกกาลเทศะ	4.30	0.49	มาก
12. ผู้บริหารมีความสุ่มเยือกเย็นและรอบคอบในการปฏิบัติงาน	4.24	0.51	มาก
13. ผู้บริหารมีลักษณะท่าทางที่แสดงความเป็นมิตร/เป็นกันเองกับประชาชนทุกอาชีพ	4.46	0.50	มาก
14. ผู้บริหารมีความกระซิบกระฉ่องและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	4.13	0.59	มาก
15. ผู้บริหารมีทัศนคติและค่านิยมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	4.37	0.67	มาก

ตาราง 4.4 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ระดับความพึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
16. ผู้บริหาร วางตัวน่านับถือ นำชื่นชมเป็นแบบอย่างที่ดี	4.09	0.72	มาก
17. ผู้บริหารมีมารยาทดี สุภาพอ่อน โยน และมีความสามารถในการเก็บความรู้สึกได้ดี	3.84	0.65	มาก
18. ผู้บริหารมีความกล้าในการแสดงความคิดเห็นที่เห็นประโยชน์	4.32	0.73	มาก
19. ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นและสนใจในหน้าที่การทำงานอย่างแท้จริง	4.21	0.67	มาก
รวมเฉลี่ย	4.21	0.20	มาก

จากตาราง 4.4 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านบุคลิกภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 13. ผู้บริหารมีลักษณะท่าทางที่แสดงความเป็นมิตร/เป็นกันเองกับประชาชนทุกอาชีพ ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมา คือ 15. ผู้บริหารมีทัศนคติและค่านิยมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.37$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 17. ผู้บริหารมีมารยาทดี สุภาพอ่อน โยน และมีความสามารถในการเก็บความรู้สึกได้ดี ($\bar{X} = 3.84$)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสามารถ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความพึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านความสามารถ			
20. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหาร	4.14	0.73	มาก
21. ผู้บริหารทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเสมอ และสามารถปรับกระบวนการบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	4.17	0.56	มาก
22. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล	3.94	0.59	มาก
23. ผู้บริหารมีความสามารถในการเจรจาต่อรอง	4.32	0.62	มาก
24. ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	4.23	0.88	มาก
25. ผู้บริหารการบริหารงานโดยยึดหลักของความถูกต้องตามระเบียบราชการ	4.10	0.73	มาก
26. ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาองค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาวติดตามกำกับให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	4.14	0.69	มาก
รวมเฉลี่ย	4.15	0.32	มาก

จากตาราง 4.5 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านบุคลิกภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 23. ผู้บริหารมีความสามารถในการเจรจาต่อรอง ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมา คือ ข้อ 24. ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.23$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 22. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ($\bar{X} = 3.94$)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตาม
ความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความพึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านมนุษยสัมพันธ์			
27. ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับทุกคน	4.67	0.67	มาก
28. ผู้บริหารเอาใจใส่ตามทุกข์สุขของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.04	0.53	มาก
29. ผู้บริหารมีกริยาวาจาสุภาพอ่อนโยน	4.19	0.58	มาก
30. ผู้บริหารออกพบปะเยี่ยมเยียนประชาชนอย่าง สม่ำเสมอ	4.37	0.67	มาก
31. ผู้บริหารเป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ได้ดี	3.91	0.59	มาก
32. ผู้บริหารให้เกียรติยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชา	4.30	0.72	มาก
33. ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการ ปฏิบัติงาน	4.19	0.55	มาก
34. ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ชุมชนหรือ หน่วยงานจัดขึ้น	4.33	0.59	มาก
35. ผู้บริหารมีความเคารพและให้เกียรติประชาชน	4.31	0.63	มาก
36. ผู้บริหารเป็นผู้ฟังที่ดี	4.17	0.66	มาก
37. ผู้บริหารไม่นิินทา	4.46	0.63	มาก
รวมเฉลี่ย	4.27	0.27	มาก

จากตาราง 4.6 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 27. ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับทุกคน ($\bar{X} = 4.67$) รองลงมา คือ ข้อ 37. ผู้บริหารไม่นินทา ($\bar{X} = 4.46$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 31. ผู้บริหารเป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ได้ดี ($\bar{X} = 3.91$)

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความคิดริเริ่ม โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความพึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านความคิดริเริ่ม			
38. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถประสานงาน บูรณาการกิจกรรมภายในองค์กรได้อย่างเหมาะสม	4.32	0.70	มาก
39. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์และวางแผนงานการพัฒนาชุมชนด้วยสิ่งแปลกใหม่และสร้างสรรค์ได้อย่างหลากหลาย เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น	4.25	0.77	มาก
40. ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์	4.26	0.60	มาก
41. ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ภายในและภายนอกองค์กรเพื่อพัฒนาชุมชนด้วยความริเริ่มสร้างสรรค์ ทุ่มเทและเสียสละ	4.17	0.55	มาก
42. ผู้บริหารสามารถนำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการวางแผน	4.32	0.59	มาก
43. ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงได้	4.44	0.59	มาก

ตาราง 4.7 (ต่อ)

ข้อความ	ระดับความพึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
44. ผู้บริหารเป็นบุคคลที่เรียนรู้ตลอดเวลา ไม่อยู่นิ่ง	4.41	0.73	มาก
รวมเฉลี่ย	4.31	0.28	มาก

