



คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย
ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย
อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

การค้นคว้าอิสระ

ของ

กันติมา โยธานันท์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

พฤษภาคม 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**DESIRABLE CHARACTERISTICS OF CHIEF EXECUTIVE OF PRAKHONCHAI.
SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION ON OPINIONS OF PEOPLE IN
PRAKHONCHAI SUBDISTRICT, PRAKHONCHAI DISTRICT,
BURIRAM PROVINCE**

Kantima Yotanan

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

May 2016


Copyright of Buriram Rajabhat University




คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้พิจารณาการค้นคว้าอิสระของ นางกันติมา โยธำพันธ์
เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์


คณะกรรมการสอบ

 
..... ประธานกรรมการ
(ดร.ผดุงชาติ ยังดี)
ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน)
ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมมาตร ผลเกิด)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

วันที่..... เดือน..... 26 พ.ค. 2559 พ.ศ.....

ชื่อเรื่อง	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์		
ผู้วิจัย	กันติมา โยธานันท์		
ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	ดร.ผดุงชาติ ยงค์	ที่ปรึกษาหลัก	
	รองศาสตราจารย์ ประจัน กะเนวัน	ที่ปรึกษาร่วม	
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2559

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 5 ด้าน คือ ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดริเริ่ม กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 367 คน แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปตามหมู่บ้านต่าง ๆ ตามสัดส่วน โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมี 3 ลักษณะ คือ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิด มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.8837 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบทบาทหน้าที่ รองลงมา คือ ด้านความสามารถ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความคิดริเริ่ม ตามลำดับ สำหรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นควรจัดสรรงบประมาณให้มีความครอบคลุมทุกด้านทุกหมู่บ้าน รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นควรลงพื้นที่ให้ใกล้ชิดกับประชาชน เพื่อรับทราบปัญหา และผู้บริหารท้องถิ่นควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามลำดับ

TITLE Desirable Characteristics of Chief Executive of Prakhonchai Subdistrict
Administrative Organization Based on Opinions of People in Prakhonchai
Subdistrict, Prakhonchai District, Buriram Province

AUTHOR Kantima Yotanan

INDEPENDENT STUDY ADVISORS

Dr. Phadungchart Youngdee Major Advisor
Associate Professor Prajan Kanawan Co – advisor

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

SCHOOL Buriram Rajabhat University **YEAR** 2016

Abstract

The purpose of this research was to study the desirable characteristics of chief executive of Prakhonchai Subdistrict Administrative Organization based on opinions of people in Prakhonchai Subdistrict, Prakhonchai District, Buriram Province in five aspects: roles and duties, personalities, capabilities, human relations and initiative ideas. The samples consisted of 365 informants who were randomly and proportionally selected from the population of different villages by using the table of Krejcie & Morgan and simple random sampling. The research tool was a questionnaire with three parts: checklist, five-rating scales and open-ended questions with the reliability of 0.8837. The statistics utilized to analyze the obtained data were percentage, mean and standard deviation. The findings of research revealed that the chief executive's desirable characteristics in the target area were overall found at a high level. Upon considering each aspect, all aspects were also found at a high level. Moreover, their roles and duties were rated at the average highest level and were followed by capabilities while their initiative ideas were ranked at the average lowest level. The following opinions and suggestions were most proposed by the samples respectively: Local administrators should provide the budget for all villages. They should visit all areas in order to have close relationships with people and to realize their problems. And people should be given a chance to express their opinions and to participate in the activities of organized by the subdistrict administration organization.

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความเมตตาช่วยเหลือ ให้การแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ผดุงชาติ ยงดี ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน ที่ปรึกษาร่วมที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ ของการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้เอื้ออำนวยและประสานงานในการค้นคว้าอิสระเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน คือ อาจารย์ ดร.กระพัน ศรีงาน คณบดี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ น้อย สุปิงคลัด ข้าราชการบำนาญ อดีตรองนายกเทศมนตรีเมืองบุรีรัมย์ และจำเอกวิสิทธิ์ ปาประโคน หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือสำหรับการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา รวมทั้งผู้เกี่ยวข้องทุกคนที่เป็นกำลังใจในการศึกษามาโดยตลอด พี่ ๆ เพื่อน ๆ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่น 16 มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ทุกคนที่ช่วยส่งเสริมให้กำลังใจเสมอมา และขอขอบพระคุณพนักงานเจ้าหน้าที่ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุก ๆ ท่านที่ได้สละเวลาตอบแบบสอบถามงานวิจัยและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงเกิดขึ้นจากการทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแต่บิดา มารดา บุรพจารย์ คณาจารย์และผู้มีส่วนในการช่วยเหลือ เกื้อกูลให้กำลังใจในการศึกษาแก่ผู้วิจัย

กัณติมา โยธานันท์

สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
ประกาศคุณูปการ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหาร.....	6
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น.....	16
แนวคิดเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์.....	27
แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น.....	36
แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น.....	39
บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์.....	70
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	77

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	82
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	82
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	83
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	85
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	97
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	97
วิธีดำเนินการวิจัย.....	97
สรุปผลการวิจัย.....	98
อภิปรายผล.....	99
ข้อเสนอแนะ.....	102
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	102
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	103
บรรณานุกรม.....	104
ภาคผนวก.....	111
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	112
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย.....	116

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	118
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	120
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	127
ประวัติย่อของผู้วิจัย	129

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 การให้การสงเคราะห์เบี้ยคนชรา	73
2.2 แสดงจำนวนผู้รับเบี้ยยังชีพ	74
2.3 แสดงกรอบอัตรากำลัง.....	76
4.1 จำนวนและร้อยละและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	88
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย โดยภาพรวมและรายด้าน.....	90
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ด้านบทบาทหน้าที่ โดยภาพรวมและ รายข้อ.....	91
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ด้านบุคลิกภาพ โดยภาพรวมและ รายข้อ.....	92
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ด้านความสามารถ โดยภาพรวมและ รายข้อ.....	93
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมและ รายข้อ.....	94
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ด้านความคิดริเริ่ม โดยภาพรวมและ รายข้อ.....	95
4.8 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ.....	96

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงการปกครองประเทศจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2475 ได้มีรัฐธรรมนูญมาใช้เป็นกฎหมายสูงสุด โดยการปกครองประเทศโดยมีระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน แบ่งการบริหารราชการออกเป็น 3 ส่วน คือการบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาคและการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ส่วนการบริหารราชการดังกล่าว ถือว่ามีความสำคัญต่อการบริหารราชการแผ่นดิน ดังนั้นผู้ที่เข้ามาเป็นผู้บริหารนั้นต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ มีวิสัยทัศน์ที่จะนำองค์กรนั้นๆ ไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชน ซึ่งถือว่าเป็นหน่วยงานระดับพื้นฐานที่จะสร้างระบบการเมือง การปกครองให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมได้มากที่สุด ดังนั้นผู้ที่มาทำหน้าที่เป็นผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสมและเพียงพอทุกด้านสำหรับการปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยทั้ง 5 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล ต่างก็เป็นนิติบุคคลมีอำนาจในการบริหารจัดการตนเองตามกฎหมายกำหนด

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 มาตรา 285 และรัฐธรรมนูญพุทธศักราช 2550 ในหมวดที่ 14 ได้บัญญัติไว้ให้การปกครองท้องถิ่นไทยได้มีการเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาทุกระดับ ด้วยเหตุนี้เองผู้นำท้องถิ่นจึงได้มาด้วยการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง ผู้นำบางยุคบางสมัยมีคุณสมบัติเหมาะสมกับการบริหารงาน แต่บางยุคอาจมีคุณสมบัติไม่พร้อมแต่อาจได้มาจากปัจจัยอื่น สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรล่าสุดซึ่งเกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการพัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม เพื่อการอยู่ดีกินดีของประชาชนในเขตตำบลนั้นๆ คือจัดให้มีการบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ เพื่อการสัญจรไปมาของประชาชน รักษาความสะอาดของถนนหนทางที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็กเยาวชนผู้สูงอายุและผู้พิการ คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม บำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาของท้องถิ่น ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย นอกจากนี้หน้าที่ที่จะต้อง

ทำตามกฎหมายหรือกฎหมายบังคับดังกล่าวแล้วนั้น ถ้าหากองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีศักยภาพ มีความสามารถเพียงพอยังสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ในเขตตำบลอีกคือ จัดให้มีน้ำเพื่อบริโภค อุปโภคและเพื่อทำการเกษตรแก่ประชาชน จัดให้มีการบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีการอื่นให้มี และบำรุงรักษาทางระบายน้ำ ให้มีการบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และ สวนสาธารณะ จัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตร และกิจการร้านค้าหรือสหกรณ์ ส่งเสริมให้มี อุตสาหกรรมในครัวเรือน บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน คุ้มครองดูแลและ รักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดินหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือหรือท่าข้าม กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์การท่องเที่ยวและการผัง เมือง (ประชัน คณะวน. 2553 : 207)

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ในอดีตมักประสบกับ ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ด้านการทำหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูง เช่น ปัญหาด้านการขาดภาวะผู้นำ ขาดความมีมนุษยสัมพันธ์ และขาดความรู้ความสามารถของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล คุณสมบัติเหล่านี้ อาจนำไปสู่การบริหารงานไม่โปร่งใสหรือขาดวิสัยทัศน์ ซึ่งนายกองค์การบริหาร ส่วนท้องถิ่นนั้น (องค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย. 2556 : 2) เป็นผู้มีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อท้องถิ่นในการเป็นผู้นำในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นให้ไปสู่ความเจริญก้าวหน้าเพื่อ ประโยชน์ต่อชุมชน การที่ผู้นำท้องถิ่นจะสามารถพัฒนาไปได้หรือไม่ จึงขึ้นอยู่กับบทบาทหน้าที่ ความสามารถมนุษยสัมพันธ์ และความคิดริเริ่มซึ่งเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของการเป็นผู้นำท้องถิ่น ที่ดี

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลประโคนชัย จึงสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะของที่พึงประสงค์ของนายกองค์การ บริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประ โคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อนำผลวิจัยที่ได้นำเสนอเป็นข้อมูลพื้นฐานให้แก่ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ท้องถิ่นหรือผู้ที่มีความสนใจถึงลักษณะบางประการ ที่ตรงกับความคิดเห็นของประชาชนและ นำไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้ามารับตำแหน่งผู้บริหารท้องถิ่นคือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย จากประชาชนผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อเป็นแนวทางของการเลือกตั้งผู้บริหารครั้งต่อไป

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์
2. เป็นสารสนเทศในการนำไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ทั่วประเทศ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดริเริ่ม (กวี วงศ์พัฒน์. 2550 : 35 - 99)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตตำบลประโคนชัย จำนวน 14 หมู่บ้าน จำนวน 7,220 คน (สำนักทะเบียนอำเภอประโคนชัย. 2554 : ไม่มีเลขหน้า)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มประชากรโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 148) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 367 คน แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปตามหมู่บ้านต่างๆ ตามสัดส่วนโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการนำความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อให้เข้าใจความหมายศัพท์ต่างๆ ที่นำมาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ จึงนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1. **ความคิดเห็น** หมายถึง การแสดงออกถึงความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเหตุการณ์หนึ่งเหตุการณ์ใด ด้วยการพูด การเขียน โดยมีความรู้ประสบการณ์ที่ได้มาจากการเรียนรู้เป็นพื้นฐานที่มาของการแสดงออกนั้น

2. **คุณลักษณะที่พึงประสงค์** หมายถึง ลักษณะหรือคุณสมบัติที่ดีของผู้บริหารท้องถิ่น ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย โดยครอบคลุมด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 **ด้านบทบาทหน้าที่** หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารท้องถิ่น ถึงการวางตัวหรือปฏิบัติตัวอย่างไรกับประชาชน เช่น มีความตั้งใจขยันหมั่นเพียรในการทำงาน มีความเป็นกันเองกับข้าราชการในองค์กรและประชาชนในท้องถิ่นบริหารงาน โดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกับผู้บริหารในการปฏิบัติงาน สามารถติดต่อประสานงานและขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การสนับสนุนการบริหารงานขององค์กรสามารถให้คำปรึกษาแนะนำแก่ข้าราชการในองค์กรและประชาชนในท้องถิ่น ได้อย่างเหมาะสม มีความฉลาดรอบรู้ มีไหวพริบในการแก้ไขปัญหาได้ดี สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กรหรือประชาชนในท้องถิ่น ได้มีความหนักแน่นใจกว้างและรับฟังปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในชุมชน เป็นต้น

2.2 **ด้านบุคลิกภาพ** หมายถึง ความสุขุมรอบคอบ พุดจาสุภาพ มีการวางตัวอย่างเหมาะสมเสมอต้นเสมอปลาย และสามารถควบคุมตนเองได้ดี มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความกล้าหาญและรับผิดชอบ การแต่งกายสะอาดเรียบร้อยถูกต้องตามกาลเทศะ มีความอ่อนน้อมถ่อมตนกับบุคคลทุกระดับให้เกิดเกียรติผู้อื่น มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับชุมชน ยิ้มแย้มแจ่มใสทักทายกับทุกคน และเข้าถึงประชาชนในทุกพื้นที่ เสียสละและอุทิศผลประโยชน์ของตนให้กับส่วนรวม เป็นต้น

2.3 **ด้านความสามารถ** หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกมามีความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้บรรลุผลสำเร็จ มีความเข้าใจระบบบริหารภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างดี ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด ทันทต่อเหตุการณ์หรือสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นต้น

2.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง มีความเป็นกันเองกับทุกคน เอาใจใส่ถามทุกข์สุขของผู้ได้บังคับบัญชา มีกิริยาวาจาสุภาพอ่อนโยน ออกพบปะเยี่ยมเยียนประชาชนอย่างสม่ำเสมอ เป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ได้ดี ให้เกียรติยกย่องชมเชยผู้ได้บังคับบัญชา ให้กำลังใจผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ชุมชนหรือหน่วยงานจัดขึ้น เป็นต้น

2.5 ด้านความคิดริเริ่ม หมายถึง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถประสานงานบูรณาการกิจกรรมภายในองค์กรได้อย่างเหมาะสม สามารถวิเคราะห์และวางแผนงานการพัฒนาชุมชนด้วยสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ได้อย่างหลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น มีความสามารถในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์ มีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ภายในและภายนอกองค์กรเพื่อพัฒนาชุมชนด้วยความริเริ่มสร้างสรรค์ ทุ่มเทและเสียสละ สามารถนำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการวางแผน

3. นายกองค้การบริหารส่วนตำบล หมายถึง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนในเขตองค้การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

4. ประชาชน หมายถึง ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งอยู่ในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

5. องค้การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค้การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัย โดยขอนำมากล่าวเพื่อกำหนดกรอบในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหาร
2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น
3. แนวคิดเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์
4. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
5. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
6. บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหาร

การบริหาร คือ กระบวนการที่จะให้งานบรรลุเป้าหมายหรือสำเร็จ และเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใด หรือหลาย ๆ อย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบและให้ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

ความหมายของผู้บริหาร

การดำเนินงานภายในองค์การจะประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการด้วยกัน ปัจจัยที่สำคัญ คือการบริหารเพราะการบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์เป็นการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ได้มีผู้ให้ความหมายของผู้บริหารไว้หลายประการดังนี้

หริรักษ์ สุตะบุตร (2540 : 11) ให้ความเห็นว่า ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ทำหน้าที่จัดการวางระบบ และโครงสร้างองค์กรเป็นต้นแบบให้ผู้ตามควบคุมการทำงานและการตัดสินใจ

อำไพ อินทรประเสริฐ (2543 : 9) ให้ความเห็นว่า ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่มีอำนาจ บารมีหรือพลังอำนาจ (Power) ที่จะทำให้สมาชิกกลุ่มหรือผู้ตาม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ

ซึ่งอาจเกิดจากความเลื่อมใสศรัทธา ส่วนผู้บริหารคือบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ (Authority) ซึ่งเป็นอำนาจตามตำแหน่งเป็นอำนาจที่มีแบบแผนมีระเบียบข้อบังคับหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องบัญญัติและคุ้มครอง

ประชัน คณะวน (2554 : 21) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารไว้ว่า หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารขององค์การที่ไม่มุ่งหวังผลกำไร เช่น องค์การที่เป็นหน่วยงานราชการ องค์การการกุศล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือส่วนท้องถิ่น เทศบาล หรือโรงพยาบาลของรัฐ เป็นต้น

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหาร หมายถึง ผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการ วางแผนวางระบบและโครงสร้างองค์กร ควบคุมการทำงานและตัดสินใจเพื่อนำองค์การไปสู่เป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลขององค์การและเป็นบุคคลที่มีอำนาจบารมีหรือพลังอำนาจ (Power) ที่จะทำให้สมาชิกกลุ่มหรือผู้ตาม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ซึ่งอาจเกิดจากความเลื่อมใสศรัทธา ส่วนผู้บริหารคือบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ (Authority) ซึ่งเป็นอำนาจตามตำแหน่งเป็นอำนาจที่มีแบบแผนมีระเบียบข้อบังคับหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องบัญญัติและคุ้มครองและกระทำจนเป็นผลสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของผู้บริหาร

ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการทำให้งานเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงพัฒนา หรือหยุดอยู่กับที่หรือถอยหลัง มีอิทธิพลทั้งมาตรฐานการให้บริการ ปริมาณการเพิ่มหรือลดลงของการพัฒนาหรือการให้บริการ และที่สำคัญมากต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ คือ การบริหารบุคคลในองค์กรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้มีนักวิชาการให้ความสำคัญของผู้บริหารไว้หลายประการดังนี้

นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์ (2546 : 39-40) กล่าวว่า ผู้บริหารมีความสำคัญเป็นผู้ทำให้หน่วยงานได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยตนเองไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติงานนั้นโดยตรง แต่ต้องอาศัยความร่วมมือให้ผู้อื่นปฏิบัติงานต่าง ๆ แทนตน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ศิลปะในการเข้ากับบุคคลระดับต่าง ๆ ได้ดี จูงใจให้บุคคลเหล่านั้นร่วมใจกันปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายขององค์การด้วยดี ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่คิดวางแผนสั่งการให้องค์การเป็นไปได้อย่างดีเรียบร้อยบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ เพื่อความอยู่รอดของผู้ปฏิบัติงานและองค์การจึงจำเป็นต้องเป็นที่ยอมรับของคนดี มีความรู้ มีความสามารถ ในการบริหารงานนั้น ๆ ให้เป็นไปได้อย่างดีและราบรื่นมีผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การที่จะเป็นผู้บริหารที่มีคุณลักษณะดังกล่าวนี้ อาจเกิดจากการฝึกฝนศึกษาหาความรู้ในหลักการ หลักวิชาและทฤษฎีการบริหารงาน ซึ่งเป็นความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาการบริหารงานและช่วยให้ผู้บริหารไม่ต้องไปลองผิดลองถูกในสิ่งที่ไม่ควรลอง

วรรณ พันธ์สว่าง (2552 : 1) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารไว้ว่าจะต้องมีการยอมรับและถูกยกย่องว่ามีความสามารถในการบริหารได้ดี จะต้องมีการเรียนรู้คือเป็นผู้บริหารมืออาชีพในระดับแนวหน้าตามสาขาวิชาชีพของตน

ยงยุทธ เกษสาคร (2552 : 51-52) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของผู้บริหารงานว่าคือ เป็นบุคคลที่ปฏิบัติมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management) ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการสร้างยุทธศาสตร์ เพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานโดยมุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนในชุมชนโดยรวมซึ่งประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นสามารถพิสูจน์ได้ในเชิงประจักษ์คือ ในเชิงคุณภาพวัดได้จากระดับความพึงพอใจ เช่น ในตัวผู้นำคณะผู้บริหารปฏิบัติขั้นตอนการบริหารสิ่งอำนวยความสะดวก ภาระหน้าที่

กล่าวโดยสรุป คือ ผู้บริหารมีความสำคัญเพราะเป็นผู้ทำให้หน่วยงานได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่คิดวางแผนสั่งการให้องค์กรเป็นไปได้ด้วยดีเรียบร้อยบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อความอยู่รอดของผู้ปฏิบัติงานและองค์กรจึงจำเป็นต้องยิ่งที่ควรต้องเป็นคนดี มีความรู้ มีความสามารถ ในการบริหารงานนั้น ๆ ให้เป็นไปได้อย่างดีและราบรื่นมีผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประเภทของผู้บริหาร

ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน และเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารขององค์กร ทำให้องค์กรนำไปสู่ความสำเร็จ มีนักวิชาการได้แบ่งประเภทของผู้บริหารไว้ดังนี้

ประชัน คะเนวัน (2554 : 21) ได้จัดประเภทผู้บริหารแบ่งออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. ผู้บริหารทำหน้าที่สั่งการ (Line Manager) ผู้บริหารประเภทนี้พิจารณาในด้านการใช้อำนาจคือผู้บริหารที่สามารถสั่งการให้บุคคลในหน่วยงานของตนเองได้ทุกเรื่อง ถ้าพิจารณาในแง่ของความรับผิดชอบคือผู้บริหารที่รับผิดชอบความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กร อำนาจของผู้บริหาร คือ การกับดูแลสั่งการประเมินลงโทษ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งคนที่อยู่ในส่วนงานของผู้บริหารได้ ดังนั้นหัวหน้าหน่วยงานทุกหน่วยงานก็เป็น Line Manager ของหน่วยงานนั้น คือสามารถสั่งการบุคคลในหน่วยงานของตนเอง

2. ผู้บริหารทำหน้าที่ให้คำแนะนำ (Staff Manager) อำนาจของผู้บริหารตรงกันข้ามกับผู้บริหารที่ทำหน้าที่สั่งการคือสั่งการไม่ได้เลย แต่ให้คำแนะนำให้การปรึกษาแก่ผู้บริหารที่ทำหน้าที่สั่งการได้เท่านั้น มีความรับผิดชอบทางอ้อมต่อความสำเร็จและล้มเหลวขององค์กร ช่วยให้งานของฝ่ายต่าง ๆ มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น ที่ปรึกษาของฝ่ายการเงินให้คำแนะนำแก่ผู้จัดการฝ่าย