จากตาราง 4.7 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเตียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความคิดริเริ่ม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 43. ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนวิธีบริหารให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงได้ ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมา คือ ข้อ 44. ผู้บริหารเป็นบุคคลที่เรียนรู้ตลอดเวลาไม่อยู่นิ่ง ($\bar{X} = 4.44$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 41. ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ภายในและภายนอกองค์กรเพื่อพัฒนาชุมชนด้วยความริเริ่มสร้างสรรค์ ทุ่มเทและเสียสละ ($\bar{X} = 4.17$)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ปรากฏดังตาราง 4.8 ดังนี้

ตาราง 4.8 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

ลำดับที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ต้องการได้ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมอย่างดี และอย่างมั่นคง	25	25.51
2	ควรมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	20	20.41
3	เข้าถึงประชาชนได้ทุกกลุ่มไม่แบ่งพรรคแบ่งฝ่าย	19	19.39
4	มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่างๆอยู่เสมอ	18	18.37
5	ผู้บริหารท้องถิ่นบริหารงานด้วยความโปร่งใส	16	16.32
	ควรให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมกับ องค์การบริหารส่วนตำบลให้มากกว่านี้	16	16.32
	รวมเฉลี่ย	98	100

จากตาราง 4.8 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ต้องการได้ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมอย่างดีและอย่างมั่นคง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 25.51 รองลงมา คือ ควรมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20.41 และ เข้าถึงประชาชนได้ทุกกลุ่มไม่แบ่งพรรคแบ่งฝ่าย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 19.39 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งสรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. วิธีดำเนินงานวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ
 - 5.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อนำผลการวิจัยไปกำหนดนโยบายและวางแผนสร้างความเข้าใจรวมทั้งสร้างจิตสำนึกแก่ประชาชนให้เข้าใจคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ เพื่อจะได้ผู้บริหารที่ดีมาพัฒนาองค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของเครชชีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 367 คน แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปยังหมู่บ้านต่าง ๆ ตามสัดส่วนด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แล้วนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try out) ใช้กับประชาชนที่มีลักษณะ

คล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแพ อำเภอกูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.9292

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปะเคียบ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลปะเคียบ อำเภอกูเมืองจังหวัดบุรีรัมย์ ด้วยตนเอง จำนวน 367 ฉบับ แล้วเก็บแบบสอบถามกลับคืนมาได้จำนวน 367 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หากำร้อยละ แล้วนำเสนอข้อมูลเป็นตาราง แสดงจำนวนและร้อยละ

4.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอกูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

4.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นคำถามปลายเปิด นำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาโดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่ หากำร้อยละเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอกูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอกูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่า จะ ได้ดังนี้ ด้านความคิดริเริ่ม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านบุคลิกภาพ และด้านความสามารถ ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ต้องการ ได้ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมอย่างดีและอย่างมั่นคง รองลงมา คือ ควรมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเข้ากับประชาชนได้ทุกกลุ่มไม่แบ่งพรรคแบ่งฝ่าย ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 5 ด้าน ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจและขอเสนอการอภิปรายผลดังนี้

1. จากการศึกษาคูณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และ ด้านความคิดริเริ่ม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากคุณลักษณะดังกล่าวควรเป็นพื้นฐานโดยทั่วไปของผู้บริหาร รวมถึงการเป็นผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ครบตามคุณลักษณะของผู้บริหารทั่วไป คือ ด้านบทบาทหน้าที่ ต้องมีความตั้งใจ มีความฉลาดรอบรู้ มีไหวพริบ แก้ไขปัญหา ได้ดีขึ้นหมั่นเพียรในการทำงาน รับฟังปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในชุมชน และมีความเป็นกันเองกับข้าราชการในองค์กร และประชาชนในท้องถิ่น ด้านบุคลิกภาพ ต้องมีความสุขุมรอบคอบ พุดจาสุภาพ มีความอ่อนน้อมถ่อมตนกับบุคคลทุกระดับ ให้เกียรติผู้อื่น มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับชุมชน ยิ้มแย้มแจ่มใส ทักทายกับทุกคนและเข้าถึงประชาชนในทุกพื้นที่ อย่างเสมอต้นเสมอปลาย ด้านความสามารถ ต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จ มีวิสัยทัศน์ มีความเข้าใจระบบบริหารภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างดี ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด ด้านมนุษยสัมพันธ์ ต้องเป็นคนสุภาพอ่อนโยน อ่อนน้อมถ่อมตน มีความอดทน อดกลั้น เสียสละไม่เห็นแก่ตัว มีสุขภาพจิตดี ยิ้มแย้มแจ่มใส มีใจเพียงด้านใดด้านหนึ่ง หรือขาดด้านใดด้านหนึ่งไป ด้านความคิดริเริ่ม ต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถประสานงาน สามารถวิเคราะห์บูรณาการกิจกรรมภายในองค์กร ได้อย่างเหมาะสม และวางแผนงานการพัฒนาชุมชนด้วยสิ่งแปลกใหม่และสร้างสรรค์ ได้อย่างหลากหลาย จึงมีผลในระดับมาก ซึ่งเหตุผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย ลีทะกุลเกียรติชัย (2551 : 76) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในเขตตำบลบางค้อ อำเภอฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัย ด้านบทบาทหน้าที่ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าประชาชนส่วนใหญ่ต้องการผู้บริหารที่มีความตั้งใจ ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน มีความเป็นกันเองกับข้าราชการในองค์กรและประชาชนในท้องถิ่น เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน สามารถให้คำปรึกษาแนะนำแก่ข้าราชการในองค์กรและประชาชนในท้องถิ่นได้ ประสานงานและขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อสนับสนุนการบริหารงานขององค์กรมีความฉลาดรอบรู้ มีไหวพริบในการแก้ไขปัญหา สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กรหรือประชาชนในท้องถิ่นได้ ใจกว้างรับฟังปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในชุมชน ดังนั้น ประชาชนจึงต้องการผู้บริหารที่มีคุณลักษณะดังกล่าวเพื่อให้เกิดความเจริญแก่องค์กรและชุมชนต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสกร เทวอนรัมย์ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอหัวราช อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านบทบาทหน้าที่ พบว่าอยู่ในระดับมาก

2.2 จากผลการวิจัย ด้านบุคลิกภาพ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าประชาชนต้องการผู้บริหารมีบุคลิกที่ดี เนื่องจากผู้บริหารจะต้องทำงานและประสานงานกับหน่วยงานหลายฝ่าย จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากข้าราชการในองค์กรและประชาชนในชุมชน ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีบุคลิกภาพที่ดี ภาพลักษณ์ที่ดี มีสุขภาพแข็งแรง มีมารยาทที่ดี สุภาพ อ่อนโยน อ่อนน้อมถ่อมตน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความอดทนอดกลั้น สามารถควบคุมอารมณ์ และเก็บความรู้สึกได้ ดังนั้นประชาชนจึงต้องการผู้บริหารคุณลักษณะดังกล่าว เพื่อให้สามารถบริหารงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งขององค์กรที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิดา ศรีมหัน โด (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่ประชาชนพึงประสงค์ของเทศบาลนครยะลา อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านบุคลิกภาพ พบว่าอยู่ในระดับมาก

2.3 จากผลการวิจัย ด้านความสามารถ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าประชาชนต้องการผู้บริหารที่มีความสามารถที่จะนำผู้ร่วมงานหรือผู้ตามไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อเรื่องที่ทำ มีความมุ่งมั่นทุ่มเทให้กับงาน มีความสามารถในการบริหารจัดการ การทำงานเป็นทีม มีความสามารถในการวางแผนการบริหารงานที่ดี มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารที่ดี มีความสามารถในการจัดงบประมาณทั้งนอกระบบ ในระบบ มีความสามารถทำให้ชุมชนให้ความร่วมมือ เสียสละ บริจาคทรัพย์สินของ บริจาคแรงงาน และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล จึงจะสามารถพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญรุ่งเรืองได้ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรพันธ์ สุวรรณห้อย (2549 : 64 - 66) ได้ศึกษาคุณลักษณะของนายกเทศมนตรีที่พึงปรารถนาของประชาชน : กรณีศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความสามารถ พบว่าอยู่ในระดับมาก