การเงิน ที่ปรึกษาของฝ่ายผลิตให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้จัดการฝ่ายผลิต และที่ปรึกษาของฝ่ายขาย ให้คำแนะนำแก่ผู้จัดการฝ่ายขายต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็น Staff ทั้งสิ้น

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

4. ผู้บริหารทั่วไป (General Manager) เป็นผู้บริหารที่สามารถสั่งการให้ทุกหน่วยงานขององค์กรมีความรับผิดชอบสูงและสั่งงานได้หลายหน้าที่หลายกิจกรรม โดยไม่จำกัดตามปกติแต่ละหน่วยงานในองค์กรจะมีผู้บริหาร ผู้บริหารแต่ละหน่วยงานก็จะมีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานของหน่วยงานนั้น เช่น ผู้จัดการฝ่ายการเงินก็จะมีความรู้ทางการเงิน

5. ผู้บริหาร (Administrator) คือ บุคคลที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารขององค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไร เช่น องค์กรที่เป็นหน่วยราชการ องค์กรการกุศล องค์กรบริหารส่วนจังหวัด หรือส่วนท้องถิ่น เทศบาล หรือโรงพยาบาลของรัฐ เป็นต้น

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

1. ผู้บริหารระดับสูง (Top Manager) คือผู้บริหารระดับบนซึ่งต้องรับผิดชอบงานทั้งหมดทั่วทั้งองค์กร ได้แก่ ประธานกรรมการ รองประธานกรรมการ กรรมการบริหาร ผู้อำนวยการบริหาร กรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการทั่วไป หน้าที่ของผู้บริหารระดับสูงคือ

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

2. ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Manager) คือผู้บริหารที่ทำงานระดับกลางขององค์กร รับผิดชอบในฝ่ายแผนงาน หัวหน้าหน่วยผู้จัดการควบคุมคุณภาพ ผู้จัดการปรับปรุงคุณภาพผู้บริหารระดับกลางรับผิดชอบงานที่สำคัญเกี่ยวกับ

- 2.1 การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์และนโยบายซึ่งกำหนดโดยผู้บริหารระดับสูง

2.2 การกำหนดแผนระยะกลาง

2.3 การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาทั่วทั้งองค์การ

2.4 การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม

2.5 การแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

3. ผู้บริหารระดับต้น (First-line Manager) คือผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อการผลิตสินค้าและบริการให้แก่หัวหน้างาน หัวหน้าแผนก ผู้จัดการสำนักงาน รับผิดชอบงานที่สำคัญเกี่ยวกับ

3.1 ผลการปฏิบัติของกลุ่มพนักงาน

3.2 การปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนกฎเกณฑ์ขององค์การ

3.3 การพัฒนางานโดยการหาวิธีการเทคนิคและการสอนแนะนำงาน

3.4 การจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงาน

3.5 เน้นความสำเร็จของงานระยะสั้น เป็นเป้าหมาย เป็นต่อวัน/อาทิตย์/เดือน/ปี ซึ่งไม่เกิน 1 ปี

แพทริก เจียวฮูม (2556 : ออนไลน์) ได้แบ่งประเภทของผู้บริหารดังนี้

1. ผู้บริหารตามสายงานปฏิบัติการ (Line Managers) เป็นผู้บริหารที่รับผิดชอบในกิจกรรมที่ส่งผลกระทบต่อผลกำไรหรือเป้าหมายหลักขององค์การ

2. ผู้บริหารตามสายงาน (Staff Managers) เป็นผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญในการให้คำแนะนำหรือสนับสนุนการทำงานของผู้บริหารตามสายงานปฏิบัติการ

3. ผู้บริหารตามหน้าที่ (Functional Managers) จะรับผิดชอบหน่วยงานที่ทำงานเฉพาะด้านบังคับบัญชา พนักงานที่มีทักษะและความรู้ที่เหมือนกัน

4. ผู้บริหารทั่วไป (General Managers) จะรับผิดชอบหน่วยงานที่ทำหน้าที่แตกต่างกัน เช่น ผู้จัดการโรงงานต้องดูแลฝ่ายจัดซื้อการผลิตการจัดส่งบัญชี เป็นต้น

สรุปได้ว่า ประเภทของผู้บริหารแบ่งออกเป็นหลายประเภท เช่น ผู้บริหารทำหน้าที่สั่งการ ผู้บริหารทำหน้าที่ให้คำแนะนำ ผู้บริหารทำหน้าที่สั่งการเฉพาะ ผู้บริหารทั่วไป ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารตามสายงานปฏิบัติการ ผู้บริหารตามสายงาน . ผู้บริหารตามหน้าที่ ผู้บริหารทั่วไป ทุกประเภทล้วนแต่นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จทั้งสิ้น

คุณลักษณะผู้บริหารที่ดี

การบริหารงานใด ๆ ก็ตามย่อมมีจุดมุ่งหมายสำคัญ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลและประหยัดจึงจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมและมีลักษณะที่พึงประสงค์ของร่วมงาน ส่วนใหญ่คุณลักษณะของผู้บริหารนี้ย่อมมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับปริมาณคุณภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น

และได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงคุณลักษณะผู้บริหารที่ดี ดังนี้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2541 : 97 – 101) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นจะต้องประกอบด้วยคุณสมบัติหลาย ๆ ประการดังนี้

1. คุณสมบัติทางกาย

- 1.1 ว่องไวสง่า
- 1.2 บุคลิกภาพมีเสน่ห์
- 1.3 แต่งตัวง่าย ๆ มีรสนิยม
- 1.4 เสียงพูดชัดเจน
- 1.5 อิริยาบถเป็นไปตามธรรมชาติ
- 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 มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารความหมาย
- 2.13 มีความสามารถในการวางแผนได้อย่างดีและเป็นระบบ
- 2.14 เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 2.15 มีความรู้กว้างขวาง

3. คุณสมบัติทางอารมณ์

- 3.1 มีความสามารถเข้าใจอารมณ์ของบุคคลอื่น
- 3.2 แจ่มใสร่าเริงและมีความสุข

- 3.3 มีอารมณ์มั่นคง
- 3.4 มีความอิสระจากการเผชิญหน้า
- 3.5 ไม่ตื่นเต็นง่าย
- 3.6 ไม่เสียใจเมื่อประสบกับปัญหาและความผิดหวัง
- 3.7 มีความหวัง
- 3.8 มีแรงจูงใจ
4. คุณสมบัติส่วนบุคคล
 - 4.1 มีสามัญสำนึก
 - 4.2 มีความคิดสร้างสรรค์
 - 4.3 เป็นที่พึ่งของคนอื่นให้
 - 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) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จไว้ดังนี้

1. มีพลังความอดทน
 - 1.1 สามารถรับผิดชอบต่อหน่วยงานได้อย่างสม่ำเสมอ
 - 1.2 มีความเชื่อมั่นในตนเองทั้งด้านจิตใจและอารมณ์
 - 1.3 สามารถแก้ปัญหาความกดดันต่างๆ ลุล่วงไปได้
 - 1.4 มีความเชื่อมั่นในการแก้ปัญหา
 - 1.5 มีความสามารถในการทำงานร่วมกัน
 - 1.6 มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ
2. มีบุคลิกภาพที่ดีผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีบุคลิกภาพที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี และมีความพร้อมอยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหารที่ดีควรมีบุคลิกประกอบด้วยความกล้าหาญ เข้มแข็งกระตือรือร้นมีความมั่นใจและเชื่อมั่นในตนเอง ผู้บริหารจะต้องมีการแสดงออกที่ดีและกระทำในสิ่งต่างๆ เหล่านี้

- 2.1 บุคลิกภายนอกต้องสุภาพและเรียบร้อยอยู่เสมอ
 - 2.2 มีมารยาทที่ดีต่อชุมชนทุกชั้น
 - 2.3 มีสภาพทางจิตที่รู้จักระงับอารมณ์ตนเอง
 - 2.4 มีการริเริ่มปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
 - 2.5 มีอารมณ์คงที่
 - 2.6 มีความกระตือรือร้นและสนใจหน้าที่การงานอย่างแท้จริง
 - 2.7 มีความสนใจต่อเหตุการณ์และความเป็นไปต่างๆ
 - 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
- กวี วงศ์พุด (2550 : 127 – 128) ได้สรุปคุณลักษณะผู้บริหารที่ดีได้ดังนี้
1. การศึกษาดี
 2. มีความเฉลียวฉลาด
 3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
 4. มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรและสังคม
 5. มีจิตสำนึกที่จะทำความดี
 6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 7. มีความเพียรพยายาม
 8. มีความรับผิดชอบ
 9. มีความกล้า
 10. มีความตื่นตัวและรอบรู้สถานการณ์รอบด้านอยู่ตลอดเวลา

11. มีความสามารถในการปรับตัวปรับอารมณ์
12. มีความสามารถในการพูด
13. มีอารมณ์ขัน
14. มีความสามารถทางด้านการศึกษา
15. มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมดี
16. มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างผลงานและมาตรฐานในการทำงาน
17. เป็นที่พึ่งผู้อื่น
18. เป็นผู้ที่มีวินัยในตนเอง
19. เป็นผู้ที่มีสุขภาพทางกายและทางใจดี
20. เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์
21. มีความสามารถจัดหน่วยงานที่ดี
22. มีความสามารถในการตัดสินใจ
23. มีเหตุผลฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและลูกน้อง
24. มีผู้ส่งเสริมให้ผู้ที่บังคับบัญชามีความก้าวหน้า
25. เป็นผู้ที่มีความเป็นยุติธรรม
26. มีความเสียสละสูง
27. มีพรหมวิหาร 4 ในการทำงาน
28. มีบุคลิกลักษณะที่ดี
29. ไม่เคร่งกระเบียบเกินไป
30. มีใจคอหนักแน่นสุขุมรอบคอบไม่หุนหัน
31. มีความจริงใจเปิดเผยเป็นคนตรง
32. มีเทคนิคในการยกย่องชมเชย
33. มีศรัทธามีเกียรติ
34. เข้ากับทุกคนได้ทุกกลุ่มทุกสังคม
35. มีความพร้อมที่จะนำผู้อื่น
36. มีความรู้ในหน้าที่การงานดี
37. มีความสามารถจูงใจผู้อื่นได้ดี
38. มีความสามารถประเมินผลได้
39. มีความสามารถคัดเลือกและพัฒนาผู้บังคับบัญชา
40. มีความสามารถสร้างความสามัคคีได้ดี

41. เป็นผู้ที่เข้าใจตนเองและบังคับตนเองได้
42. เป็นผู้ไม่อวดโอ้ทรนงยโสโอหัง
43. มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
44. มีความซื่อสัตย์จงรักภักดี
45. มีความสุจริตต่อทุกคน
46. เป็นผู้ที่ไม่ถูกเหยียดหยามผู้อื่น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้บริหารที่ดีหรือที่คุณลักษณะที่ดีหรือที่พึงประสงค์นั้นจะต้องมีบุคลิกภาพที่ดีเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ มีมนุษยสัมพันธ์ และเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีบุคลิกภาพที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี และมีความพร้อมอยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหารที่ดีควรมีบุคลิกประกอบด้วยความกล้าหาญเข้มแข็งกระตือรือร้นมีความมั่นใจและเชื่อมั่นในตนเอง ผู้บริหารจะต้องมีการแสดงออกที่ดีและกระทำในสิ่งต่างๆ เช่น สามารถรับผิดชอบต่อหน่วยงานได้อย่างสม่ำเสมอ มีความเชื่อมั่นในตนเองทั้งด้านจิตใจและอารมณ์ สามารถแก้ปัญหาความกดดันต่างๆ ลุล่วงไปได้ มีความเชื่อมั่นในการแก้ปัญหา มีความสามารถในการทำงานร่วมกัน มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น

การบริหารงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่ผู้บริหารแต่ละคนได้สั่งสมมา และนำความรู้ที่มีไปประยุกต์ใช้กับการบริหารงาน อีกทั้งยังต้องแสวงหาความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลาให้ทันต่อสถานการณ์ สำหรับความรู้ทางวิชาการ เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่สำคัญยิ่ง

ความหมายของผู้บริหารท้องถิ่น

ผู้บริหารท้องถิ่น โครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ องค์กรต่าง ๆ โดยทั่วไปจะแบ่งเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ สำหรับฝ่ายบริหารนั้นจะมีบุคคลที่เรียกว่า ผู้บริหาร คอยจัดการดูแลให้ฝ่ายปฏิบัติการดำเนินงานด้วยความรวดเร็ว เรียบร้อยและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหมายขององค์กร ผู้บริหารองค์กรหรือหน่วยงานจึงมีความสำคัญอย่างมากในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ดังนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

นิพนธ์ กิณาวงศ์ (2542 : 72) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารท้องถิ่น หมายถึง ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่ และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ที่มีอำนาจตามกฎหมาย

จิรวัดน์ วีรังกร (2549 : 35) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารท้องถิ่น หมายถึง ผู้ที่มีความกว้างขวาง เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป มีภาพลักษณ์ที่ดี มีความทันสมัยกับข้อมูลข่าวสาร มีความสนใจใฝ่รู้อยู่เสมอ มุ่งมั่นสู่เป้าหมายมีความรอบคอบ และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

ประทีป สยามชัย (ม.ป.ป. : 7) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารท้องถิ่น หมายถึง ผู้บริหารที่ควรได้รับการฝึกอบรมจากสถาบันที่เป็นที่ยอมรับในสังคมในระยะเวลาพอสมควร ความรู้นั้น ประกอบด้วย ความรู้ทางด้านทฤษฎีและเนื้อหาวิชาที่มีความก้าวหน้าทันสมัยและความรู้เหล่านั้นสามารถนำไปประยุกต์อย่างได้ผลในการปฏิบัติงาน สำหรับความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นก็เป็นอย่างอื่นอีก คุณลักษณะหนึ่งของผู้บริหารท้องถิ่นที่สร้างสมประสบการณ์ในการทำงาน

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารท้องถิ่น หมายถึง ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ที่มีอำนาจตามกฎหมายผู้ที่มีความกว้างขวางในระดับท้องถิ่น เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป มีภาพลักษณ์ที่ดี มีความทันสมัยกับข้อมูลข่าวสาร มีความสนใจใฝ่รู้อยู่เสมอ มุ่งมั่นสู่เป้าหมายมีความรอบคอบ และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ผู้บริหารที่ควรได้รับการฝึกอบรมจากสถาบันที่เป็นที่ยอมรับในสังคมในระยะเวลาพอสมควร ความรู้นั้น ประกอบด้วยความรู้ทางด้านทฤษฎีและเนื้อหาวิชาที่มีความก้าวหน้าทันสมัยและความรู้เหล่านั้นสามารถนำไปประยุกต์อย่างได้ผลในการปฏิบัติงาน สำหรับความสามารถในการปฏิบัติงานนั้นก็เป็นอย่างอื่นอีกคุณลักษณะหนึ่งของผู้บริหารท้องถิ่นที่สร้างสมประสบการณ์ในการทำงาน

ความสำคัญของผู้บริหารท้องถิ่น

ความสำคัญของผู้บริหารท้องถิ่นไว้ว่า ผู้บริหารงานท้องถิ่น คือ ผู้ที่มีความพยายามที่จะดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องงานบริหาร บุคคล และสิ่งแวดล้อม ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ความพยายามที่จะจัดหรือดำเนินการทุกอย่างที่เกี่ยวกับการบริหาร โดยให้มีผลผลิตคือประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุดจากการบริหารงาน ดังมีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญไว้ดังนี้

พรณี ประเสริฐวงษ์ (2542 : 108) ได้สรุปสาระสำคัญของผู้บริหารท้องถิ่น ดังนี้

1. ผู้บริหารท้องถิ่นในอนาคตจะต้องมีความรู้กว้างขวางเกี่ยวกับจิตวิทยา สังคมศาสตร์ ข่าวสารรอบนอกและมนุษยนิยม
2. ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องประสานระหว่างข่าวสารทางเทคโนโลยีกับทรัพยากรมนุษย์
3. การเกี่ยวข้องและอิทธิพลของรัฐบาลย่อมเพิ่มขึ้นและมีอิทธิพลเพิ่มมากขึ้น องค์การธุรกิจและองค์การรัฐบาลต้องเกี่ยวพันกันยิ่งขึ้น
4. ในสภาพปัจจุบันนี้บทบาทการตัดสินใจได้นำมาใช้มาก แต่ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องไม่ลืมความผูกพันทางสังคมในระยะยาว

5. องค์กรมีลักษณะยืดหยุ่นและมีความสามารถในการแก้ไขปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ต่อสภาพของการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว

วิโรจน์ สารัตนะ (2546 : 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารท้องถิ่นว่า จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้เป็นอย่างดี

วรรณ พันธ์สว่าง (2552 : 1) ได้ให้ความสำคัญของผู้บริหารไว้ว่า จะต้องมีการยอมรับและถูกยกย่องว่ามีความสามารถในการบริหารได้ดี จะต้องมีการเรียนรู้ คือเป็นผู้บริหารมืออาชีพในระดับแนวหน้าตามสาขาวิชาชีพของตน

จากความสำคัญข้างต้นสรุปได้ว่าผู้บริหารท้องถิ่น เป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้เป็นอย่างดี จะต้องมีการยอมรับและถูกยกย่องว่ามีความสามารถในการบริหารได้ดี จะต้องมีการเรียนรู้มีความรู้กว้างขวางและมีลักษณะยืดหยุ่นและมีความสามารถในการแก้ไขปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ต่อสภาพของการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว

ลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น คือ คุณสมบัติส่วนตัว ความมีสุขภาพดี มีความเฉลียวฉลาด มีอารมณ์มั่นคง มีพฤติกรรม มีคุณธรรมสูง มีความสามารถในการแสดงออกทางความคิด มีคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น ไม่เห็นแก่ตัว มีไหวพริบ มีความน่าเลื่อมใส ดังมีนักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

อัญชลี เหลืองอ่อน (2540 : 14) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารที่ดีไว้ ดังนี้

1. มีความรู้ (Knowledge) การเป็นผู้ผู้นำนั้นความรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่สุด เพราะเป็นเครื่องมือที่จะช่วยรักษาสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ฉะนั้นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาจึงต้องเป็นผู้ที่รอบรู้อย่างรอบรู้เพียงใดฐานะแห่งความเป็นผู้นำก็จะต้องมีความมั่นคงมากขึ้นเพียงนั้น

2. มีความคิดริเริ่ม (Initiative) ความคิดริเริ่ม คือ ความต้องการที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยไม่ต้องมีคำสั่งพร้อมทั้งสามารถแสดงข้อคิดเห็น เพื่อจะแก้ไขสิ่งนั้น ได้ดีขึ้นหรือเจริญขึ้นได้ และการที่จะริเริ่มทำอะไรขึ้นมาจะต้อง “คิดก่อนทำ” เสมอเพราะจะทำให้มีเหตุผลในการทำงานมากขึ้นเป็นที่ไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างดี

3. มีความกล้าหาญ (Courage) คือ มีลักษณะที่ไม่กลัวอันตราย ความลำบากหรือความเจ็บปวดใด ๆ โดยสามารถควบคุมความกลัวไว้ได้ ความกล้าหาญนี้จะต้องมีทั้งทางกายวาจาและจิตใจ ผู้นำที่มีความกล้าหาญ จะสามารถผจญต่องานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงได้ทุกอย่างโดยไม่กลัวต่อการต้านทานหรือสิ่งขัดขวางใด ๆ นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดความมั่นใจในสิ่งที่จะกระทำและมีความมั่นคงในความคิดของตนเอง

4. มีความเด็ดขาด (Decisiveness) ความเด็ดขาด คือ ความสามารถที่จะตัดสินใจในสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ทันทีซึ่งเป็นลักษณะอันหนึ่งในการที่จะเป็นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่ดี

5. มีความแนบเนียน (Tact) ความแนบเนียน คือ ความสามารถที่จะติดต่อเกี่ยวข้องกับหรือมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้วยกิริยาอาการและวาจาที่ถูกต้องเหมาะสม โดยไม่ทำให้ผู้ที่ติดต่อด้วยนั้นเกิดความกระด้างกระเดื่องหรือไม่พอใจ ความแนบเนียนนี้ สามารถเสริมสร้างได้โดยการศึกษาขนบธรรมเนียมประเพณี และมารยาทในการเข้าสังคม ตลอดจนถึงวัฒนธรรมของผู้ที่จะติดต่อด้วย ทั้งนี้เพื่อให้การคบหาสมาคมเป็นไปด้วยความราบรื่นและเรียบร้อย

6. มีความยุติธรรม (Justice) คือ มีการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามความยุติธรรมและศีลธรรมวางตนเป็นกลางไม่เอนเอียงในอันที่จะก่อให้เกิดประโยชน์หรือโทษต่อผู้หนึ่งผู้ใด ความยุติธรรมนี้ หมายถึง ความเที่ยงธรรมไม่เกี่ยวกับความยุติธรรมทางกฎหมาย ถ้าผู้นำขาดความยุติธรรมจะทำให้ส่วนรวมเสื่อมเสียได้ง่ายที่สุด

7. มีท่าทาง (Bearing) คือ การแสดงออกทางรูปร่างลักษณะร่างกาย รวมทั้งกิริยาอาการและเครื่องแต่งกายที่ถูกต้องเหมาะสมจึงจะทำให้ผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเลื่อมใสศรัทธา

8. มีความอดทน (Endurance) คือ มีความสามารถทางร่างกายและจิตใจที่จะอดทนต่อการปฏิบัติกิจการหรือหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งได้อย่างต่อเนื่องและบรรลุผลสำเร็จ ความอดทนเป็นพลังสำคัญที่จะผลักดันให้ไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางได้อย่างแท้จริง

9. มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) คือ การมีใจจดจ่อและเอาใจใส่ต่อหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติอยู่เสมอ ซึ่งจะทำให้ติดต่อกับผู้อื่นได้ง่ายนอกจากนี้ความกระตือรือร้นยังช่วยให้กิจการต่าง ๆ ของหน่วยงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีอีกด้วย

10. มีความไม่เห็นแก่ตัว (Unselfishness) คือ การขจัดความสุขหรือผลประโยชน์ของตนโดยข่มหรือบังคับความโลภ ความหลง และความอยากได้ของตนเอง คนที่ไม่เห็นแก่ตัวย่อมเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์สุจริตตรงไปตรงมา ไม่ทำร้ายผู้อื่นสามารถคุ้มครองรักษาและให้สิทธิแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดีและเป็นธรรม