2.4 จากผลการวิจัย ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าประชาชนต้องการผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งการที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากข้าราชการในองค์กร และประชาชนในชุมชน ความสำเร็จของงานแทบทุกประเภทจะสำเร็จได้ก็ด้วยความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารเพราะการติดต่อสื่อสาร การประสานงานถือว่ามีผลต่อความสำเร็จของงาน คนที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีสามารถพูดให้คนอื่นคล้อยตาม พูดในเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย พูดให้คนทำงานให้อย่างทุ่มเท เสียสละทั้งเวลา และเงินทอง จึงทำให้ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่เข้ากับคนอื่นได้ง่าย ปฏิบัติคนน่ารักพ น่ายกย่อง มีทักษะในการสื่อสารด้านการพูดและการเขียน รู้จักกาลเทศะ มีสุขภาพจิตที่ดี ชัมเข้มแข็งมีไหวพริบ เพื่อจะได้สร้างความใกล้ชิดและความเป็นกันเองกับประชาชน ได้อย่างแท้จริง ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระ ภูระหงษ์ (2550 : 51) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเทศมนตรีบางเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.5 จากผลการวิจัย ด้านความคิดริเริ่ม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าประชาชนต้องการผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถประสานงานบูรณาการกิจกรรมภายในองค์กร สามารถวิเคราะห์และวางแผนงานการพัฒนาชุมชนด้วยสิ่งแปลกใหม่และสร้างสรรค์ สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น มีความสามารถในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์ มีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ภายในและภายนอกองค์กรเพื่อพัฒนาชุมชนด้วยความริเริ่มสร้างสรรค์ ทุ่มเทและเสียสละ สามารถนำความรู้และเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ใน การวางแผน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ กวี วงศ์พูน (2550 : 35 – 99) การคิดที่จะทำสิ่งแปลกๆ ใหม่เพื่อสร้างสรรค์ประโยชน์ให้องค์การมากขึ้น คือ แก้ไขให้งานดีขึ้น คือการคิดเกี่ยวกับเรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่ยอมได้เปรียบ เพราะเราทุกคนต้องคลุกคลีเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติแล้วเป็นส่วนใหญ่ ถ้าลักษณะงานที่ต้องทำนั้นมีการเปลี่ยนแปลงงานอยู่บ่อยๆ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์แล้ว ยอมต้อง เพิ่มการคิดมากขึ้น เพื่อประโยชน์ในการลดขั้นตอนต่างๆ ซึ่งจะทำให้ใช้เวลาได้สั้นลงไป หรือตัดเองงานที่ซับซ้อนทิ้งไป ช่วยเพิ่มงานใหม่ การที่เราคิดเรื่องต่างๆ ขึ้นมาก็เพื่อจะได้คิด โครงการใหม่ๆ เกิดขึ้นในการดำเนินการ หรือถือว่าการสร้างชิ้นใหม่ ทำให้พนักงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการเป็นหัวหน้าหรือผู้นำ และทำให้เขาเหล่านั้นมีงานมาตลอดปีอย่างไม่น่าเบื่อหน่าย และเป็นประโยชน์ในการวางแผน คิดไปไกลมาก ไกลถึง 5 ปี การคิดจึงถือว่าช่วยวางแผนต่างๆ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ต้องการได้ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมอย่างดีและอย่างมั่นคง แสดงให้เห็นว่าประชาชนมีความต้องการผู้บริหารท้องถิ่นที่มีความรับผิดชอบต่อประชาชน เป็นผู้ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความยุติธรรมและเป็นผู้ปฏิบัติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย กำลังรณรงค์มากในระบบราชการ โดยเฉพาะเรื่องของความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่คดโกง โปร่งใส มีความเสมอภาค มีความเสียสละ รับผิดชอบต่อส่วนรวม ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว ยุติธรรมและมีคุณธรรมประจำใจ รู้จักบาปบุญ คุณโทษ ปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรม ดำเนินในความรับผิดชอบต่อประชาชนอย่างสม่ำเสมอ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเสมอต้นเสมอปลาย มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นที่มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงานจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อชุมชน โดยส่วนรวมไม่แบ่งแยกเป็นฝักฝ่ายซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กร และสร้างความเจริญให้กับชุมชนอย่างมั่นคงต่อไป มีความสุจริต โปร่งใส ได้ประโยชน์จากงบประมาณอย่างเต็มที่ ไม่มีการรั่วไหล ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนา ตะอูบ (2551 : 81) ได้ศึกษา เรื่องคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรศรีดิษฐ์ พบว่า มีข้อเสนอให้ผู้บริหารควรมีการบริหารเงินงบประมาณ การคลัง ด้วยความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ จัดสรรงบประมาณให้ครบทุกหมู่บ้านอย่างเท่าเทียมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับทุกคน ดังนั้น ผู้บริหารที่ได้รับการเลือกตั้งเข้ามาต้องมีคุณลักษณะข้อนี้และ ผู้นำชุมชน หัวหน้าครอบครัว จำเป็นต้องสร้างความตระหนักของการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีที่จะส่งผลดีต่อการทำงานแก่สมาชิกในชุมชนหรือครอบครัว โดยการบอกถึงผลดีของการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การออกพบปะเยี่ยมเยียนอย่างสม่ำเสมอ มีการเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมือง และสังคมอย่างต่อเนื่อง ทักทายผู้คนเป็นประจำด้วยความเป็นกันเอง มีวาจาที่สุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านบุคลิกภาพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารมีมารยาทดี สุภาพอ่อนโยน และมีความสามารถในการเก็บความรู้สึกได้ดี ดังนั้น ประชาชนอาจมองว่าบุคลิกภาพของผู้บริหารมิใช่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญแต่ที่จริงแล้ว ผู้บริหารต้องมีคุณสมบัติดังกล่าว จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้จะลงสมัครรับเลือกตั้งเป็นผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องสร้างคุณลักษณะดังกล่าวให้เกิดขึ้นอย่างเป็นที่ประจักษ์แก่ประชาชนในชุมชน ไม่ว่าจะเป็นเวลาช่วงการหาเสียงเลือกตั้ง การเข้าสังคมในโอกาสต่างๆ หรือการดำเนินชีวิตประจำวัน เพื่อให้เกิดความประทับใจและการยอมรับ อีกทั้งจะต้องมีการให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ โดยการประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย หรือการจัดทำเอกสาร บทความ ซึ่งต้องขอความร่วมมือจากกำนัน หรือผู้ใหญ่บ้าน ในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ในแต่ละหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ องค์การบริหารส่วนตำบลปะเคียบจะต้องจัดทำเอกสารหรือบทความเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ดังกล่าว แล้วแจกจ่ายไปยังแต่ละหมู่บ้านเพื่อให้ประชาชนได้รับทราบข้อมูล และเห็นถึงความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาเลือกผู้บริหารท้องถิ่นได้ต่อไป

1.3 ข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิด พบว่า ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ต้องการได้ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมอย่างดีและอย่างมั่นคง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประชาชนเห็นสภาพปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน การขาดคุณธรรม จริยธรรมที่ดีในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น ดังนั้นจึงให้องค์การบริหารส่วนตำบลปะเคียบ ได้ดำเนินการดังนี้คือ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นแก่ประชาชนในชุมชน โดยวิธีการจัดทำเอกสารสารสนเทศไปยังหมู่บ้านต่างๆ เพื่อให้ผู้นำในระดับหมู่บ้าน หรือการให้ข้อมูลโดยวิธีการประชาสัมพันธ์เสียงตามสายที่มีอยู่ในแต่ละหมู่บ้านนั้น จะทำให้ผู้ที่มีแนวคิดที่จะเข้ามาเป็นผู้บริหารท้องถิ่นได้ตระหนักว่าประชาชนทราบถึงปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ที่เกิดขึ้นในชุมชนและประชาชนมีความต้องการบริหารที่มีคุณลักษณะอย่างไร