11. มีความตื่นตัว (Alertness) ความระมัดระวัง สุขุมรอบคอบ ไม่ประมาททำอะไร ได้อย่างทันเหตุการณ์ มีความว่องไวปราดเปรียวอยู่เสมอไม่เป็นคนใจลอยหรือหลับใหลสามารถนำผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามได้โดยอัตโนมัติ

12. มีดุลยพินิจ (Judgment) คือ มีอำนาจแห่งความคิดที่จะสามารถพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างถูกต้อง โดยชั่งน้ำหนักเหตุผลนั้น ๆ ผู้นำต้องใช้ดุลยพินิจเป็นอย่างมากเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจและมีความเชื่อถือในที่สุด

13. มีความสงบเสงี่ยม (Humility) เป็นคนไม่หยิ่งยโสและไม่ภาคภูมิใจอย่างไรเหตุผล ถ้าความสงบเสงี่ยมมีอยู่ในผู้นำคนใดจะได้รับความเคารพนับถือและความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี

14. มีความเห็นอกเห็นใจ (Humanity) คือ คุณสมบัติประจำตัวของมนุษยชาติที่ประกอบไปด้วยความเมตตาปราณี ความสามารถและความเห็นใจผู้อื่นโดยไม่เสียผลประโยชน์ของส่วนรวม ช่วยแบ่งเบาความรู้สึกของผู้ที่อยู่ร่วมกันเพราะความเห็นอกเห็นใจจะเป็นเครื่องผูกมัดจิตใจซึ่งกันและกันได้อย่างดีที่สุดใน

15. ความจงรักภักดี (Loyalty) ผู้นำต้องมีความจงรักภักดีต่อหมู่คณะหรือส่วนรวมเพื่อให้ได้รับความไว้วางใจและได้รับความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

16. มีสังคมดี (Sociability) สามารถปรับตัวเองให้คบค้าสมาคมกับเพื่อนมนุษย์ได้อย่างถูกต้องและแนบเนียน ผู้นำต้องพยายามศึกษาและปรับตัวเองให้เข้าสังคมต่าง ๆ ที่จะไปติดต่อก็ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

17. การบังคับตนเอง (Self – Control) คือ การบังคับจิตใจและอารมณ์มิให้แสดงกิริยาอาการต่าง ๆ ที่ไม่เหมาะสมแก่ผู้อื่น นับเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับผู้บังคับบัญชาเพราะกิริยาอาการต่าง ๆ มักตกเป็นเป้าสายตา ถูกมอง ถูกสังเกตอยู่เสมอ บางครั้งอาจเป็นแบบอย่างผู้ใต้บังคับบัญชาได้

พินิจ โอภาณุรักษธรรม (2542 : 63) ได้รวบรวม คุณลักษณะพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ดีไว้ดังนี้

1. เป็นบุคคลที่มีความทะเยอทะยาน (Ambition) ความทะเยอทะยานเป็นแรงขับ (Drive) ที่สำคัญ เพราะผู้บริหารต้องเป็นผู้ริเริ่ม แต่อย่างไรก็ตาม ความทะเยอทะยานอาจก่อให้เกิดความสำเร็จหรือความล้มเหลวก็ได้ ดังนั้นผู้บริหารควรมีความรอบคอบในการคาดคะเนและพิจารณาวางแผนล่วงหน้า เพื่อความสำเร็จที่ดี

2. ต้องมีความเพียรที่จะก้าวไปข้างหน้า (Persistence) ผู้นำหรือผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จนั้น มีลักษณะเด่นประการหนึ่ง คือ มีความเพียรพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคและความรู้สึกท้อถอยที่เกิดขึ้น

3. ต้องมีความกล้าหาญ (Courage) ความกล้าหาญของผู้บริหารเป็นคุณลักษณะที่มีความสัมพันธ์คู่กันไปกับความเพียรพยายามที่จะก้าวไปข้างหน้า ผู้บริหารหรือผู้นำต้องเพียรพยายามต่อไปแม้จะพลาดพลั้งผิดหวังในบางครั้ง เพราะบรรดาผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ไม่มีใครที่ไม่เคยทำอะไรผิดพลาดมนุษย์เรามักจะเรียนรู้อะไรดี ๆ จากความผิดพลาดมากกว่าจากความสำเร็จ

4. ผู้บริหารที่ดีต้องมีความน่าเชื่อถือ น่าเลื่อมใส (Faith) คนที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องมีความเลื่อมใสศรัทธาในตนเอง มีความเลื่อมใสศรัทธาในคนอื่นและมีความเลื่อมใสศรัทธา ในหน้าที่ที่ตนเองประกอบอยู่ ความเลื่อมใสศรัทธาทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง เกิดความคิดความเชื่อว่าจะต้องทำสำเร็จ และเชื่อในสิ่งที่จะทำอย่างดีที่สุด

5. ต้องมีความซื่อสัตย์มั่นคง (Integrity) คุณสมบัติของผู้บริหารที่ดีประการหนึ่ง คือ ต้องซื่อสัตย์มั่นคง มิฉะนั้นจะไม่สามารถจัดการ ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาได้

6. ต้องมีความริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) ผู้บริหารที่ดีมักจะไม่พึงพอใจในสภาพที่ตนเองเป็นอยู่จะต้องพยายามทำให้ดียิ่งๆขึ้นเสมอมีความเข้าใจอย่างดีในเรื่องธรรมชาติแรงจูงใจ ของมนุษย์

7. ต้องมีความยุติธรรม (Sense of justice) การทำงานกับคนจำนวนมากความเที่ยงตรง มีเหตุผลเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บริหารที่จะสร้างความเชื่อถือศรัทธาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การ สมาชิกมักจะเอาความรู้สึกของตนไปสัมพันธ์กับระบบการให้รางวัลตอบแทนในรูป ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส การแบ่งงานและหน้าที่ การให้ความสนใจ ขวัญและกำลังใจในการทำงานของสมาชิก จะดีหรือเสียขึ้นอยู่กับผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานของเขาว่ายุติธรรมหรือไม่ ความยุติธรรมจึงควรจะเริ่มมาจากผู้บริหาร

8. ผู้บริหารต้องมีจุดมุ่งหมาย (Objectivity) การมีจุดมุ่งหมายในการทำงานทำให้ผู้บริหารสามารถมองเห็นสิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริง ป้องกันการถูกหลอก ขณะเดียวกันผู้บริหารต้องสามารถวิเคราะห์ และเสาะหาข้อเท็จจริงได้

9. ผู้บริหารที่ดีต้องมีลักษณะยืดหยุ่น (Flexibility) ผู้นำต้องรู้จักปรับเปลี่ยนยืดหยุ่นในด้านความคิด การตัดสินใจ การวางกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ตลอดจนการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดความคล่องตัว ขจัดปัญหาตามสถานการณ์ให้เหมาะสมกับความจำเป็น

10. รู้จักตัดสินใจ (Decisiveness) ผู้บริหารที่ดีต้องกล้าที่จะตัดสินใจโดยคำนึงถึงเป้าหมาย นโยบายขององค์การและผลประโยชน์สูงสุดของหน่วยงานและต้องรู้ต้องเข้าใจในความต้องการเป้าหมาย แรงจูงใจและนำสิ่งเหล่านี้ มาเป็นเครื่องมือในการนำหรือกระตุ้นคนอื่น

11. ต้องมีวินัยในตนเอง (Self Discipline) ผู้บริหารที่ไม่มีวินัยไม่สามารถควบคุมบังคับตนเองได้จึงเกียจไม่สามารถจัดระบบให้ตัวเองได้ก็ยากที่จะไปควบคุมองค์การหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามได้

ขงยุทธ เกษสาคร (2542 : 81 – 83) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ดีนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มองการณ์ไกล มีความรู้ความสามารถในสิ่งต่อไปนี้

1. การวางแผนงาน (Planning) คือกระบวนการของการพิจารณา การตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร อย่างไร มีการเลือกวัตถุประสงค์ นโยบาย โครงการและวิธีปฏิบัติ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

นั้น ได้แก่ การวางรูปแบบงานเป็นขั้นเป็นตอน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้การวางแผนงานจะ ช่วยแยกแยะและมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่ผู้ร่วมงาน ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม จะช่วยไม่ให้ เสียเวลากำลังงานและเงินมากเกินไป ช่วยในการคาดการณ์ล่วงหน้าทำให้มองเห็นภาพ คร่าว ๆ ของงาน และช่วยให้มองเห็นวิธีการวัดผลงาน ได้ดีขึ้น

2. การจัดระเบียบงาน (Organizing) คือการจัดการเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในระหว่าง การทำงาน การจัดหัวข้องานต่าง ๆ และการลงมือทำงานเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างเป็นระเบียบไม่ สับสน การปฏิบัติงานในขั้นนี้เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการจัดการและมอบหมายหน้าที่ให้กับ ผู้ร่วมงาน เพื่อให้รับผิดชอบดำเนินการในส่วนของตนต่อไป การจัดมอบหมายงานนี้ ต้องคำนึงถึง องค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ตัวบุคคล (Personnel) วัสดุอุปกรณ์ที่จะต้องใช้ (Materials) และเวลา (Time) สำหรับงานที่มอบหมายนั้น

3. การประสานงาน (Communication) คือการถ่ายทอดข่าวสารที่มีความหมายจากบุคคล หนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันซึ่งการถ่ายทอดนั้นจะออกไปในรูปใดหรือ จะใช้สื่ออะไรก็ได้และข่าวนั้นก็ไม่ว่าจำเป็นจะต้องเป็นถ้อยคำหรือเป็นภาษาหนังสืออาจเป็น สัญลักษณ์ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งก็ได้ การใช้ภาษาติดต่อกันเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน หลายอย่าง การติดต่อสื่อสารย่อมนำไปสู่การอภิปรายและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่าง ๆ ทำให้ ทราบถึงปัญหาและความต้องการของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้งานบรรลุถึงจุดมุ่งหมายและ ขณะเดียวกันก็บรรลุถึงความต้องการร่วมกันของทีมงาน การติดต่อสื่อสารที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ในงานได้อย่างรวดเร็ว นั้น จะต้องเป็นแบบง่าย ๆ ไม่ต้องมีพิธีรีตองอะไรติดต่อกันได้ตลอดเวลา และอย่างเปิดเผย (Free easy and open) ข่าวสารจะต้องทราบถึงกันอย่างตรงไปตรงมาทั้งในระหว่าง ตัวบุคคลระหว่างบุคคลกับองค์กรและระหว่างองค์กรกับชุมชน ทั้งนี้เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้อง ตรงกัน

4. การกระจายงาน (Delegating) ซึ่งหมายรวมถึงการกระจายความรับผิดชอบการกระจาย อำนาจ และการกระจายแรงงานให้แก่หัวหน้าหน่วยงานในแต่ละ โครงการบนพื้นฐานแห่งการ ยอมรับนับถือคุณค่า ความรู้ ความสามารถซึ่งกันและกัน

5. การวินิจฉัยสั่งการ (Decision – making) คือการตัดสินใจและนำการตัดสินใจ ไปดำเนินการบริหาร เรื่องของการตัดสินใจนั้น เป็นสิ่งหนึ่งซึ่งผู้บริหารทั้งหลายจะหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่เกี่ยวกับการตัดสินใจหลายครั้ง ในวันหนึ่ง ๆ บางครั้งก็มีความสำคัญสูง ถึงขั้นของการอยู่รอดหรือไม่ขององค์กร บางครั้งก็เป็นเหตุให้กระทบกระเทือนถึงการทำงานของ บุคคลอื่น ๆ และยังเป็นผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปจะต้องเกี่ยวพันกับการตัดสินใจอยู่ตลอดเวลาและ ผลการตัดสินใจของผู้บริหารไม่ว่าจะปรากฏออกมาดีหรือไม่ก็ตามผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อผล

ที่เกิดขึ้นนั้นด้วย

6. การมีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship) คือ ความสามารถที่บุคคลจะถ่ายทอดความรู้สึกหรือความคิดไปยังผู้อื่น และในขณะเดียวกันก็สามารถที่จะเข้าใจความคิดและความรู้สึกของผู้อื่นได้ด้วย ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ประสานงาน ความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้บังเกิดผลบรรลุเป้าหมาย

7. การฝึกอบรม (Training) คือ การพัฒนาพฤติกรรมใด ๆ ของบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถเข้าใจต่อสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น เพิ่มทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานมีเจตคติที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนพัฒนาให้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เมื่อพัฒนาบุคคลในองค์กรได้ ก็จะส่งผลให้การบริหารงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพ

8. กระบวนการกลุ่ม (Group Process) คือ การร่วมแรงร่วมใจและร่วมระดมสมองกันคิดเพื่อปฏิบัติงานที่ทุกคนในหมู่คณะมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของงาน (Belongingness) และมีผลประโยชน์ร่วมกัน กระบวนการหมู่พวกเกิดขึ้นได้ตั้งแต่บุคคล 2 คนขึ้นไป ที่มีความมุ่งหมายตรงกัน มาร่วมกันคิดร่วมกันทำงานอย่างเดียวกันให้เป็นผลสำเร็จ

9. การประเมินผลงาน (Job Evaluation) นับเป็นกระบวนการเพื่อควบคุมมาตรฐานการประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้ทราบว่าเราทำงานได้ผลสำเร็จแค่ไหน คุณภาพของงานที่ทำไปนั้นเป็นอย่างไร ตลอดจนทราบว่าการทำงานมีผลสืบหน้าไปเพียงใด การประเมินผลมีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้นำโดยตรงซึ่งการประเมินผลอย่างถูกต้องและการติดตามผลเป็นระยะ ๆ อย่างเหมาะสมรวมทั้งความสามารถตีความหมายของการประเมินผลได้ตรงตามความเป็นจริง ย่อมเป็นเครื่องแสดงศักยภาพของผู้นำด้วย การประเมินผลที่ดีนั้น จะต้องถือหลักความซื่อตรงเชื่อถือได้ คิดได้ตรงกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ผู้บริหารสมัยใหม่นิยมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้มีโอกาสร่วมในการประเมินผลด้วย ผลงานที่จะสรุปขึ้นอยู่กับความคิดเห็นที่เชื่อถือได้ของคนส่วนใหญ่ ไม่ใช่ถือเอาความคิดเห็นของ ผู้นำหรือผู้บริหารแต่เพียงฝ่ายเดียว

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2543 : 27) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ดังนี้

1. มองกว้างไกลอย่างต่อเนื่องและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์สามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์การต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีทักษะที่สำคัญในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน กำหนดนโยบาย กำหนดวิธีการทำงานที่ชัดเจน

2. สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อกำหนดกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้อย่างเหมาะสม

3. ไวต่อการรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งสังคมภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งรู้จัก

วิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาอีกด้วย

4. มีความสามารถในการจัดระบบการสื่อสารต่าง ๆ ให้ได้ผลเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้ทั่วถึงทุกระดับทุกองค์กร ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างดี

5. ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องสามารถวางแผนบุคลากร สรรหา คัดเลือก กำหนดการงบประมาณ ความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้ทราบแนวความคิด ทักษะคิดต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นและนำมาเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคล

6. คุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร สามารถที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติตน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่าง ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงานแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อมก็ตาม

ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2549 : 80) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารท้องถิ่นที่ดี ควรมีความสำคัญ 6 ประการ คือ

1. เป็นผู้มีเหตุผล
2. เป็นผู้ที่เข้าใจผู้อื่น
3. เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์
4. เป็นผู้ที่กล้าคิด กล้าตัดสินใจและกล้ารับผิดชอบ
5. มีความรอบรู้
6. มีความสามารถเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ที่

เปลี่ยนแปลงได้

กวี วงศ์พูน (2550 : 35 - 99) ได้กล่าวถึง ลักษณะผู้บริหารพึงประสงค์ที่ดีไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านบทบาทหน้าที่ หมายถึง การทำหน้าที่ที่กำหนดไว้ของบุคคลในหน่วยงานหรือองค์กร เป็นการนำพฤติกรรมส่วนตัวมาผสมผสานกับหน้าที่หรือภารกิจที่หน่วยงานหรือองค์กร มอบหมายให้ปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีของผู้นำไปสู่เป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้จำเป็นที่ผู้บริหารจะมี

2 ด้าน ดังนี้

1.1 ประสิทธิภาพที่ผู้นำต้องทำด้วยตนเองงานประเภทนี้ผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำไม่ได้ เพราะขาดข้อมูลความรู้ประสบการณ์ยังไม่ถึงขาดการยอมรับเป็นต้น

1.2 ประสิทธิภาพที่ต้องใช้ผู้อื่นทำแทนเพราะถ้าผู้นำทำเองก็จะไม่สำเร็จตามเวลาที่กำหนด ถือว่าเป็นการมอบหมายงานแต่ยังคงต้องรับผิดชอบอยู่

2. ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะที่ประกอบด้วยรูปร่างหน้าตา ท่าทางที่เคลื่อนไหว กิริยาอาการที่แสดงออก ลำเนียงที่พูดการแต่งกายการเข้าสังคมและมารยาทที่แสดงออกในสังคม ของผู้นำลักษณะที่ใช้เป็นแนวทางในการวัดพฤติกรรมมี 5 ประการดังนี้

2.1 อุปนิสัย การตัดสินใจว่าบุคคลมีอุปนิสัยนั้นขึ้นอยู่กับค่านิยมของสังคมบุคคลที่มี อุปนิสัยดีจึงเป็นคนที่มึลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น ซื่อสัตย์ ใจกรุณา ขยันขันแข็ง ร่วมมือกับผู้อื่น

2.2 ความสามารถในการปรับตัว ผู้ที่สามารถในการปรับตัวคือผู้ที่ครองชีวิตในสังคม โดยไม่มีปัญหา หรือผู้ที่ยอมรับสภาพของตนเองและสังคมอย่างมีความสุข

2.3 อารมณ์ อารมณ์คนเรามีหลายแบบ เช่น ร่าเริง เศร้าซึม คึกคัก เฉื่อยชา ตื่นเต้น หรือสงบ

2.4 ความสนใจ ความสนใจเป็นแนวโน้มที่จะทำให้บุคคลพยายามแสวงหาหรือ พยายามมีส่วนในกิจกรรมอย่างอื่น

2.5 เจตคติ เป็นแนวโน้มความชอบไม่ชอบ การยอมรับหรือไม่ยอมรับ ที่บุคคลมี ต่อสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็เหตุการ์ณร้ายวัตถุและบุคคล

3. ด้านความสามารถ หมายถึง การแสดงความสามารถของผู้นำนั้น ต้องทำให้ผู้ร่วมงาน เห็นได้อย่างชัดเจนหรือเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ร่วมงานทุกคนความสามารถของผู้นำอาจพิจารณาจากการ ประเมินผลการทำงานของหน่วยงานได้ประกอบด้วย 5 ประการดังนี้

3.1 ความสามารถในการทำงาน ผู้นำจำเป็นต้องศึกษาหาความรู้ในหน้าที่ของตน ให้ เข้าใจอย่างถ่องแท้ สามารถปฏิบัติงานได้แนะนำได้ ซึ่งจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเชื่อถือศรัทธาและ ให้ความร่วมมือในการทำงานตามคำสั่งด้วยความเต็มใจ

3.2 ความสามารถในการจูงใจ หน้าที่ผู้นำต้องจูงใจให้ลูกน้องร่วมมือทำงานต้องมี ความสามารถให้ลูกน้องเชื่อถือยอมรับและปฏิบัติงาน ต้องมีเทคนิคการจูงใจที่ดีและความรู้จิตวิทยา การจูงใจทุกด้าน

3.3 ความสามารถในการควบคุม หัวหน้าควบคุมงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ โดยใช้ต้นทุนต่ำกว่ามาตรฐานแต่มีคุณภาพดีกว่ามาตรฐาน

3.4 ความสามารถในการประสานงาน คือหัวหน้าต้องเข้ากับคนได้ดี ทำตนให้เป็นคน ที่มีมนุษยสัมพันธ์เมื่อเข้าสังคมได้ ซึ่งก็จะสามารถขอความร่วมมือคนอื่นได้เพราะเมื่อคนเหล่านั้นชอบ เขาไม่รังเกียจที่จะช่วยงานคนที่เขารักที่เขาชอบนั่นเอง

3.5 ความสามารถในการตัดสินใจคือเมื่อเกิดปัญหาหัวหน้าต้องสามารถเผชิญหน้า กับปัญหาต่างๆและสามารถตัดสินใจแนวทางแก้ไขได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

4. ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง มนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญที่จะช่วยทำให้งานในองค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีย่อมทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขในการปฏิบัติงานด้วยประกอบด้วย 5 ประการดังนี้

4.1 ก่อให้เกิดความราบรื่นในการคบหาสมาคม

4.2 ก่อให้เกิดความพอใจเกิดความยินดีอันเป็นการนำไปสู่ความร่วมมือในการทำงาน

4.3 ก่อให้เกิดความเชื่อถือรักใคร่ซึ่งกันและกัน เป็นเสมือนญาติมีความเอื้ออาทรต่อกัน

4.4 ก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ทำให้มีความรู้ในเรื่องราวต่างๆ ได้ตรงกันอัน

จะทำให้ไม่เกิดการบาดหมางเกิดความสามัคคีกลมเกลียวกันในที่สุด

4.5 ก่อให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวมีความสำเร็จในกิจกรรมที่มีเป้าหมายเดียวกัน

5. ด้านความคิดริเริ่ม หมายถึง การคิดที่จะทำสิ่งแปลก ๆ ใหม่เพื่อสร้างสรรค์ประโยชน์ให้องค์การมากขึ้นประกอบด้วย 5 ประการดังนี้

5.1 แก้ไขให้งานดีขึ้น คือ การคิดเกี่ยวกับเรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่ย่อมได้เปรียบเพราะเราทุกคนต้องคลุกคลีเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติแล้วเป็นส่วนใหญ่ ถ้าลักษณะงานที่ต้องทำนั้นมีการเปลี่ยนแปลงงานอยู่บ่อย ๆ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์แล้วย่อมต้องเพิ่มการคิดมากขึ้นเพื่อประโยชน์ในการลดขั้นตอนต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้ใช้เวลาได้สั้นลงไปหรือตัดเอางานที่ซับซ้อนทิ้งไป