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงตามความคาดหวังของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ และท้องถิ่นในพื้นที่อื่น ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมให้เกิดกระบวนการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งจะช่วยให้ทราบความต้องการที่แท้จริงของประชาชนเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเป็นประโยชน์ในการนำข้อมูลไปใช้ต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ คำสอน. (2553). **ลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พนักงานส่วนตำบลต้องการในเขตอำเภอ
ลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์**. ภาคนิพนธ์ ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) บุรีรัมย์ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2550). **รวมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อาสาศึกษาคินแดน.
- กวี วงศ์พุด. (2550). **ภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : บี.เค.อินเตอร์ปริ้นท์ จำกัด.
- โกวิท พวงงาม. (2544). **การปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : วิทยุชน.
- _____. (2549). **มติใหม่การปกครองท้องถิ่นวิสัยทัศน์กระจายอำนาจและการบริหารงาน
ท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อาสาศึกษาคินแดน.
- _____. (2552). **การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมติใหม่ในอนาคต**. พิมพ์ครั้งที่ 7.
กรุงเทพฯ : วิทยุชน.
- จิราภา เต็งไทรรัตน์. (2543). **จิตวิทยาทั่วไป**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จිරันท์ สุวรรณห้อย. (2549). **คุณลักษณะของนายกเทศมนตรีที่พึงปรารถนาของประชาชน :
กรณีศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา**. งานนิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุมพล สวัสดิ์ยากกร. (2550). **หลักการบริหารและมนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุวรรณภูมิ.
- จุมพล หนิมพานิช. (2547). **ผู้นำ อำนาจ และการเมืองในองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.
- เฉลิมชัย หาญกล้า. (2545). **เอกสารประกอบการสอนหลักการบริหารการศึกษา**. ลพบุรี :
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ชนิดา ศรีมหันโต. (2550). **คุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่ประชาชนพึงประสงค์ของเทศบาล
นครยะลา อำเภอเมือง จังหวัดยะลา**. รายงานการศึกษาอิสระ ปร.ม.
(การปกครองท้องถิ่น). ขอนแก่น : วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชัชรี นฤทุม. (2545). **การพูดและการเขียนในงานส่งเสริม**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาญชัย แสวงศักดิ์. (2542). **กฎหมายปกครอง**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อาสาศึกษาคินแดน.

- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2541). บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพมหานคร.
- ชวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ. พิมพ์ครั้งที่ ๑. พิมพ์ครั้งที่ ๑. พิมพ์ครั้งที่ ๑.
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- เดิมศักดิ์ คทวนิช. (2546). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : ส.เอเซียเพรส.
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. (2540). การบริหารการศึกษายุคใหม่ : ทฤษฎีวิจัยและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ :
ไทยวัฒนาพานิช.
- ทองหล่อ วงษ์อินทร์. (2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ :
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2549) ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : รัตนไตร.
- ทิพวัลย์ สีจันทร์และคณะ. (2546). การคิดและการตัดสินใจ. กรุงเทพฯ. สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ธรรมรส โชติบุญชร. (2542). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : อินเดียนสโตร์.
- ธวัชชัย โคจัน. (2544). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเทศมนตรี ตามทัศนะของพนักงาน
เทศบาลและสมาชิกสภาเทศบาล จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรศักดิ์ กัญจนพงษ์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์. (2546). คู่มือพัฒนาบุคลากรและกลยุทธ์การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 6.
กรุงเทพฯ : สนุกอ่าน.
- นภค เวชสวัสดิ์. (2548). บุคลิกภาพสู่ความเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- นันท์วัฒน์ บรรมานันท์. (2552). การปกครองส่วนท้องถิ่น. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- นิรมล กิติกุล. (2554). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญมัน ชนาศุภวัฒน์. (2549). จิตวิทยาธุรกิจ. อุดรดิตต์ : คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์.
- เบญจมาภรณ์ อิศรเดช. (2552). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2547). การปกครองท้องถิ่นไทยในบริบทของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร
ไทย พ.ศ. 2540. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประชัน คະเนวัน. (2552). เอกสารประกอบการเรียนรัฐและอำนาจรัฐ. บุรีรัมย์ : คณะมนุษยและ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- _____ . (2553). เอกสารการสอนการปกครองท้องถิ่นเปรียบเทียบ. บุรีรัมย์ :
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- _____ . (2554). เอกสารประกอบการเรียน จริยธรรมสำหรับนักบริหาร. บุรีรัมย์ :
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ประสกร เทวอนรัมย์. (2555). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของ
พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์. การค้นคว้าอิสระ
ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.
พิมพ์ครั้งที่ 10 . บุรีรัมย์ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปราณี รามสูตร. (2545). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ : ธนการพิมพ์.
- ปริญญา เทวณมิตรกุล. (2544). สิทธิเสรีภาพการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2541). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์.
_____ . (2548). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์.
- พงศ์ศักดิ์ ศรีสมทรัพย์. (2546). การปกครองท้องถิ่น. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.
- พวงทอง โยธาใหญ่. (2545). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น:
กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ. ร.ป.ม.
(รัฐประศาสนศาสตร์). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิมพ์ใจ โอภาณุรักษ์ธรรม. (2542). มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์
สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- พีระสิทธิ์ กำนวนศิลป์ และ สุภวัฒน์กร วงศ์ชนวสุ. (2549). ความรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วม
ของประชาชนในการปกครองท้องถิ่น. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- แพรภัทร เขียวชะอุ่ม. (2556). ประเภทของผู้บริหาร. ค้นเมื่อวันที่ 24 กันยายน 2556, แหล่งที่มา
http://elearning.sim.edu.l file.php/3/_1_ppt.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี :
ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาวดี ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ โทวณะบุตร. (2542). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.
กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- โสภชา อรัญวัฒน์. (2552). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล.
- สงวน นิตยารัมภ์พงศ์. (2541). การปฏิรูประบบบริการสุขภาพไทย. กรุงเทพฯ. บรรณกิจ.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2548). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- สนธยา คงฤทธิ์. (2542, สิงหาคม). “วารสารวิชาการ : การบริหารการตลาด.” : สถาบัน
ราชภัฏนครปฐม. 10(4) : 5
- สมคิด บางโม. (2541). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมจิต โยระคง. (2556). “แนวคิดเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร”
เอกสารการสอนชุดวิชาการเป็นผู้นำมนุษยสัมพันธ์และจิตวิทยาสำหรับเกษตรกรหน่วยที่ 6
เล่มที่ 1 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมพร สุทัศนีย์. (2544). มนุษยสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัลพับลิเคชั่น.
- สัมพันธ์ เศษะอริก และคณะ. (2546). อบต. เทศบาล/อบจ. อำนาจของใคร?. ขอนแก่น :
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (2546). คู่มือการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สุดาพร กุณชลาบุตร. (2549). หลักการตลาดสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). ภาวผู้นำทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์.
พิมพ์ครั้งที่ 2. ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ : วิจารณ์ เอ็ดดูเคชั่น.
- สุกชัย เอาะน้อย. (2550). ภาวะความเป็นผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัด
ขอนแก่น. รายงานการศึกษาอิสระ ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). ขอนแก่น : วิทยาลัยการ
ปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เสรี วงษ์มณฑา. (2547). ครบเครื่องเรื่องการสื่อสารการตลาด. กรุงเทพฯ : ชรรมสาร .
- เสาวรส มิตราปิย นุรักษ์. (2546). ตัดสินใจอย่างได้ผล. กรุงเทพฯ. นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- หริรักษ์ สุตะบุตร. (2540). ความแตกต่างระหว่างผู้นำกับผู้บริหาร. กรุงเทพฯ. ดี เอ็ม จี.
- องค์การบริหารส่วนตำบลปะเคียบ. (2556). แผนพัฒนาสามปี (2556 -2558). นุรีรัมย์ :
สำนักงานปลัด.
- อนุวัฒน์ พุทธิพิพัฒน์ขจร. (2550). คุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่พึงปรารถนา
ของประชาชน : กรณีศึกษาตำบลหมอนนาง อำเภอพนสนธิคม จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์
ร.ม. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนง ไกรทองสุข. (2551). คุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์และที่เป็นจริงตามธรรมชาติของ
พนักงานส่วนตำบล อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี. รายงานการศึกษาอิสระ ปร.ม.

- ขงยุทธ เกษสาคร. (2552). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ :
วี.เจ.พรินต์ติ้ง.
- รศคนธ์ รัตนเสริมพงศ์. (2546). เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารท้องถิ่น. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : นำกั๋ง.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.
- รัตนา ตะอูบ. (2551). คุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของข้าราชการ
และพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุตรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. (การบริหารและพัฒนา
ประชาคมเมืองและชนบท) อุตรดิตถ์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- เรียบ ศรีทอง. (2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพฯ : เชิร์คเวฟเอ็ดดูเคชั่น.
- ลักขณา สรีวัฒน์. (2556). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรินต์ติ้ง เฮ้าส์.
- ลิขิต ชีรเวคิน. (2543). การเมืองการปกครองของไทย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรรณนา พันธุ์สว่าง. (2552). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล.
- วัชรีย์ ทรงประทุม. (2554). การออกแบบองค์การ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัฒนา พัฒนพงศ์. (2543) มนุษย์สัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : Smart BookInternational (SBI).
- วิจิตร อาวะกุล. (2542). เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- วิชัย ลีละกุลเกียรติชัย. (2551). คุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในเขต
เทศบาลตำบลบางด้า จังหวัดฉะเชิงเทรา. รายงานการศึกษาอิสระ ร.ป.ม.
(รัฐประศาสนศาสตร์) ขอนแก่น : วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิชัย แทวนเพชร. (2548). มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
ธรรมกมล.
- วิเชียร ชื่นชอบ. (2554). เอกสารประกอบการสอนองค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ.
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิทยา เทพยา. (2542). มนุษย์สัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : แพร์พิทยา.
- วิภาพร มาพบสุข. (2543). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วีระ ภูระหงษ์. (2550). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเทศมนตรีในทัศนะของประชาชนผู้มี
สิทธิ์เลือกตั้ง : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบางเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ.
งานนิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริ เจริญวัย. (2540). ภาวะผู้นำ . นครราชสีมา : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์
สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.