5.2 ช่วยเพิ่มงานใหม่ การที่เราคิดเรื่องต่าง ๆ ขึ้นมาก็เพื่อจะได้คิดโครงการใหม่ ๆ เกิดขึ้นในการดำเนินการ หรือถือว่าเป็นการสร้างชิ้นใหม่ทำให้พนักงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการเป็นหัวหน้าหรือผู้นำ และทำให้เขาเหล่านั้นมีงานมาตลอดปีอย่างไม่น่าเบื่อหน่าย

5.3 เป็นประโยชน์ในการวางแผนปัจจุบัน ธุรกิจคิดไปไกลมากไกลถึง 10 ปี 20 ปี ข้างหน้าว่าเราจะต้องแข่งขันกับเรื่องบริการคุณภาพของสินค้าที่จะผลิตในโอกาสต่อไป การคิดจึงถือว่าเป็นช่วยวางแผนต่าง ๆ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

5.4 ช่วยประหยัดงบประมาณ การคิดสิ่งใหม่ในด้านการผลิตการอุตสาหกรรมนั้นยิ่งจะช่วยให้การคิดเพิ่มคุณค่าของงาน เช่น เรื่องลดค่าใช้จ่ายให้ประหยัดมีการค้นหาวิธีการต่างๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในส่วนรวม

5.5 ทำให้เห็นคุณค่าของคน เมื่อเราเป็นสัตว์ที่ประเสริฐกว่าสัตว์เดรัจฉานทั้งปวง ความคิดจึงทำให้คนแตกต่างไปจากสัตว์โลกอื่น ๆ เพราะสัตว์โลกอาจเป็นเพียงต้องการได้อาหารและการเอาตัวรอดไปเพียงอย่างเดียว แต่คนเรานั้นมีสติปัญญาที่สามารถทำให้เกิดความสะดวกสบายต่าง ๆ นานาขึ้นเพราะความคิดสร้างสรรค์นี้เอง

สรุปได้ว่า คุณลักษณะพึงประสงค์ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีความน่าเชื่อถือ เป็นคนที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องมีความเลื่อมใสศรัทธาในตนเอง มีความเลื่อมใสศรัทธาในคนอื่นและมีความ

เลื่อมใสศรัทธาในหน้าที่ที่ตนเองประกอบอยู่ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง เกิดความคิดความเชื่อว่าจะต้องทำสำเร็จ และเชื่อในสิ่งที่จะทำอย่างดีที่สุดและมีความกล้าหาญของผู้บริหารเป็นคุณลักษณะที่มีความสัมพันธ์คู่กันไปกับความเพียรพยายามที่จะก้าวต่อไปข้างหน้า ผู้บริหารหรือผู้นำต้องเพียรพยายามต่อไปแม้จะพลาดพลั้งผิดหวังในบางครั้ง เพราะบรรดาผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ไม่มีใครที่ไม่เคยทำอะไรผิดพลาดมนุษย์เรามากจะเรียนรู้อะไรดี ๆ จากความผิดพลาดมากกว่าจากความสำเร็จ

แนวคิดเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์

มนุษยสัมพันธ์ เป็นวิชาที่ว่าด้วยวิธีการหรือศิลปะในการเข้ากับคนเพื่อเอาชนะและครองใจคนให้เขาเห็นด้วยนอกจากนี้ยังมีความพอใจรักใคร่เชื่อถือศรัทธาและทำตามเราด้วยความเต็มใจเป็นกระบวนการปฏิบัติเพื่อให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานราบรื่น ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีในอันที่จะนำไปสู่การเพิ่มผลงาน ซึ่งจะได้กล่าวถึงส่วนที่สำคัญ ๆ เกี่ยวกับเรื่องมนุษยสัมพันธ์ไว้ ดังนี้

ความหมายของมนุษยสัมพันธ์

มนุษยสัมพันธ์เป็นกลวิธีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนมนุษย์ ให้มาทำกิจกรรมร่วมกันแบบเต็มใจและบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ก็จะเป็นบุคคลที่สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย มีจิตสาธารณะที่เป็นที่รักใคร่ของผู้อื่นใครเห็นใครก็อยากอยู่ใกล้ มนุษยสัมพันธ์จึงเกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคลแรงจูงใจหรือสาเหตุภายในของบุคคลที่จะเข้ามาทำกิจกรรมใด ๆ ให้บรรลุเป้าหมายรวมทั้งการสามารถเอาชนะจิตใจผู้อื่นให้คล้อยตาม จนสามารถทำงานนั้น ๆ ได้สำเร็จได้มีผู้ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ไว้หลายประการดังนี้

อำนาจ แสงสว่าง (2544 : 99) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสวงหาเพื่อทำความเข้าใจ โดยการใช้ลักษณะรูปแบบการติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลเป็นผลก่อให้เกิดความเชื่อมโยง เพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การของแต่ละบุคคลที่ได้กำหนดไว้

สมพร สุทัศนีย์ (2544 : 5) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การติดต่อเกี่ยวข้องกันระหว่างบุคคลเพื่อให้เกิดความรักใคร่ชอบพอ ความร่วมมือร่วมใจในการทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายและการดำเนินชีวิตให้มีความราบรื่น

จุมพล สวัสดิยากร (2550 : 12) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ลักษณะของความ เป็นมนุษย์ ลักษณะของมนุษยชาติของผู้มีจิตใจสูงความผูกพันของมนุษย์ที่มีต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน

ลักษณ์ สรวิวัฒน์ (2556 : 5) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง เป็นวิชาที่ว่าด้วยวิธีการหรือศิลปะในการเข้ากับคนเพื่อเอาชนะและครองใจคนให้เขาเห็นด้วยนอกจากนี้ยังมีความพอใจรัก

ใคร่เชื่อถือศรัทธาและทำตามเราด้วยความเต็มใจ เป็นกระบวนการปฏิบัติเพื่อให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานราบรื่น ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีในอันที่จะนำไปสู่การเพิ่มผลงาน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีกับบุคคล เพื่อที่จะให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานหรืออยู่ร่วมกันด้วยดีและมีความสุขมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญมากในการที่จะเชื่อมต่อหรือประสานใจ ในลักษณะก้าวใจระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอันจะยังประโยชน์อย่างใหญ่หลวงต่อบุคคลและมนุษยชาติ สามารถป้องกันแก้ไขปัญหาต่างๆและจะช่วยเสริมสร้างสันติสุขให้เกิดขึ้นแก่สังคมได้เป็นอย่างดี

ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์

มนุษยสัมพันธ์ช่วยทำให้มนุษย์มาอยู่ร่วมกันเป็นสังคม ไม่ว่าสังคมขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ แต่ละคนที่มาอยู่ร่วมกันนั้นต่างก็มีความแตกต่างกัน (Individual) ความแตกต่างกันในเรื่องความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ เจตคติ รสนิยม ความคิดเห็น เซอว์นปัญญา เป็นต้น แต่ถ้าทุกคนสามารถร่วมใจกันระดมความแตกต่างเหล่านี้ แล้วนำมาสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งที่ดีใหม่ ๆ ขึ้นในสังคม ก็จะก่อให้เกิดเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะการคิดของคนหลายคนย่อมจะรอบคอบกว่าและมีโอกาสผิดพลาดมีน้อยกว่าการคิดคนเดียว ปัญหาจึงอยู่ที่ว่าทำอย่างไรบุคคลหลาย ๆ คน จึงจะสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ ช่วยกันคิดช่วยกันทำอย่างเต็มความรู้ความสามารถของตนเอง และจะต้องก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันมีความรักใคร่สมัครสมานสามัคคีต่อกัน มีความเคารพยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน จริงใจต่อกันมีเจตคติที่ดีต่อกันมีเป้าหมายร่วมกัน ได้มีนักวิชาการให้ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ไว้หลายประการดังนี้

วิจิตร อวระกุล (2542 : 42) ได้กล่าวถึง ความสำคัญมนุษยสัมพันธ์ไว้ว่าสิ่งเหล่านี้เป็นแนวทางในการพัฒนามอบหมายหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับอุปนิสัยใจคอความรู้เป็นการสร้างมิตรทำให้การคบหาสมาคมในหน่วยงานเป็นไปด้วยความราบรื่น คือเป็นกิจการงานส่วนตัวของบุคคลที่ต้องการสร้างมนุษยสัมพันธ์ขึ้นและต้องปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เหตุนี้ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์การอย่างจริงจัง ซึ่งทำให้เข้าใจสภาพของบุคคลได้อย่างชัดเจนเพราะความสามารถของแต่ละบุคคลซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน

พิมใจ โสภานุรักษ์ธรรม (2542 : 95) ได้กล่าวถึง ความสำคัญมนุษยสัมพันธ์ไว้ว่าการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของมนุษย์ให้ดีขึ้น โดยพยายามรวบรวมกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องขึ้นมาเป็นหลักวิชาและความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ด้วยกัน เปรียบประจูดสายใยเชื่อมโยงสังคมให้เป็นปึกแผ่นร่วมมือประสานงานขจัดข้อขัดแย้งและช่วยแก้ไขข้อขัดแย้งต่าง ๆ ในการทำงาน โดยเฉพาะนักบริหารจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลต่าง ๆ เช่นผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลโดยทั่วไป จำเป็นต้องใช้หลักมนุษยสัมพันธ์มากเป็นพิเศษในการที่จะกระตุ้น

ให้บุคคลในหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ และจงใจในการทำงานอันจะเป็นแนวทางที่จะชนะใจคน
ครองใจคนให้นิยมนับถือ อันจะสามารถแก้ปัญหาให้สำเร็จลุล่วงไปได้เพราะปัญหาส่วนใหญ่อยู่ที่บุคคล

วิภาพร มาพบสุข (2543 : 15 - 16) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ไว้ว่า
มนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญต่อบุคคลโดยตรงทั้งในเรื่องส่วนตัวและส่วนรวม โดยเรื่องส่วนตัว
คือการสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดในครอบครัว เพราะครอบครัวเป็นสถาบันแรกที่ช่วยเสริมสร้างให้
บุคคลมีความอบอุ่นและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข คือการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับ
บุคคลนอกบ้าน ได้แก่เพื่อนบ้านเพื่อนร่วมงานนายจ้างลูกจ้างและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2543 : 30) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ ดังนี้

1. ด้านการดำเนินชีวิต การมีมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่นทำให้เราไม่รู้สึกโดดเดี่ยวเหงา
แต่ทำให้เรารู้สึกอบอุ่นมั่นคงปลอดภัย ทำให้เราได้รับความรักและยอมรับในสังคมซึ่งเป็นพื้นฐานใน
การดำเนินชีวิตของมนุษย์
2. ด้านการบริหารจัดการ ในองค์กรทุกแห่งปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือคนซึ่งเป็นผู้ที่ทำให้
กิจการประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ผู้ที่เข้ามาติดต่อเกี่ยวข้องกับก็คือคนอื่นเช่นเดียวกัน ดังนั้น
ผู้บริหารผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่มาติดต่อจึงจำเป็นต้องใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารและประสานงาน
กันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแต่ละฝ่าย
3. ด้านเศรษฐกิจ ในกิจการอุตสาหกรรมใด ๆ ก็ตามคนเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญและ
หลักมนุษยสัมพันธ์จำเป็นในการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน
และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด
4. ด้านการเมือง มนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญทั้งในการเมืองระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ
และระดับชาติ เป็นสิ่งที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างประชาชนกับนักการเมืองหรือข้าราชการ
ระหว่างนักการทูตกับประเทศต่างๆ

ลักขณา สรวิวัฒน์ (2556 : 7) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ ดังนี้

1. มนุษยสัมพันธ์ เน้นความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อกันให้ความรู้สึกและความคิดใน
หลาย ๆ ด้าน ความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันช่วยให้บุคคลได้ทดสอบความสามารถความคิดเห็นของตนเอง
และความคิดในทัศนคติใหม่ ๆ รวมทั้งสิ่งที่บุคคลนั้นจะทำความสัมพันธ์ที่คนเรามีต่อกันให้ความรู้สึก
ทั้งในด้านความพอใจ ในความเป็นอยู่และความรู้สึกที่ตนเองมีคณค้อยห่วงใย การได้รับความช่วยเหลือ
การให้กำลังใจและการสนับสนุนจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกคน
2. มนุษยสัมพันธ์เป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อคนทุกคนทุกระดับและทุกวัย
และมีผลดีต่อบุคคลที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และต่อบุคคลอื่นคนเป็นจำนวนมากรู้สึกว่าคุณเสีย

ไม่มีความสามารถบางคนคิดมากถึงขนาดว่าไร้ค่าเมื่อไม่อาจสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นได้ และความรู้สึกนี้มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตค่อนข้างมาก

3. มนุษย์สัมพันธ์นอกจากมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตแล้ว ยังมีความสำคัญต่อสุขภาพกาย และสุขภาพจิตของคนเรา

4. มนุษย์สัมพันธ์ทำให้บุคคลพยายามหาความรู้และวิธีการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเพียงเพื่อการดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความหมาย

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญของมนุษย์สัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้เป็นแนวทางในการพัฒนาอบหมายหน้าที่การทำงานที่เหมาะสมกับอุปนิสัยใจคอความรู้เป็นการสร้างมิตรทำให้การคบหาสมาคมในหน่วยงานเป็นไปด้วยความราบรื่น คือเป็นกิจการงานส่วนตัวของบุคคลที่ต้องการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ขึ้นและต้องปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เหตุนี้ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์การอย่างจริงจัง ซึ่งทำให้เข้าใจสภาพของบุคคลได้อย่างชัดเจนเพราะความสามารถของแต่ละบุคคลซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน

หลักพื้นฐานในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์

หลักการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ มุ่งที่ตัวบุคคลเป็นสำคัญผลการปฏิบัติงานขององค์การ และของทีมงานจะดีหรือไม่ดีนั้นขึ้นอยู่กับบุคลากรของหน่วยงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องทราบว่า เพื่อนร่วมงานมีความต้องการหรือความพอใจในเรื่องใด มีความมุ่งหวังและพยายามสร้างโอกาสดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการ และมุ่งหวังของสมาชิกในองค์การ ตลอดจนทีมงาน เพื่อให้สมาชิกในองค์การพึงพอใจนำไปสู่การมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีส่งผลให้เกิดความเข้าใจและความไว้วางใจในการทำงานร่วมกันต่อไป ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงหลักพื้นฐานในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ไว้หลายประการ ดังนี้

ศิริ เจริญวัย (2540 : 163) ได้เสนอหลักพื้นฐานการสร้างมนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บังคับบัญชาไว้ดังนี้

1. หลักการให้เช่นการยกย่องชมเชยให้ความรักความนับถือ
2. หลักสังคหวัตถุธรรมได้แก่การให้การพูดไพเราะ การทำประโยชน์แก่บุคคลอื่นและการปฏิบัติสม่ำเสมอแก่บุคคลอื่น
3. หลักพรหมวิหารธรรมได้แก่ความมีเมตตากรุณาเมตตาอุเบกขา

วิจิตร อาวะกุล (2542 : 175) ได้กล่าวถึง หลักที่ผู้บริหารใช้สร้างมนุษย์สัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชามีดังนี้

1. รู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง การตัดสินใจในการทำงานต้องอาศัยหลักเหตุผลจึงควรควบคุมอารมณ์ดังนี้

- 1.1 อย่าโมโหจนเฉียวความโมโหจนเฉียวเป็นพลังร้ายที่เผาผลาญจิตใจเป็นอันตรายต่อสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น
 - 1.2 อย่าหลงตนเองว่าเก่งกว่าผู้อื่น เพราะในบางเรื่องผู้ใต้บังคับบัญชาทำได้ดีกว่าผู้บริหารเสียอีก
 - 1.3 อย่าใช้อำนาจเกินความจำเป็น การแสดงอำนาจตลอดเวลาจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกหวาดกลัว
 - 1.4 อย่าตัดสินใจเวลาโกรธ ขณะที่โกรธมักขาดเหตุผลทำให้ผลการตัดสินใจผิดพลาดรุนแรงทำให้เกิดความเสียหายได้
 - 1.5 อย่าเลือกที่รักมักที่ชัง คืออย่าแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่ารักไม่เท่ากัน เพราะจะทำให้เกิดการแตกความสามัคคีได้
 2. รู้จักส่งเสริมกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาวิธีที่ทำได้มีดังนี้
 - 2.1 เอาใจเขามาใส่ใจเรา
 - 2.2 แสดงความเชื่อมั่นในตัวเขา เมื่อมอบหมายงานให้ทำต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภูมิใจเมื่อเขาทำงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว
 - 2.3 อย่าจุกจิกจู้จี้เหมือนเป็นโรคประสาท
 - 2.4 ดูแลความยากลำบากในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
 - 2.5 มีความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
 3. รู้จักยกย่องและชมเชยให้บำเหน็จความชอบ โดย
 - 3.1 ยกย่องชมเชยเมื่อเขาทำดี
 - 3.2 แสดงความยินดีในความสำเร็จของเขา
 - 3.3 ให้บำเหน็จความชอบหรือรางวัล
 - 3.4 หลีกเลี่ยงการขู่บังคับ
 - 3.5 ชี้แจงความเคลื่อนไหวในหน่วยงานให้ทราบ
 - 3.6 รักษาผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชา
- วัฒนา พัฒนพงศ์ (2543 : 40) ได้กล่าวถึง หลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ดังนี้
1. บุคคลย่อมมีความแตกต่างกัน (Individual Difference) ผู้บริหารจำเป็นต้องเรียนรู้เรื่องความแตกต่างของบุคคลเพื่อการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้เหมาะสม และตระหนักว่าแต่ละบุคคลเขาเป็นคนมีชีวิตมีความต้องการมีความรู้สึก
 2. การพิจารณาศึกษาบุคคลต้องดูทั้งหมด ในฐานะที่เป็นบุคคลหนึ่ง (A Whole Person)

การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลหนึ่งบุคคลใดนั้น เราต้องพึงระลึกเสมอว่าเราได้เข้ามามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้น ทั้งคนเรามีได้เลือกติดต่อสัมพันธ์กับเรื่องหนึ่งเรื่องใดหรือลักษณะหนึ่งลักษณะใดของเขา

3. พฤติกรรมของบุคคลนั้นต้องมีสาเหตุ (Caused Behavior) บุคคลอาจได้รับการจูงใจ (Motivated) เหตุนี้เราจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ถึงสาเหตุของพฤติกรรมอันได้แก่ เรื่อง ความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจของบุคคล การที่บุคคลจะได้รับการจูงใจให้ทำงานเขาจะต้องสร้างพฤติกรรมขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของเขาด้วยความคิดของเขาเอง

4. ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ (Human Dignity) การติดต่อสัมพันธ์กับมนุษย์ด้วยกัน จึงต้องปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพและตระหนักในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของเขาไม่ว่าเขาจะเป็นใครมีสถานภาพหรือฐานะอย่างไร เขาก็เป็นมนุษย์เหมือนกับเราซึ่งต่างก็มีลักษณะพิเศษเฉพาะตัวของแต่ละคน

5. มนุษย์มีแรงจูงใจ (Motivation) ต้องจูงใจผู้อื่นให้มีเจตคติตรงกันมีจุดหมายร่วมกัน เพื่อจุดประสงค์ในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีการจูงใจตนเองให้มีระเบียบและความรับผิดชอบเรื่องต่างๆ

6. การติดต่อสื่อสาร (Communications) การศึกษาวิธีการติดต่อสื่อสาร เพื่อทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในกลุ่มให้กลุ่มได้มีความเห็นสอดคล้องกันและมีความเข้าใจตรงกัน

7. ความรับผิดชอบ (Responsibility) พื้นฐานความรับผิดชอบในงานองค์การก็คือ การทำให้งานสำเร็จโดยความพยายามร่วมกันของผู้ร่วมงาน

8. การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ความสามารถที่จะทำตัวของเขาให้รู้สึกเหมือนอยู่ในสภาพของผู้อื่นและรู้สึกเห็นใจ ต่อทัศนคติการจูงใจของการขาดการเอาใจเขามาใส่ใจเราเป็นสาเหตุแรกของการขัดแย้งในองค์การ

9. การพัฒนาศักยภาพของตน (Self Development) การศึกษาพัฒนาตนเองตามศักยภาพให้ดีที่สุด ทั้งทางร่างกายจิตใจและบุคลิกภาพเพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคมและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น และสังคมโดยส่วนรวมทั้งการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตนเอง

10. การเรียนรู้ความรับผิดชอบ (Responsibility) การเรียนรู้ความรับผิดชอบตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด

กล่าวโดยสรุป หลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์โดยทั่วไปเป็น การจูงใจให้คนปฏิบัติงานร่วมกันซึ่งจะทำให้เกิดความสมัครสมานสามัคคี กลมเกลียวกัน มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวโดยพยายามที่จะให้เข้าใจถึงคุณค่าของคนทุกคนยอมรับในความเป็นมนุษย์ด้วยกัน เคารพในความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่นมีความต้องการที่จะร่วมกับบุคคลอื่นหรือหมู่คณะ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะทำให้งาน

ดำเนินไปด้วยดีและเกิดผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายเป็นที่ยอมรับร่วมกันที่จะทำให้งานดำเนินไปด้วยดี และเกิดผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายเป็นที่ยอมรับร่วมกัน

ประโยชน์ของมนุษยสัมพันธ์

มนุษย์ทุกคนจะต้องอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นและพึ่งพาอาศัยกัน ไม่มีใครอยู่โดยลำพังได้ด้วยเหตุนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่จะให้มนุษย์อยู่ร่วมกันได้ มนุษยสัมพันธ์เป็นของกลุ่มกันมากับมนุษย์และสังคมมาตั้งแต่โบราณกาลการสื่อสารสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งของมนุษยสัมพันธ์ของมนุษย์ เริ่มต้นจากครอบครัวพ่อแม่พี่น้องและญาติ ในบางครั้งมนุษยสัมพันธ์ก็อาจเป็นไปในทางลบเช่นในครอบครัวเกิดจากการบ่นว่าจากพ่อแม่ปู่ย่าตายายในสถานที่ทำงานเกิดการขัดแย้งระหว่างหัวหน้าและผู้ร่วมงาน ในระดับต่างๆซึ่งก็จะเป็นผลเสียต่อครอบครัวและองค์การมนุษยสัมพันธ์จึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อมนุษย์ทุกคน เพราะการมีมนุษยสัมพันธ์และการสร้างมิตรเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการดำรงชีวิต ให้ราบรื่นด้วยดีการคบหาสมาคมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ต้องการมีชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขสดชื่น เป็นการหลีกเลี่ยงการมีชีวิตโดดเดี่ยวในสังคมได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงประโยชน์ของมนุษยสัมพันธ์ไว้หลายประการดังนี้

ศิริ เจริญวัย (2540 : 9) สรุปว่า มนุษยสัมพันธ์มีประโยชน์ต่อการบริหารมากและก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การหลายประการ ดังนี้

1. บุคคลต่าง ๆ เกิดความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานด้วยดี
2. บุคคลต่าง ๆ ในองค์การเกิดความรักใคร่กันนับถือ และจงรักภักดีต่อผู้บริหารและองค์การ
3. การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ความสามารถที่จะทำตัวของเขาให้รู้สึกเหมือนอยู่ในสภาพของผู้อื่น และรู้สึกเห็นใจต่อทัศนคติการจูงใจของการขาดการเอาใจเขามาใส่ใจเรา เป็นสาเหตุแรกของการขัดแย้งในองค์การ
4. ผลงานมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพเกิดความเข้าใจอันดีต่อกันลดความเข้าใจผิดและความขัดแย้งในองค์การ

วิทยา เทพยา (2542 : 15) สรุปว่าประโยชน์ของมนุษยสัมพันธ์ดังนี้

1. ทำให้เข้าใจธรรมชาติด้านต่างๆของมนุษย์
2. ทำให้เข้าใจความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ และสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่เหมือนกันและแตกต่างกันได้
3. ทำให้เกิดความราบรื่นในการคบหาสมาคมกับผู้อื่น
4. ทำให้ได้รับความรักใคร่เชื่อถือศรัทธาจากบุคคลในครอบครัว องค์การและสังคมได้
5. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ โดยเฉพาะผู้บริหารมนุษยสัมพันธ์จะช่วยให้งานสำเร็จได้

6. ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในการทำงานและการอยู่ร่วมกัน
 7. ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความสามัคคีกลมเกลียวรักองค์กร และทำให้องค์กรมีความมั่นคงเป็นปึกแผ่น
 8. เป็นปัจจัยสำคัญในการประสานประโยชน์ของสังคมป้องกัน และแก้ปัญหาสังคมและเศรษฐกิจการเมืองได้
 9. มนุษย์สัมพันธ์ทำให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อประโยชน์ร่วมกัน
 10. ทำให้ตนเองมีความสุขผู้อื่นมีความสุขและสังคมมีความสุข
- สมพร สุทัศนีย์ (2544 : 24) สรุปว่า ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์จะก่อให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมากในองค์กรดังนี้
1. ทำให้เข้าใจธรรมชาติด้านต่างๆของมนุษย์
 2. ทำให้เข้าใจความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ และสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่เหมือนกันและแตกต่างกันได้
 3. ทำให้เกิดความราบรื่นในการคบหาสมาคมกับคนอื่น
 4. ทำให้เกิดความรักใคร่เชื่อถือศรัทธาจากบุคคลในองค์กรและสังคมได้
 5. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้
 6. ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน
 7. ทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานมีความสามัคคีกลมเกลียวรักองค์กร และทำให้องค์กรมีความมั่นคงเป็นปึกแผ่น
 8. เป็นปัจจัยสำคัญในการประสานประโยชน์ของสังคมป้องกันและแก้ปัญหาของสังคม
 9. ทำให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน พร้อมที่จะต่อสู้เพื่อประโยชน์ร่วมกัน
 10. ทำให้ตนเองมีความสุขผู้อื่นมีความสุขและสังคมมีประสิทธิภาพ
- สมจิต โยระคง (2556 : 90) ได้สรุปประโยชน์ของมนุษยสัมพันธ์สำหรับการนำไปใช้ในภาพรวมได้ดังนี้
1. ช่วยให้เห็นใจธรรมชาติและพฤติกรรมของคนทั้งด้านร่างกายอารมณ์สังคมว่าคนแต่ละคนมีลักษณะธรรมชาติ และพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างไร ทำให้ง่ายในการสร้างความสัมพันธ์และการปฏิบัติตน
 2. ช่วยให้เห็นใจความต้องการของคนอื่น โดยเฉพาะความต้องการพื้นฐานของคนแต่ละคนทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของคนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

3. ก่อให้เกิดการร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน การประกอบกิจการงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ เพราะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสามารถช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในการทำงานและในการอยู่ร่วมกันทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน
4. ทำให้เกิดความราบรื่นในการคบหาสมาคมกับผู้อื่น การเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทำให้ได้รับความรักใคร่เชิดชูสรรเสริญจากบุคคลหลากหลาย
5. กระตุ้นให้บุคคลมีจิตใจดีมีเมตตากรุณาต่อบุคคลอื่น เพราะการมีเมตตากรุณาทำให้คนทั้งหลายมีความรู้สึกรักใคร่ มีเชื้อโยปรารถนาจะให้มีความสุขเป็นมิตรต่อกันด้วยความจริงใจ ไม่โกรธเคืองไม่ขุ่นเคือง และการประพุดติดต่อกันมีลักษณะเกื้อกูลเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่โอบอ้อมอารีมีความสงสารต้องการช่วยเหลือให้พ้นทุกข์ การทำให้คนมีความสุขมีสิ่งที่ดีและได้รับโอกาสที่ดี
6. ช่วยลดความขัดแย้งและขจัดปัญหาที่จะเกิดขึ้น ทั้งในครอบครัวและในสังคม ทำให้คนอยู่อย่างสงบสุข
7. ช่วยให้ชีวิตมีความสุขเพราะมนุษยสัมพันธ์ทำให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันพร้อมที่จะต่อสู้ให้ได้รับประโยชน์ร่วมกัน และเพื่อที่จะทำให้ตนเองมีความสุขผู้อื่นมีความสุขสังคมมีความสุขและสังคมมีความสงบร่มเย็น
8. ทำให้เกิดความสามัคคีและความพร้อมเพรียงในหมู่คณะ อันเป็นรากฐานให้หมู่คณะมีพลังมีอำนาจต่อรองในการดำเนินกิจกรรมที่สร้างสรรค์ต่างๆ
9. ช่วยให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานขยันและกำลังใจ เกิดมาจากแรงขับเคลื่อนภายในตัวของบุคคลคนนั้นก่อนแล้วจึงจะส่งผลให้เป็นแรงขับเคลื่อนภายนอกประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย
10. ช่วยให้การพัฒนาประเทศเจริญก้าวหน้า เนื่องจากการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของคนในสังคมทำให้สังคมเกิดความสันติสุขมีความปรองดองไม่มีความขัดแย้งทำให้คนในสังคมเกิดความไว้วางใจกัน เกิดการร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันและส่งผลให้การพัฒนาประเทศ สามารถขับเคลื่อนไปได้ด้วยดี

สรุปได้ว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำงานและการอยู่ร่วมกันเป็นสังคม เพราะช่วยให้มนุษย์เรียนรู้ที่จะยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และปรับตัวปรับใจให้ร่วมสังคมและร่วมกิจกรรมกันอย่างสันติสุขมนุษยสัมพันธ์เป็นเสมือนมนต์ขลังช่วยลดความเกลียดชังแม้ศัตรูผู้มีผลประโยชน์ขัดกับเราก็จะกลับกลายเป็นรูปเห็นอกเห็นใจเป็นมิตรภาพ เรื่องร้ายกลายเป็นดีได้ไม่ว่าจะติดต่อกันในทางการงานหรือส่วนตัวก็จะเกิดผลดีมีประโยชน์ต่องานอาชีพ และการดำเนินชีวิตอุปสรรคความยุ่งยากจะเรียบร้อยราบรื่นการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีนั้นจะช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และส่วนรวมในแง่ประโยชน์ต่อตนเองบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนจะก่อให้เกิดความเข้าใจ และความเห็นใจซึ่งกันและกันช่วยเหลือกันสามารถสมาคมกับบุคคลในระดับต่าง ๆ ได้ดีประสบความสำเร็จในการศึกษา

และการประกอบกิจกรรมหรือการอาชีพในแง่ส่วนรวมการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยสร้างความสามัคคีกลมเกลียวขึ้นในหมู่คณะร่วมใจกันทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีโดยปราศจากข้อขัดแย้งสามารถอาศัยอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

ความคิดเห็น คือ ความรู้สึกของบุคคล เป็นการแสดงออก ด้านเจตคติด้านใดด้านหนึ่งที่พร้อมจะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่าง ต่อสถานการณ์ ภายนอกที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า การที่บุคคลสัมพันธ์กันและมีความคิดเห็นต่อสิ่งต่างๆ ที่แตกต่างกันความขัดแย้งระหว่างบุคคลก็จะเกิดขึ้น ซึ่งความคิดเห็นนี้จะเกิดขึ้นจากความรู้และประสบการณ์ ที่มีอยู่ของแต่ละบุคคล

ความหมายของความคิดเห็น

ความคิดเห็นเป็นการตัดสินใจพิจารณาเกี่ยวกับสิ่งหนึ่งสิ่งใด ที่ก่อตัวขึ้นรวมไปถึงการแสดงออก การพูดการเขียน ความเชื่อ ค่านิยม และประสบการณ์ต่างๆ ที่ผ่านมา หรือเป็นการแสดงออกของบุคคลที่มีวิจรรย์ญาณ โดยยึดความรู้ของบุคคลนั้นเป็นหลัก โดยไม่จำเป็นต้องเอาความรู้ที่ถูกต้องหรือข้อพิจารณาใดๆ มาพิสูจน์มีนักวิชาการหลายท่านที่ให้คำความหมายของความคิดเห็นไว้ดังนี้

ลาวัญย์ จักรานูวัฒน์ (2540 : 9) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นว่า หมายถึง ความเชื่อหรือการลงความเห็นที่ไม่ได้เป็นความรู้ที่อันแท้จริง แต่ในบางครั้งความคิดเห็นในบางสิ่งบางอย่างอาจเป็นจริงได้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 5) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง การประเมินหรือการตัดสินใจเกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบ ในวัตถุ คนหรือเหตุการณ์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของคนๆ หนึ่งเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่าง

วัชรภา ศรีสัจจะเลิศวาจา (2547 : 8) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความเชื่อถือที่ไม่ได้ตั้งอยู่บนความแน่นอนหรือความรู้ที่อันแท้จริง แต่จะตั้งอยู่ที่จิตใจ ความเห็นและการลงความเห็นของแต่ละบุคคลที่เห็นว่าน่าจะเป็นจริงหรือน่าจะตรงตามที่คิดไว้

ดังนั้น จึงสามารถสรุปได้ว่าความคิดเห็นมีความหมายถึง ความเชื่อหรือการลงความเห็นที่ไม่ได้เป็นความรู้ที่อันแท้จริง แต่ในบางครั้งความคิดเห็นในบางสิ่งบางอย่างอาจเป็นจริงได้ความคิดเห็นตั้งอยู่บนความแน่นอนหรือความรู้ที่อันแท้จริง แต่จะตั้งอยู่ที่จิตใจ ความเห็นและการลงความเห็นของแต่ละบุคคลที่เห็นว่าน่าจะเป็นจริงหรือน่าจะตรงตามที่คิดไว้

ความสำคัญของความคิดเห็น

ความคิดเห็นมีความสำคัญ ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งแต่ละคนจะแสดงความเชื่อและความรู้สึก ใด ออกมาโดยการพูดการเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นการใช้ประโยชน์ต่อการวาง นโยบายต่างๆ การเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือการเปลี่ยนแปลงระบบงาน เพราะจะทำให้การ ดำเนินงานต่างๆเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและความพอใจของผู้ร่วมงาน

สมโชค แก้วสีดวง (2544 : 12)ให้ความสำคัญของความคิดเห็นว่าความคิดเห็นของแต่ละ บุคคลนั้นมีความสำคัญต่อการตัดสินใจและการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลนั้น โดยตรงซึ่ง จะเป็นไปเชิงสร้างสรรค์หรือทำลายก็ได้

โยธิน ศันสนยุทธ และคณะ (2524 : 46 ; อ้างถึงใน ชยากร เทศะบำรุง. 2544 : 7) กล่าวว่า การศึกษาความคิดเห็นมีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างมาก เพราะทำให้เราทราบความ ต้องการของบุคคลต่างๆ ในสังคมสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของผู้กระทำว่าดีหรือไม่ดีอย่างไรจาก ความคิดเห็นของผู้ที่ได้รับประโยชน์ เพื่อให้ผู้กระทำได้ปรับปรุงพฤติกรรมทัศนคติของผู้ถูกกระทำ ให้ดีกว่าเดิม

นวนพ วงศ์เสงี่ยม (2547 : 19) ให้ความสำคัญของความคิดเห็นว่าการสำรวจในด้านความ คิดเห็น เป็นการศึกษาความรู้สึกของบุคคล ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแต่ละคนจะแสดงความเชื่อ ความรู้สึกใด ๆ ออกมาโดยการพูด หรือการเขียน ในการสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อ การบริหารงาน การกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการต่างๆ หรือการเปลี่ยนแปลงระบบงาน รวมทั้งการฝึกหัดการทำงานด้วยเพราะจะทำให้การดำเนินงานต่างๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์

ปิยาณี เหล่าแก้ว (2547 : 6 - 7) กล่าวว่า ความสำคัญของความคิดเห็นมีคำจำกัดความคือ

1. เป็นความเชื่อที่ไม่สามารถยืนยันได้อย่างแน่นอนว่าเป็นความรู้สึกอย่างแน่นอนว่าเป็น ความรู้สึกที่แท้จริง แต่เป็นสิ่งที่ถูกต้องและมีเหตุผลหรือความน่าจะเป็นของความคิดเห็นเฉพาะ บุคคล
2. การประเมินผลหรือความรู้สึกหรือการประมาณค่าเกี่ยวกับคุณลักษณะคุณค่าของ บุคคลหรือสิ่งต่างๆ
3. รูปแบบการตัดสินใจของผู้เชี่ยวชาญเนื้อหาสาระซึ่งทำให้เกิดความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญเป็นสิ่งที่ต้องการ
4. หลักเกณฑ์ในการใช้ถ้อยคำในการตัดสินใจหรือพิจารณาตัดสินสิ่งต่างๆ โดยมี หลักเกณฑ์สนับสนุนในแต่ละกรณี

กล่าวโดยสรุป คือ การศึกษาความคิดเห็นทำให้ทราบความต้องการของบุคคลต่างๆ ใน สังคม สะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมของผู้กระทำว่าดีหรือไม่ดีอย่างไร จากความคิดเห็นของผู้ได้รับ

ประโยชน์จะเป็นแนวทางในการไปกำหนดนโยบายต่างๆและหากพบข้อบกพร่องจะได้ปรับปรุงแก้ไขให้ดีกว่าเดิม

ประเภทความคิดเห็น

ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกที่เกิดจากความรู้สึกที่อยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงและทัศนคติของบุคคลแต่ละคนที่มีต่อสิ่งหนึ่งด้วยการพูด การเขียน โดยอาศัยพื้นฐานจากความรู้จากประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมเป็นการอธิบายเหตุผลที่บุคคลนั้นมีต่อสิ่งนั้น โดยเฉพาะ ซึ่งอาจจะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้

สุชา จันทน์เอม (2545 : 7) แบ่งความคิดเห็นเป็น 2 ประเภท คือ

1. การคิดโดยไม่ต้องมีจุดหมาย (Undirected Thinking) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าความคิด ต่อเนื่อง (Associative Thinking) การคิดแบบเชื่อมโยงเป็นความคิดที่ไม่มีจุดหมายเป็นอิสระจากการถูกกำหนดด้วยเงื่อนไขภายนอก เช่น การฝัน การจินตนาการ การหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง เป็นต้น

2. การคิดอย่างมีจุดหมาย (The Goal-Directed Thinking) เป็นการคิดที่มักมีบทสรุปหลังจากที่คิดเสร็จ หรือเมื่อต้องการหาคำตอบในวิถีทางที่สมเหตุสมผลในการแก้ไขปัญหา การคิดแบบนี้มีเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น การวิเคราะห์การคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

ธิดา ชูทวี (2550 : 15) กล่าวว่า ความคิดเห็นสามารถที่จะแบ่งกลุ่มได้ 2 ประการ คือ

1. ความคิดเห็นเชิงบวกสุด-เชิงลบสุด (Exeme Opinion) เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ ซึ่งทางบวกได้แก่ ความรัก ความหลงและทางลบได้แก่ ความรังเกียจ โดยความคิดเห็นนี้รุนแรง และเปลี่ยนแปลงได้ยาก

2. ความคิดเห็นจากความรู้ ความเข้าใจ (Cognitive Contents) การมีความคิดเห็นต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยมีพื้นฐานความรู้ความเข้าใจในสิ่งนั้น เช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี ได้แก่ ชอบยอมรับ เห็นด้วย ความรู้ความเข้าใจในทางที่ไม่ดี ได้แก่ ไม่ชอบ ไม่เห็นด้วย รังเกียจ

ธิดารัตน์ ปลื้มจิตต์ (2551 : 9) ได้กล่าวถึงประเภทความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความคิดเห็นเชิงบวกสุด – เชิงลบสุดเป็นความคิดเห็นที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้

1.1 ทิศทางบวกสุด ได้แก่ ความรักจนหลงบูชา

1.2 ทิศทางลบสุด ได้แก่ รังเกียจมากความคิดเห็นนี้รุนแรงเปลี่ยนแปลงได้ยาก

2. ความคิดเห็นจากความรู้ ความเข้าใจการมีความคิดต่อสิ่งหนึ่ง ขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้นๆ เช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี ชอบ ยอมรับ ความรู้ความเข้าใจในทางไม่ดี ไม่ชอบ รังเกียจ ไม่เห็นด้วย

กล่าวโดยสรุป ความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความคิดเห็นที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ร่วมกับความคิดเห็นที่เกิดจากความรู้และความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้น เช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี ที่ชอบ ยอมรับ และในทางไม่ดีไม่ชอบ รังเกียจ ไม่เห็นด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองตามหลักกระจายอำนาจการปกครองเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการจัดระบบการปกครองของชุมชนที่มีอาณาเขตแน่นอน แต่ไม่มีอำนาจอธิปไตยแยกตัวเป็นอิสระ ไปจากประเทศเป็นชุมชนที่มีสิทธิตามกฎหมายและการจัดองค์กรที่จำเป็นเพื่อออกข้อบัญญัติในการจัดการเกี่ยวกับกิจกรรมท้องถิ่นของตน โดยอิสระ การปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นรูปแบบการปกครองที่เป็นพื้นฐานการพัฒนาประเทศ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และมีความสำคัญต่อการปกครองและการบริหารราชการแผ่นดิน โดยเป็นสถาบันที่ฝึกปฏิบัติการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม

ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองที่ยึดหลักการกระจายอำนาจ ซึ่งเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตยเป็นรูปแบบการปกครอง ที่ประชาชนมีส่วนร่วม มีความเกี่ยวข้องกัน มีส่วนได้ส่วนเสียในการปกครอง ทำให้เกิดความรับผิดชอบและหวงแหนต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัย อันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบการปกครองประชาธิปไตยโดยประชาชนมีโอกาสเลือกตั้งผู้จัดการปกครองตนเองทำให้เกิดความสำนึกในความสำคัญของตนต่อท้องถิ่นมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรคปัญหา และช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นตนเองซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้หลากหลายด้วยกัน ดังนี้

ลิขิต ธีรเวคิน (2543 : 3) กล่าวไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองตนเอง ในรูปของการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หรือการกระจายอำนาจไปในระดับต่ำสุด คือ รากหญ้า (Grass Roots) ซึ่งเป็นรากฐานเสริมสำคัญยิ่งของการพัฒนาระบบการเมืองการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตยความล้มเหลวของระบอบประชาธิปไตย มีหลายองค์ประกอบสำคัญยิ่งขุดอันหนึ่ง ก็คือการขาดรากฐานในท้องถิ่น ดังนั้นหากไม่มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นแล้วรัฐบาลจะต้องรับภาระดำเนินการทุกอย่าง และไม่แน่ว่าจะสนองความต้องการของท้องถิ่นได้ถูกต้องหรือไม่รวมทั้งจะต้อง

ดำเนินการเฉพาะท้องถิ่นนั้น ๆ ไม่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นอื่นหากได้จัดให้มีการปกครองท้องถิ่นเมื่อดำเนินการเองแล้ว ภารกิจของรัฐบาลก็จะผ่อนคลายไปรัฐบาลจะมีหน้าที่เพียงแต่ควบคุมดูแลเท่าที่จำเป็นเท่านั้น เพื่อให้ท้องถิ่นมีมาตรฐานในการดำเนินงานยิ่งขึ้น การแบ่งเบาภาระทำให้รัฐบาลมีเวลาที่จะดำเนินการในเรื่องที่สำคัญหรือกิจการใหญ่ ๆ ระดับชาติอันเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยส่วนรวมความคับคั่งของภาระหน้าที่ต่าง ๆ ที่รวมอยู่ส่วนกลางจะลดน้อยลงความคล่องตัวในการดำเนินงานของส่วนกลางจะมีมากขึ้น

ปริญญา เทวานฤมิตรกุล (2544 : 33) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลได้กระจายอำนาจการปกครอง ให้ประชาชนในท้องถิ่นโดยรัฐมีหน้าที่ให้ความเป็นอิสระแก่ประชาชนในการปกครองตนเอง ในระดับท้องถิ่นหรือเรียกว่าการกระจายอำนาจจากส่วนกลางให้ท้องถิ่นแต่การให้ความเป็นอิสระนี้ มีข้อจำกัดภายใต้รัฐธรรมนูญมาตรา 1 ซึ่งบัญญัติว่าประเทศเป็นอันหนึ่งอันเดียวแบ่งแยกมิได้การให้อิสระในการปกครองตนเองของท้องถิ่นซึ่งมีอาจให้ความเป็นอิสระถึงขนาดให้แยกเป็นแบบมลรัฐได้