- (รัฐประศาสนศาสตร์). ขอนแก่น : วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
อลงกรณ์ อรรคแสง.(2547). คู่มือมติใหม่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น : ผู้บริหารท้องถิ่นที่มา
จากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน. นนทบุรี : สถาบันพระปกเกล้า.
อาทิตย์ โก้สกุล. (2546). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
อำนาจ แสงสว่าง. (2544). จิตวิทยาอุตสาหกรรม Industrial Psychology. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ :
อักษรวิวัฒน์.
อำนาจ ทองโปร่ง. (2552). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ :
มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.
อำไพ อินทรประเสริฐ. (2543). ศิลปะการเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ.สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

มหาวิทยาลัยสุโขทัย
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑(๑)/ว๖๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.กระพัน ศรีงาน

ด้วย นางสมใจ ยิ่งยง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังอยู่ในระหว่างทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์” โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน เป็นประธานที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑(๑)/ว๕๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผศ.ดร.นิรันดร์ กุลพานันท์

ด้วย นางสมใจ ยิ่งยง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังอยู่ในระหว่างทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์” โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน เป็นประธานที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑(๑)/ว๖๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผศ.น้อย สุปิงคลัด

ด้วย นางสมใจ ยิ่งยง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังอยู่ในระหว่างทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์" โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน เป็นประธานที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑(๑)/๖๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบ้านแพ

ด้วย นางสมใจ ยิ่งยง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังอยู่ในระหว่างทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์" โดยมี รองศาสตราจารย์ประจัน คะเนวิน เป็นประธานที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระ

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางสมใจ ยิ่งยง ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับ กำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๙๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลปะเคียบ

ด้วย นางสมใจ ยิ่งยง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังอยู่ในระหว่างทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์" โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คະเนวัน เป็นประธานที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระ โดยการนี้ นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถาม ผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ตั๋ว ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชน
ในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อจะศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ แบบสอบถามมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ มีอยู่ 5 ด้าน คือ ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดริเริ่ม

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

แบบสอบถามนี้เป็นการหาข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยของการศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นและความรู้สึกที่แท้จริง ข้อมูลทั้งหมดที่ได้รับจากท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่าน ทั้งนี้ข้อมูลดังกล่าวจะถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการเท่านั้น จึงขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

(นางสมใจ ยิ่งขง)

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

18 – 25 ปี

26 – 35 ปี

36 – 45 ปี

46 – 55 ปี

56 – 65 ปี

66 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ประถมศึกษา

มัธยมศึกษาตอนต้น

มัธยมศึกษาตอนปลาย/ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่า

ปวส./อนุปริญญา

ปริญญาตรีขึ้นไป

อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

4. ท่านประกอบอาชีพ

เกษตรกรรม

ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว

รับจ้าง

รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ

อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

5. รายได้ต่อเดือน

ต่ำกว่า 5,000.- บาท

5,000. - 8,000.- บาท

8,001 – 11,000.- บาท

11,001.- บาท ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความ

คิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

ซึ่งในแต่ละข้อจะแบ่งระดับความพึงประสงค์ออกเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย

5 หมายถึงระดับความพึงประสงค์มากที่สุด

4 หมายถึงระดับความพึงประสงค์มาก

3 หมายถึงระดับความพึงประสงค์ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความพึงประสงค์น้อย