รสคนธ์ รัตนเสริมพงศ์ (2546 : 15) ได้กล่าวถึงความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ประชาชนในท้องถิ่นซึ่งมีอำนาจปกครองตนเองตามที่ได้รับกระจายอำนาจจากรัฐบาลดำเนินการปกครองตนเอง โดยจัดตั้งองค์กรขึ้นมาใช้อำนาจแทนประชาชน เรียกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเป็นอิสระภายใต้กรอบนโยบายกฎหมาย และการกำกับดูแลของรัฐ

จากการศึกษาความหมายการปกครองส่วนท้องถิ่น สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองซึ่งรัฐกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่ง หรือหลาย ๆ ท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการภายในขอบเขตกิจกรรมที่รัฐมอบหมายให้กระทำได้ การปกครองในลักษณะนี้ถึงแม้จะเป็นอิสระแต่ก็มีได้เป็น โดยสิ้นเชิงจากอำนาจของรัฐและมีใช่เป็นอิสระในการดำเนินการทุกประเภทในท้องถิ่นได้โดยสิ้นเชิงนอกจากนี้เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปกครองท้องถิ่นจำเป็นต้องมีองค์กรหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในการปกครองท้องถิ่นเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนหน่วยในการปกครองท้องถิ่น จะต้องมีการประชาชนร่วมดำเนินการไม่ว่าในฐานะผู้ปกครองท้องถิ่น ผู้เลือกตัวแทนเข้ามาปกครองผู้กำหนดเสนอแนะนโยบายผู้ควบคุมหรือผู้เข้าร่วมในรูปแบบอื่น

ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวความคิดในการปกครองท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ทางการปกครองของรัฐในอันที่จะรักษาความมั่นคงและความผาสุกของประชาชน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจปกครอง และเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการของประชาธิปไตย โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองนั้น โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ดังนี้

อลงกรณ์ อรรถแสง (2547 : 7) ได้เสนอลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่นไทยว่า มีองค์ประกอบ 4 ประการดังนี้

1. เป็นองค์กรชุมชนที่มีขอบเขตพื้นที่ปกครองที่กำหนดไว้แน่นอน
 2. มีอิสระในการดำเนินกิจกรรมและสามารถใช้ดุลพินิจของตนเองในการวินิจฉัย และกำหนดนโยบายภายใต้การควบคุมของรัฐ
 3. มีการจัดองค์กรเป็น 2 ฝ่าย คือฝ่ายบริหารท้องถิ่น และฝ่ายสภาท้องถิ่น
 4. ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองโดยการเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม และติดตามตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- โกวิท พวงงาม (2549 : 10) กล่าวว่า ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่น คือ รากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (Basic Democracy) เพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครอง ให้แก่ประชาชนทำให้เกิดความคุ้นเคยในสิทธิและหน้าที่ของพลเมืองอันจะนำไปสู่ความเลื่อมใสศรัทธาในระบอบประชาธิปไตย
2. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล
3. การปกครองท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง (Self Government) เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งทำให้ประชาชนเกิดจิตสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่นประชาชนจะมีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรคปัญหาและช่วยป้องกันแก้ไขปัญหาท้องถิ่นของตนเอง
4. การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น ตรงตามเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ
5. การปกครองท้องถิ่น จะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองและการบริหารของประเทศในอนาคต
6. การปกครองท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวความคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง ซึ่งการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง เป็นการพัฒนาทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม เพราะการดำเนินงานพัฒนาชนบทที่ผ่านมา ยังมีอุปสรรคสำคัญประการหนึ่ง คือการมีส่วนร่วมจากประชาชนในท้องถิ่นอย่างเต็มที่ การพัฒนาชนบทที่สัมฤทธิ์ผลนั้นจะต้องมาจากการริเริ่มช่วยตนเองของท้องถิ่น ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงกัน โดยอาศัยโครงสร้างความเป็นอิสระในการปกครองตนเองซึ่งต้องมาจากการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง มิเช่นนั้นแล้วการพัฒนาชนบทจะเป็นลักษณะ “หยิบยื่นยัดใส่” หรือถึงหยิบยื่นยัดใส่” เกิดความคาดหวังว่าทุกปีจะมี “ลาภลอย” แทนที่จะเป็นผลดีต่อท้องถิ่น

กลับสร้างลักษณะการพัฒนาแบบพึ่งพาไม่ยอมช่วยตัวเอง

ประชัน คະเนวัน (2552 : 136-137) ได้สรุปความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นของไทยไว้ ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่นเป็นกลไกที่สนับสนุนให้ประชาชนปกป้อง และส่งเสริมผลประโยชน์ของตน การปกครองท้องถิ่นมีความสำคัญเพราะเป็นกลไกที่ช่วยให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการของตนปกป้องผลประโยชน์และสนับสนุนกิจกรรมที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่ตนและชุมชน เพราะหน่วยงานปกครองท้องถิ่นมีขนาดย่อมซึ่งประชาชนสามารถสอดส่องดูแลการกระทำของตัวแทนตนได้ใกล้ชิด และสามารถเปลี่ยนแปลงตัวแทนได้หากเห็นว่าผลประโยชน์ของตนไม่ได้รับการตอบสนอง

2. การปกครองส่วนท้องถิ่นช่วยให้ประชาชนได้ฝึกฝนและพัฒนาบทบาททางการเมืองในระบบประชาธิปไตย เนื่องจากการปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมแนวทางประชาธิปไตยฉบับย่อ เพราะมีขอบเขตไม่กว้างใหญ่เกินไป และไม่ซับซ้อนเกินไป ประชาชนจึงย่อมสามารถสังเกตกระบวนการประชาธิปไตยแต่ละขั้นตอนได้ชัดเจนกว่า กระบวนการระดับประเทศและประชาชนยังสามารถตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของตนเอง บทบาทของตัวแทนประชาชนกับผลทางการเมืองและการบริหารที่มีต่อประชาชนและชุมชนโดยส่วนรวมด้วย

3. การปกครองท้องถิ่นเป็นการลดภาระของรัฐบาลกลางที่รัฐบาลกลางได้ผลัดภาระการบริหารส่วนหนึ่งให้หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบ ย่อมเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง และขณะเดียวกันก็เป็นการหันเหความไม่พอใจที่อาจก่อตัวขึ้นเนื่องจากประชาชนในท้องถิ่นไม่ได้รับบริการที่ดี ทั้งนี้เพราะรัฐบาลท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบบริการนั่นเอง ลักษณะเช่นนี้เป็นการบรรเทาปัญหาที่ประเทศกำลังพัฒนาส่วนใหญ่ประสบคือปัญหาการทุ่มเทความสนใจอยู่ที่รัฐบาลกลางเพียงอย่างเดียวหรือที่เรียกว่า “ถนนทุกสายมุ่งเข้าสู่ทำเนียบ”

4. การปกครองท้องถิ่นเป็นจุดรองรับและรวบรวมความต้องการเบื้องต้นของประชาชน การที่ระบบการเมืองใดจะคงอยู่ได้นั้น ต้องสามารถรับรู้ความต้องการด้านต่าง ๆ ของประชาชนและปรับตนเองให้ตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้ ภาระส่วนหนึ่งในการรวบรวมความต้องการของประชาชนมักตกอยู่กับกลุ่มผลประโยชน์พรรคการเมืองและสื่อมวลชน แต่ในประเทศกำลังพัฒนาซึ่งกลุ่มผลประโยชน์สนใจ เฉพาะเรื่องตนเองเพียงกลุ่มย่อยและพรรคการเมืองมิได้มีสาขารองรับในท้องถิ่นการปกครองท้องถิ่น อาจเป็นส่วนช่วยรวบรวมความต้องการของประชาชนได้อีกส่วนหนึ่ง

จากคำกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นมีความสำคัญเกี่ยวกับเป็นการลดภาระของรัฐบาลกลางที่รัฐบาลกลางได้ผลัดภาระการบริหารส่วนหนึ่งให้หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบ ย่อมเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง การปกครองส่วนท้องถิ่นช่วยให้ประชาชนได้ฝึกฝนและพัฒนาบทบาททางการเมืองในระบบประชาธิปไตย เนื่องจากการ

ปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมแนวทางประชาธิปไตยโดยฉบับย่อเพราะมีขอบเขตไม่กว้างใหญ่เกินไป และไม่ซับซ้อนเกินไป ประชาชนจึงย่อมสามารถสังเกตกระบวนการประชาธิปไตยแต่ละขั้นตอน ได้ชัดเจนกว่ากระบวนการระดับประเทศและประชาชนยังสามารถตระหนักถึงความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของตนเอง บทบาทของตัวแทนประชาชนกับผลทางการเมืองและการบริหารที่มีต่อประชาชนและชุมชน โดยส่วนรวมด้วย

วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองตนเองของท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล ยึดหลักการกระจายอำนาจปกครอง โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองเพื่อสนับสนุน วัตถุประสงค์ทางการปกครองท้องถิ่น ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นได้ ดังนี้

ชูวงศ์ ฉายะบุตร (2539 : 26) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นไว้ ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดว่าในการบริหารประเทศ จะต้องอาศัย เงินงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณจำกัด ภารกิจที่จะต้องบริการ ให้กับชุมชนต่างๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้นหากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ ก็สามารถมี รายได้ มีเงินงบประมาณของตนเองเพียงพอ ที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้ จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้เป็นอย่างมาก การแบ่งนี้เป็น การแบ่งเบาทั้งทางด้านการเงินตัว บุคคล ตลอดจนที่ใช้ในการดำเนินการ
2. เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เนื่องจากประเทศ มีขนาดกว้างใหญ่ ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่น ย่อมมีความแตกต่างกัน การรอรับ การบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียว อาจไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงและล่าช้า หน่วยการ ปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชน ในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้น จึงจะสามารถตอบสนองความ ต้องการนั้นได้
3. เพื่อความประหยัด โดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของ ประชาชนก็ต่างไปด้วย การจัดตั้งหน่วยปกครองท้องถิ่นขึ้นจึงมีความจำเป็น โดยให้อำนาจหน่วย การปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อ นำไปใช้ในการ บริหารกิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาล ที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่น ทั่วประเทศเป็นอันมาก และแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มีเงื่อนไข ที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ
4. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษารูปแบบ ประชาธิปไตยแก่ประชาชนจากการที่การปกครองท้องถิ่นเปิด โอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมใน

การปกครองตนเอง ไม่ว่าจะโดยการสมัครรับเลือกตั้ง เพื่อประชาชนในท้องถิ่นเลือกเข้าไปทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองท้องถิ่นก็ตาม การปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันนี้มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติได้เป็นอย่างดี

โกวิท พวงงาม (2549 : 10) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น คือ

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ทั้งทางด้านการเงิน ทรัพยากร ตลอดจนที่ใช้ในการดำเนินการในการจัดบริการสาธารณะแทนรัฐบาล
2. เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง
3. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน

พรชัย ไชยลาภ และคณะ (2537 : 5-7 ; อ้างถึงใน กุสุมาลย์ มหาเสน. 2552: 15-16)

ได้กล่าวถึงการปกครองท้องถิ่นมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้บริการซึ่งบุคคลหรือเอกชนไม่สามารถจัดทำได้หรือไม่อยู่ในฐานะที่จะจัดหาให้ได้ในลักษณะเช่นนี้ รัฐบาลหรือหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นจะจัดบริการให้ เช่น ได้รับความคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้รับสวัสดิการและได้รับความสะดวกในการดำเนินชีวิต
2. เพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้ง เนื่องจากการดำเนินชีวิตของบุคคลอาจเกิดการขัดแย้งกัน เพราะความคิดเห็นผลประโยชน์แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะมีการอภิปรายถกเถียงกันอย่างมีเหตุผลหรือมีการโต้แย้งกันอย่างรุนแรงหรืออาจมีการตัดสินบนหรือการต่อสู้กัน กรณีเช่นนี้รัฐบาลหรือหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องเข้ามาแก้ปัญหา โดยการเป็นผู้วางกฎเกณฑ์ควบคุมการขัดแย้ง เป็นผู้ประนีประนอมหรือแบ่งผลประโยชน์หรือเป็นผู้ตัดสินกรณีพิพาท ซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องฟังและยอมรับคำตัดสินนั้น

3. เพื่อการแบ่งเบาภาระและการเป็นตัวแทนของแต่ละส่วนของประเทศ การจัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่นขึ้นด้วยวัตถุประสงค์ที่จะแบ่งเบาภาระของส่วนกลางให้ท้องถิ่นปกครองตนเอง เพื่อเป็นการฝึกหัดการปกครองตนเองสำหรับประเทศที่ยังไม่พัฒนา แต่สำหรับประเทศที่พัฒนาแล้วนั้น ถือว่าการปกครองท้องถิ่นจะเป็นตัวแทนประเทศส่วนหนึ่งในการสร้างความเจริญให้แก่ประเทศอย่าง เช่น ชาวอเมริกามีความเห็นว่า การปกครองท้องถิ่นจะเป็นส่วนช่วยเสริมสร้างชีวิตที่เป็นประชาธิปไตย หรือแม้แต่ในสาธารณรัฐประชาชนจีนและรัสเซียก็คาดหวังไว้เช่นเดียวกันแต่อาจจะดำเนินการแตกต่างกันเท่านั้น

ลิขิต ธีรเวคิน (2525 : 3 ; อ้างถึง ปิยนานู เฟ็งคำ. 2553 : 10) ได้กล่าวถึง การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองที่มีวัตถุประสงค์ในการแบ่งเบาภาระรัฐบาลกลาง ดังนี้

1. ภารกิจของรัฐบาลมีอยู่กว้างขวาง นับวันจะขยายเพิ่มขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จากงบประมาณ

ที่เพิ่มขึ้นของแต่ละปีตามความเจริญเติบโตของเศรษฐกิจ

2. รัฐบาลกลางมีอาจจะดำเนินการในการสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง เพราะในแต่ละท้องถิ่นมีปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกัน การแก้ปัญหาหรือการจัดการบริหาร โครงการในท้องถิ่น โดยรูปแบบที่เหมือนกันย่อมไม่บังเกิดผลสูงสุด ท้องถิ่นย่อมรู้ปัญหาและเข้าใจได้ดีกว่าซึ่งไม่อยู่ในท้องถิ่นนั้น ประชาชนในท้องถิ่นจึงเป็นผู้ที่เหมาะสมที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นได้มากที่สุด

3. กิจกรรมบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะของท้องถิ่นนั้น ไม่เกี่ยวกับท้องถิ่นอื่นและไม่เกี่ยวกับส่วนได้ส่วนเสียต่อประเทศ โดยส่วนรวมจึงเป็นการสมควรที่จะให้ประชาชนท้องถิ่นดำเนินการดังกล่าว

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ทั้งทางด้านการเงิน ทรัพยากร ตลอดจนที่ใช้ในการดำเนินการในการจัดบริการสาธารณะแทนรัฐบาล เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง และเพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชนจากการที่การปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ไม่ว่าจะโดยการสมัครรับเลือกตั้ง เพื่อประชาชนในท้องถิ่นเลือกเข้าไปทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองท้องถิ่นก็ตาม การปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันนี้มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติได้เป็นอย่างดี

องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นกำหนดขึ้นบนพื้นฐานของการกระจายอำนาจและการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วม ในกระบวนการทางการเมืองและกิจกรรมทางการเมืองการปกครองของตนเอง ซึ่งจะเห็นได้จากลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ที่เน้นการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเอง มีการเลือกตั้งมีองค์การหรือสถาบันที่จำเป็นหรือสำคัญก็คือ ประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองอย่างกว้างขวาง มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น ดังนี้ สมบัติ สืบสมาน (2541 : 75) ได้กล่าวว่า ระบบการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ คือ

1. สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอย่างแท้จริง

2. พื้นที่และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และ

ระดับของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติ และความสำคัญในการปกครองตนเองของประชาชน จึงได้มีกฎเกณฑ์ที่กำหนดพื้นที่และระดับหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือ หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติโดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of Social Affair) ได้ให้ความเห็นว่า หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ยังมีปัจจัยอื่นที่จะต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้และบุคลากร เป็นต้น

3. การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ
 4. องค์การนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติ มีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎ ข้อบังคับควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น
 5. การเลือกตั้งสมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับการเลือกตั้งจากประชาชน ในท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน โดยเลือกคณะผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง
 6. อิสระในการปกครองตนเองสามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการภายใน ขอบเขตของกฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ
 7. งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป
 8. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับพิจารณาจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยรวม โดยมีอิสระในการดำเนินงานของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ทั้งนี้ มิได้หมายความว่าความอิสระเต็มที่ทีเดียว คงหมายถึงเฉพาะในการดำเนินการเท่านั้น เพราะมิฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอธิปไตย รัฐจึงต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแลอยู่
- ชาญชัย แสวงศักดิ์ (2542 : 35) ได้กล่าวว่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่

1. มีพื้นที่รับผิดชอบที่ชัดเจน
2. มีสถานะเป็นนิติบุคคลมหาชน

3. มีองค์การเป็นของตนเอง
4. มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ของตนเอง
5. มีการกำกับดูแลจากรัฐ

การปกครองท้องถิ่นกำหนดขึ้นบนพื้นฐานทฤษฎีการกระจายอำนาจ และอุดมการณ์ประชาธิปไตยซึ่งมุ่งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและกิจกรรมการปกครองตนเองในระดับหนึ่ง ซึ่งจะเห็นได้จากลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่นที่เน้นการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองมีการเลือกตั้งองค์การหรือสถาบันที่จำเป็นในการปกครองตนเอง และสำคัญก็คือประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองอย่างกว้างขวาง

อุทัย หิรัญโต (2532 : 22 ; อ้างถึงใน โกวิทช์ พวงงาม. 2552 : 31 – 32) ได้กำหนดองค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่นไว้ 8 ประการคือ

1. สถานะตามกฎหมาย หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศการปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศนั้น จะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่นเพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่าประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอย่างแท้จริง
2. พื้นที่และระดับคือปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่ และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่นปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติ และความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชน จึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น 2 ระดับ คือหน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็ก และขนาดใหญ่สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ (UNO) โดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of Social Affair) ได้ให้ความเห็นว่าหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คนแต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่จะต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ และบุคลากร เป็นต้น
3. การกระจายอำนาจหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมือง และการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ
4. องค์การนิติบุคคลจัดตั้งขึ้น โดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอนมีอำนาจในการกำหนดนโยบายออกกฎข้อบังคับควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้นๆ
5. การเลือกตั้งสมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งหมดหรือบางส่วนเพื่อแสดงถึง การเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน

โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

6. อิสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติกิจการภายใต้ขอบเขตกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลางและไม่อยู่ในสายบังคับบัญชาหน่วยงานราชการ

7. งบประมาณของตนเองมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า ต่อไป

8. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐเพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยส่วนรวม โดยการมีอิสระในการดำเนินงานของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ทั้งนี้มีได้หมายความว่ามิใช่อิสระเต็มที่ที่เดียวคงหมายถึงเฉพาะอิสระในการดำเนินการเท่านั้น

จากคำกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบการปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองท้องถิ่นกำหนดขึ้นบนพื้นฐานของการกระจายอำนาจและการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วม ในกระบวนการทางการเมืองและกิจกรรมทางการเมืองการปกครองของตนเอง การปกครองท้องถิ่นกำหนดขึ้นบนพื้นฐานทฤษฎีการกระจายอำนาจ และอุดมการณ์ประชาธิปไตยซึ่งมุ่งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและกิจกรรมการปกครองตนเองในระดับหนึ่ง

ลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นถือได้ว่ามีสำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบัน เนื่องจากจะทำให้ประชาชนได้รู้จักการปกครองตนเอง โดยการกำหนดอนาคตของท้องถิ่นของตนเองแล้วยังทำให้ได้มีส่วนร่วมทางการเมืองทุกขั้นตอน ซึ่งประชาชนในพื้นที่ทราบสภาพปัญหา และความต้องการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของตน ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ดังนี้

โกวิท พวงงาม (2544 : 21-24) กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่นไว้ในประการต่าง ๆ ดังนี้

1. เป็นการปกครองชุมชนหรือท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งของประเทศ ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองที่อยู่ในระดับพื้นฐานล่างสุดของสถาบันการปกครองประเทศและเป็นการปกครองระดับรองลงมาจากการปกครองระดับภูมิภาคและระดับประเทศหรือรัฐบาลกลาง
2. มีฐานะเป็นนิติบุคคล แยกไปต่างหากจากรัฐบาล เพื่อดำเนินการปกครองและจัดทำบริการสาธารณะเขตพื้นที่ที่กำหนด โดยมีรายได้ ทรัพย์สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานของตนเอง จัดเป็น 2 ฝ่าย ได้แก่ องค์การบริหาร และองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ เช่น เทศบาลมีคณะเทศมนตรีเป็นองค์กรฝ่ายบริหาร มีสภาเทศบาลเป็นองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นต้น แต่หน่วยการปกครองท้องถิ่นบางรูป อาจจัดองค์กรและการบริหารเป็นรูปแบบอื่นๆ ก็ได้ ซึ่งเป็นไปตามสภาพและความ

เหมาะสม การกำหนดให้หน่วยงานการปกครองท้องถิ่นเป็นนิติบุคคล เพื่อแสดงให้เห็นว่า มีการจัดตั้งองค์การปกครองท้องถิ่นแยกออกจากหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคหรือรัฐบาลกลาง และเพื่อจะได้มีอำนาจอิสระและสิทธิต่างๆ ที่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้ตามกฎหมายด้วย นอกจากนี้องค์การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีรายได้เป็นของตนเอง มีอำนาจหน้าที่ในการเก็บภาษีและรายได้อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อนำมาทำงบประมาณกำหนดการใช้จ่ายในการดำเนินกิจการของท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นด้วยเงินประมาณของท้องถิ่นเอง พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรฝ่ายบริหารดังกล่าวข้างต้น

3. มีการเลือกตั้งเจ้าหน้าที่ดำเนินงานองค์การการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเกิดจาก

แนวความคิดของหลักการกระจายอำนาจจากส่วนกลางหรือรัฐบาลไปยังท้องถิ่น รัฐบาลกลางได้มอบอำนาจหน้าที่บางอย่างในทางปกครอง และในการจัดทำบริการสาธารณะให้แก่ท้องถิ่นรับไปดำเนินการ ด้วยงบประมาณและเจ้าหน้าที่ดำเนินงานของตนเอง การบริหารของหน่วยการปกครองท้องถิ่นประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ดำเนินงาน ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วน การเลือกตั้งนับได้ว่าเป็นลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กรฝ่ายบริหาร หรือองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ โดยประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้เลือกหัวหน้าฝ่ายบริหารท้องถิ่นหรือคณะผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกท้องถิ่น การเลือกตั้งดังกล่าวต้องเป็นไปตามรูปแบบประชาธิปไตย และต้องมีการเลือกตั้งตามกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้ในกฎหมายด้วย ซึ่งเป็นไปตามครรลองของการปกครองระบอบประชาธิปไตย

4. มีอิสระในการดำเนินกิจการของส่วนท้องถิ่น องค์การการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระของตน ในการดำเนินกิจการของท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ได้เอง โดยไม่ต้องรับคำสั่งจากส่วนกลาง มีอำนาจวินิจฉัย ตัดสินและสั่งการในการปฏิบัติหน้าที่ภายในขอบเขต ที่กฎหมายกำหนดและดำเนินกิจการด้วยงบประมาณ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานของตนเอง ส่วนกลางเพียงแต่กำกับดูแลเท่านั้น การใช้อำนาจอิสระของท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตที่เหมาะสมมีอำนาจน้อยเกินไปก็ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่นและประชาชนได้สมเจตนารมณ์ของการปกครองท้องถิ่น แต่ถ้ามีอำนาจมากเกินไปจนไม่มีขอบเขต ก็จะมีสภาพไม่ต่างกับรัฐอธิปไตย ซึ่งเป็นอันตรายต่อเอกภาพของรัฐ และอำนาจอิสระในการดำเนินกิจการของหน่วยองค์การปกครองท้องถิ่นต้องเข้าใจว่าเป็นไปไม่ได้ที่ปราศจากการควบคุมจากรัฐบาลกลางเลย เพราะถ้าเป็นเช่นนี้หน่วยการปกครองนั้น จะเป็นรัฐอิสระไปทันที ดังนั้น จึงต้องอยู่ในกำกับหรือการควบคุมของรัฐบาลกลางเพื่อความมั่นคงของรัฐและประโยชน์ส่วนรวม

สถาบันพระปกเกล้า (2548 : 15) ได้ระบุไว้ว่า ลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น หากจะแจกแจงลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่นสามารถแจกแจงได้ดังนี้

1. การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นนิติบุคคล ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถดำเนินการด้านต่าง ๆ ได้อย่างเป็นอิสระพอสมควรการปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีองค์กรที่สามารถรับผิดชอบกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเป็นอิสระตามกฎหมาย คือ ต้องมีองค์กรเป็นนิติบุคคลตั้งขึ้นโดยกฎหมายแยกออกจากส่วนกลางและสามารถก่อกำเนิดทางกฎหมายได้
 2. การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นประชาชนต้องมีส่วนร่วม มีสิทธิในการปกครองตนเอง การดำเนินกิจกรรมของการปกครองท้องถิ่นนี้เป็นกระบวนการที่มีใช้กระทำโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยกระบวนการทางการเมืองที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทั้งทางตรงและทางอ้อมกล่าวคือประชาชนจะเป็นผู้เลือกตั้งแทน เพื่อทำหน้าที่บริหารกิจกรรมของท้องถิ่นหรือเข้าร่วมกำหนดนโยบายหรือควบคุมตรวจสอบการดำเนินการของตัวแทนของตนได้
 3. การปกครองท้องถิ่นนั้น ประชาชนมีอำนาจอิสระในการบริหารกิจกรรม ภายในวงรอบกิจกรรมและในขอบเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบนั้น หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องได้รับมอบอำนาจดำเนินการอย่างอิสระได้พอสมควร โดยไม่จำเป็นต้องรับฟังคำสั่งจากรัฐบาลกลางหรือหน่วยราชการจากส่วนกลางแต่อย่างใด
 4. การปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดหาและใช้จ่ายได้อย่างอิสระ เมื่อเป็นอิสระในการดำเนินการแล้ว หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีอิสระในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินงาน คือ มีแหล่งรายได้ของตนเองเช่นการได้รับสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาลหรือสามารถจัดเก็บภาษีบางประเภทได้ รวมทั้งสามารถจัดหารายได้อื่นๆ ได้เองตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด
- ปธาน สุวรรณมงคล (2547 : 4-5) ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น
1. เป็นนิติบุคคล นิติบุคคลเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยอำนาจของกฎหมายการเป็นนิติบุคคล จึงเป็นการแสดงถึงฐานะทางกฎหมาย สำหรับการปกครองท้องถิ่นถือเป็นนิติบุคคลในกฎหมายมหาชน โดยมีกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในกฎหมายนั้นๆ และสามารถก่อกำเนิดขึ้นทางกฎหมาย
 2. มีอำนาจหน้าที่เฉพาะ จะมีการดำเนินกิจการตามที่กฎหมายบัญญัติไว้เป็นการเฉพาะ ให้เป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบนั้นๆ ซึ่งอาจเป็นการระบุหน้าที่ไว้โดยชัดเจน หรืออาจเป็นการระบุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถริเริ่มกระทำการใด ๆ ที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติห้ามไว้
 3. ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง โดยทั่วไปสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหาร หรือคณะ

ผู้บริหารท้องถิ่นจะมาจากการเลือกตั้งของประชาชน โดยสมาชิกสภาท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้ง โดยตรงจากประชาชน ส่วนผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารท้องถิ่นอาจมาจากการเลือกตั้ง โดยตรงจากประชาชนหรืออาจมาจากการเลือกตั้งทางอ้อม โดยสภาเป็นผู้เลือกคณะบริหารท้องถิ่นก็ได้ตามที่กฎหมายกำหนด

4. ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นเป็นเรื่องสำคัญ ทั้งนี้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมทางการเมืองทั้งโดยตรงและโดยอ้อม

5. มีอิสระการบริหารอย่างเพียงพอในขอบเขตหน้าที่ที่กำหนดไว้ ในกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดโดยนโยบายรัฐบาลกลาง มีหน้าที่เพียงสนับสนุนส่งเสริมและกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6. มีอำนาจในการจัดหารายได้ และใช้จ่ายรายได้อย่างอิสระตามควร มีการจัดหารายได้ในท้องถิ่นของตนอย่างพอเพียงต่อการบริหารงานมีแหล่งรายได้ที่ท้องถิ่นจัดเก็บเอง เพื่อแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

7. มีการกำกับดูแลจากรัฐ การปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นส่วนย่อยส่วนหนึ่งของรัฐและจัดตั้งโดยมีกฎหมายรองรับมิใช่องค์กรที่เป็นอิสระจากรัฐ การกำกับดูแลเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเท่าที่จำเป็น ไม่ขัดกับหลักความเป็นอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน

สรุปได้ว่า ลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบของการปกครองตนเอง เป็นการปกครองที่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น และการมีอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น สามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ ภายใต้กฎหมายของรัฐหรือประเทศนั้นๆ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมและความมั่นคงแห่งรัฐ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง

ปัญหาของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การสนับสนุนของประชาชนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งและวิธีการหนึ่งที่สำคัญสำหรับระบอบประชาธิปไตย คือการให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการในการเลือกสรรตัวแทนของตน เพื่อดำเนินการเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและในการควบคุมให้ตัวแทนของตนรับผิดชอบให้เกิดผลตามความต้องการของประชาชน มีนักวิชาการได้กล่าวถึงปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังนี้

โกวิท พวงงาม (2552 : 270 – 272) ได้กล่าวถึง ปัญหาของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. ปัญหาจากเงื่อนไขการจัดตั้งกองราชการส่วนตำบล กรมการปกครองชี้ประเด็นปัญหาการประกาศจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล โดยอาศัยเงื่อนไขตามรายได้เพียงอย่างเดียวก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ดังนี้

1.1 พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนมากไม่มีสภาพเป็นชุมชนแต่มีสภาพเป็นป่าประเภทต่าง ๆ (ยึดพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ที่แสดงอาณาเขตตำบล) ทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้

1.2 จำนวนหมู่บ้านที่น้อยเกินไปหรือมากเกินไป ส่งผลต่อจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทำให้ไม่สามารถจัดโครงสร้างการทำงานได้ (กรณีหมู่บ้านน้อย) และส่งผลต่อค่าใช้จ่ายประจำมากเกินไป (กรณีหมู่บ้านมาก) ซึ่งจะต้องจ่ายให้แก่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

1.3 รายได้ที่กำหนดไว้เฉลี่ย 3 ปีไม่น้อยกว่า 150,000 บาท (ไม่รวมเงินอุดหนุน) ไม่เพียงพอต่อรายจ่ายประจำ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีหมู่บ้านประมาณ 5 หมู่บ้าน จะต้องใช้จ่ายงบประมาณเป็นรายจ่ายประจำปีแต่ละปี 500,000 บาท เป็นเงินเดือนค่าจ้างพนักงานลูกจ้างและค่าตอบแทนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล (ไม่รวมงบประมาณค่าบริหารงานประจำสำนักงาน)

2. ปัญหาอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีดังนี้

2.1 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดไว้ กว้างขวางไม่ชัดเจนโดยไม่คำนึงถึงฐานะการคลัง และขีดความสามารถทางการบริหาร รวมถึงทักษะด้านเทคนิควิชาการต่าง ๆ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนมากที่มีรายได้น้อยและขาดความรู้ทางเทคนิคไม่สามารถดำเนินกิจการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ได้

2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลมุ่งเน้นดำเนินกิจกรรมที่มีลักษณะการจัดทำกิจการสาธารณะด้านกายภาพและโครงสร้างพื้นฐานโดยมุ่งจัดสรรงบประมาณเพื่อการจัดซื้อจัดจ้างเป็นหลัก สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่ให้ความสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมที่เป็นเรื่องของคุณภาพชีวิตของประชาชน ในเขตตำบลหรือดำเนินกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม หรือการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ หรือกิจกรรมสาธารณสุข หรือกิจกรรมด้านการศึกษา

2.3 องค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่สามารถดำเนินกิจการตามอำนาจหน้าที่ในบางเรื่องได้ (ถึงแม้มีความต้องการที่จะทำ) เนื่องจากหน่วยงานของรัฐยังไม่ได้มอบหมายภารกิจให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเพราะกฎหมายระเบียบต่าง ๆ ยังไม่มีการปรับปรุงแก้ไขให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจดำเนินกิจการได้

2.4 องค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่ยังไม่สนใจหรือไม่เข้าใจในการประสานการดำเนินกิจการร่วมกับหน่วยงานของรัฐตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลมักจะผลัก

ภาระให้เป็นของหน่วยงานของรัฐ หรือยังไม่มีกร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาล สุขาภิบาลและองค์การบริหารส่วนจังหวัด) ในการทำกิจการลักษณะของ “สหการ” เหตุผลหนึ่งที่ “สหการ” ยังไม่เกิดขึ้นเนื่องจากยังไม่ปรากฏแนวทางและวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจนว่าองค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการอย่างไร

2.5 สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่เข้าใจในบทบาทอำนาจและหน้าที่รวมถึงการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่นั้น ๆ ว่าจะดำเนินการได้อย่างไร หรือองค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดทักษะในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ขาดคู่มือที่จะแนะนำการทำงานตามอำนาจหน้าที่ที่เป็นรูปธรรมเข้าใจง่ายและปฏิบัติได้

3. ปัญหาการคลังองค์การบริหารส่วนตำบลมีดังนี้

3.1 ฐานรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่ทั่วประเทศยังไม่กว้างพอที่จะหารายได้ให้เพียงพอต่อภารกิจที่กฎหมายกำหนดไว้ ทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่ต้องพึ่งพาเงินอุดหนุนขาดอิสระในการบริหารงาน

3.2 ขีดความสามารถในการจัดเก็บรายได้ องค์การบริหารส่วนตำบลต่ำ (ปัจจุบันจัดเก็บเฉพาะภาษีป้าย) ที่ผ่านมารการจัดเก็บรายได้ต้องพึ่งพาส่วนราชการอื่น ๆ หากองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการจัดเก็บรายได้เองจะประสบปัญหาด้านขีดความสามารถของพนักงาน้องค์การบริหารส่วนตำบลและจำนวนพนักงานที่จะจัดเก็บ (หากเพิ่มพนักงานจัดเก็บรายได้ก็จะส่งผลกระทบต่อการใช้จ่ายประจำที่มากขึ้น)

3.3 องค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่ยังมีขีดความสามารถทางการคลังอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้เพราะมีปัญหาจากหลายสาเหตุ เช่นมีข้อจำกัดเรื่องแหล่งรายได้ไม่มีบุคลากรที่มีประสบการณ์และความรู้ด้านการคลัง ฯลฯ

4. ปัญหาอำนาจอิทธิพลมีดังนี้

4.1 อำนาจและอิทธิพลของระบบบริหารราชการของหน่วยงานราชการ ตั้งแต่สมัยที่เป็นสภาตำบลยังครอบงำ การดำเนินงานด้านการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่มาก โดยเฉพาะด้านการจัดงบประมาณรายจ่าย จากข้อมูลงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลในปีงบประมาณ 2539 พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลหลายแห่งต้องตั้งงบประมาณเป็นเงินอุดหนุนให้หน่วยราชการต่าง ๆ ของอำเภอ เพื่อจัดทำกิจการบางอย่างตามความต้องการของหน่วยราชการนั้น ๆ

4.2 อำนาจและอิทธิพลของคณะกรรมการการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยตำแหน่งเหนือการใช้ดุลยพินิจโดยอิสระของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และกรรมการบริหารที่มาจากการเลือกตั้งส่งผลให้้องค์การบริหารส่วนตำบลประสบปัญหาความขัดแย้งและความไม่เห็นพ้องกันในการทำกิจการสาธารณะเพื่อท้องถิ่น

5. ปัญหาการขาดทักษะการบริหารดังนี้

5.1 องค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่เกิดปัญหาการแบ่งแยกบทบาทและภารกิจระหว่างสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้แต่ละฝ่ายไม่ปฏิบัติตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตน ซึ่งเป็นเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้งในองค์การบริหารส่วนตำบล

5.2 สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของกิจการสภา องค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องดำเนินการทั้งในเรื่องกฎระเบียบข้อบังคับการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การควบคุมการประชุมสภา องค์การบริหารส่วนตำบล การหาข้อมูลสนับสนุนการประชุมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งการจดบันทึกรายงานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งยังขาดการบันทึกอย่างเป็นทางการ และถูกต้องสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางแห่งมีการแก้ไขรายงานการประชุมโดยไม่ถูกต้องตามระเบียบและข้อบังคับ ลักษณะปัญหานี้จะเกิดกรณีปัญหาความถูกต้องตามกฎหมาย ถ้ารายงานการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีผลต่อมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวกับการอนุมัติการอนุญาตการให้ความเห็นชอบในกิจการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบล

5.3 คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ขาดทักษะในการบริหารจัดการ องค์การ องค์การบริหารส่วนตำบลบางแห่งคณะกรรมการบริหาร (โดยเฉพาะประธานกรรมการบริหารที่เคยเป็นกำนัน) บริหารงานแบบอำนาจนิยมบริหารตามใจตัวเองและพวกพ้องไม่ยึดกฎระเบียบและข้อบังคับในการบริหาร โดยเฉพาะเกี่ยวกับเรื่องการเงินการคลังการบัญชีการจัดซื้อ - จัดจ้าง หากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ขาดประสบการณ์ ทางการบริหารมักตกอยู่ใต้อำนาจการบริหารแบบอำนาจนิยมของคณะกรรมการบริหาร หรือไม่มีความขัดแย้งกับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างรุนแรง

5.4 ปัญหาการบริหารภายใต้กฎหมาย และระเบียบปฏิบัติที่มีมากยุ่งยากซับซ้อน จนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหรือแม้แต่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บรรจุใหม่) ไม่สามารถสร้างความเข้าใจกับกฎระเบียบต่าง ๆ ได้เป็นเหตุให้การปฏิบัติงานมีความบกพร่องและผิดกฎหมาย ผิดระเบียบในหลายๆ เรื่อง โดยเฉพาะเรื่องการเงินการบัญชีการพัสดุ

6. ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนดังนี้

6.1 ประชาชนโดยทั่วไปยังไม่เข้าใจทั้งโครงสร้างอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมักเคยชินต่อรูปแบบสภาตำบลและเคยชินต่อบทบาทการทำงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน

6.2 ประชาชนส่วนมากยังขาดมีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบติดตาม การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเหตุให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรของรัฐ (ระดับท้องถิ่น) ในตำบลหมู่บ้านมีอิทธิพลเหนือวิถีชีวิตของประชาชนเป็นเจ้านายใหม่ของประชาชน (สัญลักษณ์ของเครื่องแบบสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้มีอำนาจ

6.3 ประชาชนบางแห่งให้ความคาดหวังกับองค์การบริหารส่วนตำบลสูงเกินไป โดยเข้าใจว่าองค์การบริหารส่วนตำบล จะเป็นองค์กรที่มาทำหน้าที่แทนหน่วยงานราชการ (อำเภอ) จึงเรียกร้องให้องค์การบริหารส่วนตำบลทำกิจการต่างๆเช่นหน่วยราชการ โดยไม่คำนึงถึงรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีเท่าใด

ประชัน คะเนวัน (2553 : 76 - 80) ได้กล่าวถึง ปัญหาของการปกครองท้องถิ่น ไว้ดังนี้

1. ปัญหาด้านโครงสร้างท้องถิ่นในแต่ละรูปแบบไม่สอดคล้องกัน ไม่ว่าจะเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือเทศบาล ซึ่งทำให้การฝึกฝนเรียนรู้การปฏิบัติงานการตรวจสอบตามหลักการถ่วงดุลอำนาจการได้แต่การเมืองของท้องถิ่นสู่ในระดับสูงขึ้น จึงเป็นเรื่องของคุณสมบัติเฉพาะตัวมากกว่าหลักการทั่วไป และขัดแย้งกับวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น
2. อำนาจหน้าที่ส่วนใหญ่จึงตกเป็นของรัฐทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นดำเนินการในรูปแบบกระทรวง ทบวง กรม รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรอื่นของรัฐ เช่น รัฐบาลลงไปขุดบ่อน้ำ ทำถนนลาดยาง ทำสะพาน คูคลองทำคลองขุดห้วยหนอง รักษาพยาบาล เป็นต้น ทั้งๆ ที่อำนาจหน้าที่เหล่านั้นควรจะเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนรัฐบาลก็ควรที่จะดูแลในเรื่องใหญ่ๆ เช่น การป้องกันประเทศ เงินตราต่างประเทศ เศรษฐกิจระดับมหภาค เป็นต้น กล่าวโดยสรุปท้องถิ่นมีอำนาจน้อยมากในขณะที่รัฐบาลมีอำนาจมากเกินไป
3. การคลังจะครอบคลุมทั้งรายได้รายจ่ายและเงินกู้ แต่ที่เป็นปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย คือรายได้ไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ดังนั้นการบริหารงาน ของการปกครองท้องถิ่นไทย จึงต้องอาศัยเงินอุดหนุนจากรัฐบาลปัญหาการคลังท้องถิ่นดังนี้
 - 3.1 การต้องพึ่งงบประมาณจากส่วนกลาง ทำให้ส่วนกลางมีอำนาจในการกำหนดนโยบายให้ท้องถิ่นทำตามนโยบายที่กำหนดมาในระดับชาติแทนที่จะเป็นความคิดริเริ่มและความต้องการของท้องถิ่นเอง
 - 3.2 แหล่งรายรับประจำยังไม่ได้สัดส่วนกับหน้าที่ที่ควรจะทำรายได้ที่มีอยู่ไม่สามารถสร้างความเจริญหรือพัฒนาได้เต็มที่ งาน /โครงการสำคัญบางอย่างต้องรองบประมาณอื่นสนับสนุน เมื่อหน่วยการปกครองท้องถิ่นไม่มีรายได้คงที่จะสร้างผลงานให้เป็นที่สรรเสริญของประชาชนได้ผลที่ตามมาคือขาดความร่วมมือจากประชาชน
 - 3.3 การปรับปรุงแก้ไขอัตราภาษี หรือค่าธรรมเนียม หรือการริเริ่มเก็บภาษีชนิดใหม่

ที่เป็นไปอย่างล่าช้า และกระบวนการในการเก็บภาษียังมีข้อบกพร่องขาดแคลนเจ้าหน้าที่ และอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ

3.4 รายได้สำคัญของการคลังท้องถิ่น คือ ภาษีอากร แต่ภาษีอากรเป็นรายได้ที่สำคัญทั้งของรัฐบาล และท้องถิ่นภาษีที่เก็บได้ในภูมิภาคและท้องถิ่นทั้ง ๆ ที่มีการกำหนดอัตราส่วนไว้อย่างแน่นอนแล้วและในทางปฏิบัตินั้น เป็นไปด้วยความล่าช้าซึ่งรวมไปถึงการให้เงินอุดหนุน

4. การบริหารงานบุคคลองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในปัจจุบันมี 4 รูปแบบ คือ เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล และรูปแบบพิเศษ คือ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา โดยมีพนักงานและข้าราชการส่วนท้องถิ่นประมาณ 70,000 คน ในการบริหารงานบุคคลดังกล่าวจะใช้ระบบแยกการดูแลออกจากกันคือคณะกรรมการข้าราชการส่วนจังหวัด (ก.จ.) ดูแลข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ดูแลพนักงานเทศบาล พนักงานเมืองพัทยาและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ก.ก.) ดูแลข้าราชการกรุงเทพมหานคร นอกจากนี้ระบบการบริหารงานบุคคลดังกล่าวไม่ทัดเทียมกับข้าราชการพลเรือนในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ความไม่มั่นคงในอาชีพของเจ้าหน้าที่หน่วยการปกครองท้องถิ่น จึงไม่สามารถดึงดูดคนที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาทำงานได้ก็เท่าเทียมกับข้าราชการพลเรือน

5. การกำกับดูแลประเทศไทยเป็นรัฐเดี่ยว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งหลายจึงไม่มีความจำเป็นอิสระอย่างมลรัฐ แต่ประการใดแต่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ “การกำกับดูแล” ไม่ใช่ “การบังคับบัญชา” รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงมหาดไทย อธิบดีกรมการปกครอง ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือนายอำเภอจึงมิใช่ผู้บังคับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการตัดสินใจความคิดสร้างสรรค์ความหลากหลายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงไม่มี