1 หมายถึง ระดับความพึงประสงค์น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความพึงประสงค์				
		5	4	3	2	1
	ด้านบทบาทหน้าที่					
1	ผู้บริหารมีความ ตั้งใจ ขยันหมั่นเพียร ในการทำงาน					
2	ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับเจ้าหน้าที่ในองค์กร และประชาชนในท้องถิ่น					
3	ผู้บริหาร บริหารงาน โดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกับผู้บริหาร ในการปฏิบัติงาน					
4	ผู้บริหารสามารถติดต่อประสานงานและขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้การสนับสนุนการบริหารงานขององค์กร					
5	ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ในองค์กร และประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม					
6	ผู้บริหารมีความฉลาด มีไหวพริบในการแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ดี					
7	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กร หรือประชาชนในท้องถิ่นได้					
8	ผู้บริหารมีจิตใจกว้างขวาง ยอมรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะจากประชาชน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความพึงประสงค์				
		5	4	3	2	1
	ด้านบุคลิกภาพ					
9	ผู้บริหารมีสุขภาพจิตดี ยิ้มแย้มแจ่มใสสุขภาพแข็งแรงทั้งด้านร่างกายและจิตใจ					
10	ผู้บริหารมีการปรับตัวเข้ากับสังคมและประชาชนได้เป็นอย่างดี					
11	ผู้บริหารการแต่งกายสะอาดเรียบร้อยและดูกาลเทศะ					
12	ผู้บริหารมีความสุขุม เยือกเย็นและรอบคอบในการปฏิบัติงาน					
13	ผู้บริหารมีลักษณะท่าทางที่แสดงความเป็นมิตร/เป็นกันเองกับประชาชนทุกอาชีพ					
14	ผู้บริหารมีความกระชับกระเฉงและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					
15	ผู้บริหารมีทัศนคติและค่านิยมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
16	ผู้บริหาร วางตัวน่านับถือ น่าชื่นชมเป็นแบบอย่างที่ดี					
17	ผู้บริหารมีมารยาทดี สุภาพอ่อนโยน และมีความสามารถในการเก็บความรู้สึกได้ดี					
18	ผู้บริหารมีความกล้าในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์					
19	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นและสนใจในหน้าที่การงานอย่างแท้จริง					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความพึงประสงค์				
		5	4	3	2	1
	ด้านความสามารถ					
20	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหาร					
21	ผู้บริหารทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเสมอและสามารถปรับกระบวนการบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง					
22	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล					
23	ผู้บริหารมีความสามารถในการเจรจาต่อรอง					
24	ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน					
25	ผู้บริหารการบริหารงานโดยยึดหลักของความถูกต้องตามระเบียบราชการ					
26	ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาองค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาวติดตามกำกับให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้					
	ด้านมนุษยสัมพันธ์					
27	ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับทุกคน					
28	ผู้บริหารเอาใจใส่ตามทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา					
29	ผู้บริหารมีกิริยาวาจาสุภาพอ่อนโยน					
30	ผู้บริหารออกพบปะเยี่ยมเยียนประชาชนอย่างสม่ำเสมอ					
31	ผู้บริหารเป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ได้ดี					
32	ผู้บริหารให้เกียรติยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชา					
33	ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน					
34	ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ชุมชนหรือหน่วยงานจัดขึ้น					
35	ผู้บริหารมีความเคารพและให้เกียรติประชาชน					
36	ผู้บริหารเป็นผู้ฟังที่ดี					
37	ผู้บริหารไม่นินทา					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความพึงประสงค์				
		5	4	3	2	1
	ด้านความคิดริเริ่ม					
38	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถประสานงาน บูรณาการกิจกรรม ภายในองค์กรได้อย่างเหมาะสม					
39	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์และวางแผนงานการพัฒนาชุมชนด้วยสิ่งใหม่ๆ และสร้างสรรค์ ได้อย่างหลากหลาย เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น					
40	ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์					
41	ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ภายในและภายนอกองค์กรเพื่อพัฒนาชุมชนด้วยความริเริ่มสร้างสรรค์ ทุ่มเทและเสียสละ					
42	ผู้บริหารสามารถนำความรู้และเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ใน การวางแผน					
43	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนวิธีบริหารให้ สอดคล้องกับควมเปลี่ยนแปลงได้					
44	ผู้บริหารเป็นบุคคลที่เรียนรู้ตลอดเวลา ไม่อยู่นิ่ง					

ภาคผนวก จ
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR01	183.1333	187.1540	.3926	.9283
VAR02	182.7667	186.8057	.3983	.9282
VAR03	182.9333	185.3057	.4314	.9280
VAR04	182.9000	186.4379	.3398	.9290
VAR05	182.9667	180.7920	.6871	.9255
VAR06	182.9333	191.8575	.1284	.9302
VAR07	182.7000	182.2172	.6736	.9258
VAR08	182.8667	186.1195	.4100	.9282
VAR09	182.7667	189.6333	.2320	.9297
VAR10	183.0333	188.5161	.3456	.9286
VAR11	182.8000	188.2345	.3155	.9289
VAR12	182.9667	182.5851	.5113	.9273
VAR13	183.0000	188.2759	.2850	.9293
VAR14	183.1000	189.8862	.2791	.9290
VAR15	183.1000	188.7828	.2563	.9296
VAR16	182.9000	185.2655	.5096	.9273
VAR17	182.8667	185.7057	.4751	.9276
VAR18	183.0000	184.0000	.5685	.9267
VAR19	183.0000	186.6207	.4112	.9281
VAR20	183.0333	191.8954	.1052	.9306
VAR21	182.9333	195.0989	.0445	.9308
VAR22	183.0667	189.2368	.2248	.9300
VAR23	183.2667	186.5471	.5422	.9272
VAR24	183.0000	182.8276	.6395	.9261
VAR25	182.9667	183.4126	.5902	.9265
VAR26	183.1333	187.4989	.3715	.9284
VAR27	182.9667	186.9299	.4807	.9276
VAR28	183.0000	185.1724	.4979	.9274
VAR29	182.9667	181.4816	.7053	.9255
VAR30	182.9333	186.2023	.3836	.9285
VAR31	183.0000	181.7931	.6442	.9260
VAR32	182.9000	183.6793	.6795	.9261
VAR33	182.9333	187.0299	.4087	.9281
VAR34	182.9333	183.0989	.5502	.9268
VAR35	182.9000	181.7483	.6657	.9258
VAR36	183.1000	183.8862	.5726	.9267
VAR37	183.0667	180.6161	.6889	.9255
VAR38	183.0667	184.2023	.5361	.9270

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR39	182.8333	182.6954	.5975	.9264
VAR40	183.2000	184.5103	.5482	.9269
VAR41	183.2000	183.6828	.5472	.9269
VAR42	183.0000	181.1034	.5927	.9264
VAR43	182.9667	188.9299	.3975	.9283
VAR44	182.9333	182.3402	.6415	.9260

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 44

Alpha = .9292

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Buriram Rajabhat University

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางสมใจ ยิ่งยง
วันเดือนปีเกิด	1 ตุลาคม 2521
สถานที่เกิด	บ้านเลขที่ 42 หมู่ที่ 8 ตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 42 หมู่ที่ 8 ตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	องค์การบริหารส่วนตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2535 ประถมศึกษา โรงเรียนบ้านเขว้า ตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2537 มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนหนองขमार ตำบลหนองขमार อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2540 มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนคูเมือง ตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2545 ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาคอมพิวเตอร์ศึกษา สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2557 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์