6. การมีส่วนร่วมของประชาชนประชาชนในท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นน้อยมากมีการใช้สิทธิในการเลือกตั้ง ไม่มีส่วนร่วมอย่างอื่นเลย เช่น การตรวจสอบการติดตามการรับแจ้งข่าวสารเป็นต้น

7. ทักษะคติของประชาชนต่อองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในอดีตประชาชนไม่ค่อยสนใจการเมืองท้องถิ่นมากนัก เพราะบุคลากรในองค์กรก็ไม่ได้รับการยกย่องเหมือนกับหน่วยราชการอื่น ๆ มิได้แสดงบทบาทหน้าที่ของประชาชนให้ประชาชนได้เห็นว่าเป็นผู้รับผิดชอบดูแลการปกครองในเขตนั้นๆ จึงทำให้ประชาชนขาดความสนใจ แม้แต่การตรวจสอบจึงไม่มีตลอดถึงงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประชาชนก็ไม่ได้รับรู้ จึงทำให้ประชาชนส่วนใหญ่มองข้ามความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

สรุปได้ว่า ปัญหาของการปกครองท้องถิ่น ประกอบด้วย ปัญหาด้านโครงสร้างท้องถิ่นในแต่ละรูปแบบไม่สอดคล้องกัน ปัญหาด้านอำนาจหน้าที่ส่วนใหญ่จึงตกเป็นของรัฐทั้งหมด ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนประชาชนในท้องถิ่น ปัญหาจากเงื่อนไขการจัดตั้งกองราชการส่วนตำบล ปัญหาอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ปัญหาการคลังองค์การบริหารส่วนตำบล และอีกมากมายร่วมแต่เป็นปัญหาในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น

การกระจายอำนาจการปกครองเป็นวิธีการที่รัฐมอบหมายการปกครองบางส่วนไปให้องค์การอื่นนอกจากองค์การของราชการบริหารส่วนกลาง เพื่อจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างโดยมีอิสระตามสมควร โดยไม่ต้องขึ้นอยู่กับบัญชาของหน่วยงาน ส่วนกลางเพียงแต่อยู่ในความควบคุมหรือกำกับดูแลเท่านั้น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งการกระจายอำนาจคือการที่รัฐมอบอำนาจบางอย่างในการจัดทำบริการสาธารณะซึ่งเจ้าหน้าที่ของราชการบริหารส่วนกลางเป็นผู้ดำเนินงานอยู่ในท้องถิ่น

ความหมายของการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจเป็นหลักการอย่างหนึ่งของการจัดระเบียบการปกครองประเทศโดยเฉพาะอย่างยิ่งภายใต้ระบบการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ถือว่าประชาชนทั้งหลายมีสิทธิที่จะรับรู้การดำรงชีพของตนเอง และกำหนดวิถีชีวิตของตนเอง โดยมีหลักการสำคัญคือเป็นการโอนอำนาจการปกครองจากส่วนกลางไปให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการเองโดยอิสระพอสมควร ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายการกระจายอำนาจทำให้เกิดระเบียบบริหารราชการท้องถิ่นขึ้น มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของหลักการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่นไว้ ดังนี้

พงศ์สัณห์ ศรีสมทรัพย์ (2546 : 20) กล่าวว่า ได้ให้ความหมายของการกระจายอำนาจไว้ว่า หมายถึง การที่รัฐมอบอำนาจบางอย่างในการจัดทำบริการสาธารณะให้แก่ท้องถิ่นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปดำเนินการ ด้วยงบประมาณและเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั่นเอง โดยที่ราชการบริหารส่วนกลางเพียงแต่ดูแลควบคุมเท่านั้นมิได้เข้าไปบังคับบัญชาสั่งการ

นันทวัฒน์ บรมานันท์ (2552 : 23) ได้นิยามการกระจายอำนาจ หมายถึง การบริหารที่รัฐมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้กับองค์กรอื่น นอกจากองค์กรของส่วนกลางเพื่อจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างโดยให้มีความเป็นอิสระในการดำเนินการและไม่อยู่ในการบังคับบัญชาของส่วนกลางแต่จะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนกลาง

โกวิท พวงงาม (2552 : 39) ได้ให้ความหมายการกระจายอำนาจตามหลักการบริหารหรือตามรัฐประศาสนศาสตร์ หมายถึง การมอบอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการตัดสินใจและปฏิบัติให้แก่หน่วยงานรองลงมาหรือเจ้าหน้าที่ระดับต่ำลงไปที่อยู่ในสายการบังคับบัญชาภาษาอังกฤษมักใช้คำว่า Delegation หรือ Delegation of Authority ซึ่งแปลว่าการมอบอำนาจหน้าที่โดยไม่ได้เรียกว่า การกระจายอำนาจ

หน้าที่ แต่โดยเนื้อหาแล้วถือได้ว่าเป็นการกระจายอำนาจหน้าที่นั่นเองหน่วยงานหรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจหน้าที่มีอำนาจตัดสินใจและปฏิบัติการใด ๆ ที่ได้รับมอบอย่างอิสระแต่ผู้มอบอำนาจหน้าที่มีข้อผูกพันจะต้องรับผิดชอบต่อผลงานนั้นด้วย กล่าวคือ ความรับผิดชอบสูงสุดยังอยู่ที่ผู้มอบอำนาจสำหรับการกระจายอำนาจตามหลักรัฐศาสตร์ หมายถึง การที่รัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติกระจายอำนาจบริหารให้แก่หน่วยการบริหารท้องถิ่นให้มีอำนาจดำเนินกิจการภายในอาณาเขตของตนโดยปราศจากการแทรกแซงหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ มีอำนาจอิสระที่จะดำเนินการแต่ก็อยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาล การกระจายอำนาจจึงเป็นเรื่องของรัฐบาลที่มอบความรับผิดชอบบางส่วนให้แก่หน่วยการบริหารท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจ หมายถึง การโอนอำนาจการปกครองจากส่วนราชการกลางไปให้ประชาชนในท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง ทำการดำเนินการปกครองตนเองโดยอิสระภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย กำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง การจัดทำบริการสาธารณะบางประการ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ส่วนราชการกลางมีหน้าที่เพียงแต่ควบคุมดูแล แต่ไม่เข้าไปบังคับบัญชา

ความสำคัญของการกระจายอำนาจ

การกระจายอำนาจปกครองมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเอง และตัดสินใจในกิจกรรมของท้องถิ่นได้เอง ดังนี้

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (2546 : 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการกระจายอำนาจไว้ ดังนี้

1. หน่วยของการปกครองท้องถิ่นต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ เช่น ภาษีอากรค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ตามที่รัฐบาลอนุญาตเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ
2. มีการเลือกตั้งสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นทั้งหมดเพื่อเปิด โอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง
3. มีอำนาจอิสระในการบริหารงานจัดทำกิจกรรมและวินิจฉัยสั่งการได้เอง พอสมควรด้วยงบประมาณและเจ้าหน้าที่ของตนเอง
4. ได้รับการเลือกตั้งขึ้น โดยผลแห่งกฎหมายให้มีส่วนเป็นนิติบุคคลหน่วยการปกครองท้องถิ่นเหล่านี้มีหน้าที่งบประมาณและทรัพย์สินเป็นของตนเองต่างหากและไม่ขึ้นตรงต่อหน่วยการปกครองส่วนกลาง ส่วนกลางเพียงแต่กำกับดูแลให้ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมายเท่านั้น

พระสิทธิ คำานวนศิลป์ และศุภวัฒน์กร วงศ์ธนวุธ (2549 : 9) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการกระจายอำนาจไว้ดังนี้

1. มีการจัดตั้งองค์กรเป็นนิติบุคคลเพิ่มขึ้นจากส่วนกลาง หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น

มีหน้าที่มีงบประมาณมีหลักทรัพย์เป็นของตนเอง

2. การเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคล การเงินการคลังของตนเอง

3. การบริหารราชการแผ่นดิน และการบริหารส่วนท้องถิ่น รัฐกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตัดสินใจในกิจกรรมมากขึ้น รัฐเพียงแต่ควบคุมดูแลให้การสนับสนุนส่งเสริม ด้านเทคนิควิชาการและตรวจสอบติดตามประมวลผล

4. การมีประสิทธิภาพการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องจัดการให้บริการสาธารณะให้ดีขึ้นกว่าเดิม มีคุณภาพมาตรฐานมีความโปร่งใส และประสิทธิภาพ

โกวิท พวงงาม (2552 : 38) ได้สรุปความสำคัญของการกระจายอำนาจไว้ดังนี้

1. แบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง
2. ทำให้ปัญหาในแต่ละท้องถิ่นได้รับการแก้ไขปรับปรุงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามความต้องการของคนในท้องถิ่นนั้น ๆ
3. ส่งเสริมให้คนแต่ละท้องถิ่น ได้แสดงความสามารถพัฒนาบทบาทตนเองในการดูแลรับผิดชอบท้องถิ่นของตนเอง
4. เป็นพื้นฐานสำคัญของคนในท้องถิ่นในการก้าวขึ้นไปดูแลแก้ไขปัญหาในระดับชาติ
5. เสริมสร้างความมั่นคงและเข้มแข็งให้แก่ชุมชน และทั้งประเทศเนื่องจากปัญหาต่างๆ ได้รับการแก้ไขสังคมมีความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าประชาชนมีคุณภาพและมีบทบาทในการจัดการดูแลสังคมของตนเอง

สรุปได้ว่า การกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการแบ่งปันอำนาจการตัดสินใจจากส่วนกลางไปยังท้องถิ่น โดยส่วนกลางจะมีหน้าที่คอยกำกับดูแลและควบคุมการทำงานของท้องถิ่นให้การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพมาตรฐานการบริหารมีความโปร่งใส และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ขั้นตอนการกระจายอำนาจ

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดให้ “คณะกรรมการการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” มีหน้าที่จัดทำแผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแผนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความในมาตรา 21, 22 และ 30 แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 กำหนดสาระสำคัญได้กำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองท้องถิ่นดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (2545 : 198-199) ได้กำหนดขั้นตอนของการกระจายอำนาจไว้ ดังนี้

1. ในช่วง 4 ปีแรก (พ.ศ. 2544-2547) จะเป็นช่วงการปรับปรุงระบบบริหารภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การสร้างความพร้อมในการรองรับการถ่ายโอนภารกิจ บุคลากรงบประมาณและทรัพย์สินรวมทั้งแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องหลังจากการถ่ายโอนในช่วง 4 ปีแรกสิ้นสุด

2. ช่วง 4 ปีที่ 2 (พ.ศ. 2548-2553) จะเป็นช่วงการปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคประชาชนที่จะต้องเรียนรู้ร่วมกันในการถ่ายโอนภารกิจ การปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถดำเนินกิจการสาธารณะที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ดีขึ้น และทำให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและความโปร่งใส

3. หลังจากปี พ.ศ. 2554 เป็นต้นไป ประชาชนในท้องถิ่นจะมีคุณภาพที่ดีขึ้น สามารถเข้าถึงบริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

สมพันธ์ เตชะอธิก และคณะ (2546 : 3-4) ยังได้กล่าวถึง การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. ให้มีการถ่ายโอนภารกิจในการจัดการบริการสาธารณะของรัฐให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใน 4 - 10 ปี

2. กำหนดการจัดสรรภาษี และอากรเงินอุดหนุนและรายได้อื่นให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คิดเป็นสัดส่วนต่อรายได้ รัฐบาลภายในปี พ.ศ. 2544 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 และภายในไม่เกินปี พ.ศ. 2549 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 35

3. การจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีเกี่ยวกับการจัดการบริการสาธารณะ 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 กำหนดสาระสำคัญเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจให้บริการสาธารณะที่รัฐดำเนินการให้แก่องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการถ่ายโอนภารกิจบริการสาธารณะให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดไว้ 6 ด้าน คือ

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
6. ด้านศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

สรุป องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือหน่วยราชการปกครองท้องถิ่นรูปแบบต่าง ๆ เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้น เพื่อเป็นตัวแทนของรัฐบาลในการพัฒนาบริหารราชการแผ่นดินแทนรัฐบาลกลาง ตามอำนาจหน้าที่ และตามพระราชบัญญัติกำหนดและขึ้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้นมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเอง

รูปแบบของการปกครองท้องถิ่น

ปัจจุบันประเทศไทยได้แบ่งรูปแบบการปกครองท้องถิ่นไว้ 5 รูปแบบ คือ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรการบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา แต่ผู้วิจัยขอนำรูปแบบการปกครองท้องถิ่นรูปแบบองค์กรบริหารส่วนตำบล มากล่าวเพราะผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคิดเห็นของประชาชนตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ดังนี้

การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบองค์กรบริหารส่วนตำบล

องค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานการบริหารราชการ ตามหลักการกระจายอำนาจการปกครองโดยรัฐบาลเป็นผู้กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้บริหารราชการในการจัดทำบริหารสาธารณะมีผู้บริหารและสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในพื้นที่ทั้งนี้ โดยมีหน่วยงานรัฐบาลในระดับจังหวัด และในระดับอำเภอ ทำหน้าที่เป็นหน่วยกำกับดูแลการบริหารราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกทางหนึ่ง

ชวงค์ ฉายะบุตร (2539 : 35) กล่าวถึง ประวัติองค์กรบริหารส่วนตำบลโดยย่อ คือ ในสมัยจอมพลป. พิบูล สงคราม เป็นนายกรัฐมนตรีของประเทศไทยได้เดินทางไปราชการ ณ ประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศต่าง ๆ ในยุโรป ในปี พ.ศ. 2488 หลังจากกลับมาแล้วเห็นว่าการบริหารราชการท้องถิ่นของประเทศต่าง ๆ ราษฎรมีส่วนในการบริหารท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งเป็นแนวคิดที่สำคัญ

ในการบริหารประเทศตามระบอบประชาธิปไตย จึงได้มีพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล

พ.ศ. 2499 จัดตั้งหน่วยปกครองส่วนท้องถิ่นเรียกว่า “องค์การบริหารส่วนตำบล” แต่ประสบปัญหาหลายประการจึงถูกยกเลิกไปจนกระทั่งปี พ.ศ. 2515 จึงจัดระเบียบบริหารงานในตำบลให้เหลือเพียงรูปแบบเดียวเรียกว่า “สภาตำบล” องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499 ก็ถูกยกเลิกไปด้วย ต่อมาในปีพ.ศ. 2537 นายชวน หลีกภัย เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีกระแสเรียกร้องจากประชาชนโดยประชาชนต้องการที่จะมีอำนาจในการบริหารท้องถิ่นของตนเองมากขึ้น เนื่องจากสภาตำบลไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลทำให้การบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพขาดความคล่องตัวในการบริหารและรัฐบาลก็เล็งเห็นถึงความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นเช่นเดียวกัน ดังนั้นเพื่อให้สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนมากยิ่งขึ้น จึงได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มาตรา 6 ของพระราชบัญญัตินี้ได้ยกฐานะสภาตำบลซึ่งมีรายได้ตามที่กฎหมายกำหนดตามมาตรา 40 สภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท ให้จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ และให้โอนบรรดางบประมาณทรัพย์สินสิทธิเรียกร้องหนี้และเจ้าหน้าที่ของสภาตำบลไปเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลตามมาตรา 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 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละ 2 คน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎร

1.2 อายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีกำหนดคราวละ 4 ปีนับแต่วันเลือกตั้ง

1.3 สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1.3.1 ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.3.2 พิจารณาให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

1.3.3 ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารให้เป็นไปตามนโยบาย

และแผนพัฒนาตำบล และกฎหมายระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

1.4 สภากองการบริหารส่วนตำบลมีประธานสภาและรองประธานสภา 1 คนซึ่งเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

1.5 ประธานสภาและรองประธานสภา องค์การบริหารส่วนตำบล มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี

1.6 ปีหนึ่งให้มีสมัยประชุมสามัญ 2 สมัยหรือหลายสมัยแล้วแต่สภากองการบริหารส่วนตำบล จะกำหนดแต่ต้องไม่เกิน 4 สมัย

1.7 ให้สภากองการบริหารส่วนตำบล เลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คนเป็นเลขานุการมีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการและการจัดการประชุม

2. คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

2.1 คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน และรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนสองคน แล้วปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนำเสนอให้นายอำเภอแต่งตั้ง

2.2 คณะผู้บริหารมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.2.1 บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามมติข้อบัญญัติและแผนพัฒนาตำบล และรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2.2.2 จัดทำแผนพัฒนาตำบล และงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพื่อเสนอให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบ

2.2.3 รายงานการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลทราบอย่างน้อยปีละสองครั้ง

2.3 ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้แทนขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.4 ในกรณีที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่อยู่หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นกรรมการหรือให้มีอำนาจหน้าที่อย่างไรให้ผู้รักษาราชการแทนทำหน้าที่กรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในระหว่างรักษาราชการแทนด้วย

2.5 ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลเป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

2.6 ให้นายกองการบริหารส่วนตำบล รองนายกองการบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล ซึ่งนายกองการบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งมีอำนาจเปรียบเทียบคดีละเมิด ข้อบัญญัติของกองการบริหารส่วนตำบลได้

ความหมายของกองการบริหารส่วนตำบล

กองการบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล เป็นระบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ที่เล็กที่สุดในประเทศไทยพระราชบัญญัติสภาตำบลและกองการบริหารส่วนตำบลแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 กำหนดให้การบริหารกองการบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองการบริหารส่วนตำบล โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า กองการบริหารส่วนตำบลดังนี้

มานิตย์ จุมปา (2546 : 275) กล่าวว่า กองการบริหารส่วนตำบลหรือที่เรียกย่อ ๆ ว่า อบต. กำเนิดขึ้นในปี พ.ศ. 2357 โดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและกองการบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 เหตุผลที่จัดตั้งกองการบริหารส่วนตำบลขึ้นก็เพราะสภาตำบลซึ่ง หมายถึง ราชการส่วนภูมิภาคไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลทำให้การบริหารงานไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน จึงต้องปรับปรุงฐานะของสภาตำบลและการบริหารงานของ สภาตำบลเสียใหม่ให้สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนมากขึ้น รวมทั้งให้มีการยก ฐานะสภาตำบลขึ้นเป็นกองการบริหารส่วนตำบล

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2550 : 67) ได้ให้คำนิยามของกองการบริหารส่วนตำบล ไว้ว่า หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่จัดตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และกองการบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 ที่สภาตำบลที่มี รายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่ง แสนห้าหมื่นบาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยสามารถจัดตั้งเป็นกองการบริหารส่วนตำบลได้โดยทำ เป็นประกาศกระทรวงมหาดไทยและให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาในประกาศนั้น ให้ระบุชื่อและ เขตของกองการบริหารส่วนตำบลไว้ด้วย และให้มีฐานะเป็นนิติบุคคล โครงสร้างของกองการ บริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งมาจากการ เลือกตั้งโดยตรงของประชาชนสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การ บริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละสองคน ซึ่งเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละ หมู่บ้านซึ่งอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง หนึ่งหมู่บ้านให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ประกอบด้วยสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละสามคน ซึ่งอายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีกำหนดคราวละสี่ปีนับแต่วัน เลือกตั้ง สำหรับนายกองการบริหารส่วนตำบลให้กองการบริหารส่วนตำบล มีนายกองการ

บริหารส่วนตำบลคนหนึ่งซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ให้นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลดำรงตำแหน่งนับแต่วันเลือกตั้ง และมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปีนับแต่วันเลือกตั้ง และนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งรองนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลได้ไม่เกินสองคน และอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลหนึ่งคนเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารงาน

สารานุกรมเสรี (2553 : ออนไลน์) องค์การบริหารส่วนตำบล มีชื่ออย่างเป็นทางการว่า อบต. มีฐานะเป็นนิติบุคคล และหมายถึง ราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 โดยยกฐานะจากสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท

สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 โดยสภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ย สามารถจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ โดยทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทยและให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา และมีฐานะเป็นนิติบุคคล

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบลที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด มีพื้นที่เท่ากับตำบลแต่ละตำบลจัดตั้งมาจากสภาตำบลที่มีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดและมีจำนวนราษฎรไม่น้อยกว่า 2,000 คน โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อดูแลทุกข์สุขและให้บริการประชาชนในหมู่บ้านตำบลเขต อบต. แทนรัฐบาลกลางมีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม และหน้าที่อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดรวมทั้งมีงบประมาณ และพนักงานเจ้าหน้าที่ของ อบต. เอง”

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2550 : 82 -85) องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม (ตามมาตรา 66) ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำตามมาตรา 67 และหน้าที่อาจจัดทำตามมาตรา 68 ทั้งนี้ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 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 ส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

2.6 ส่งเสริมการพัฒนาศรีเด็กเยาวชนผู้สูงอายุและผู้พิการ

2.7 คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

2.8 บำรุงรักษาศิลปประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

2.9 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากร

ให้ตามความจำเป็นและสมควร

3. หน้าที่ที่อาจจัดทำกิจการ (ตามมาตรา 68) ดังนี้

3.1 ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร

3.2 ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

3.3 ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

3.4 ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

3.5 ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

3.6 ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

3.7 บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

3.8 การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

3.9 หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.10 ให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม

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 ในกรณีนี้หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการ ให้กระทรวง ทบวง กรม หรือองค์กร หรือหน่วยงานของรัฐบาลความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบล ไปประกอบการพิจารณาดำเนินกิจการนั้นด้วย (ตามมาตรา 69)

5. การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้างการตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด (ตามมาตรา 69/1)

6. เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีสิทธิได้รับทราบข้อมูลและข่าวสารทางราชการ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจการของทางราชการ ในตำบล เว้นแต่ข้อมูลหรือข่าวสารที่ทางราชการถือว่าเป็นความลับเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคง แห่งชาติ (ตามมาตรา 70)

7. องค์การบริหารส่วนตำบล อาจออกข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้ บังคับในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไป ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือเมื่อมีกฎหมายบัญญัติให้องค์การบริหารส่วน ตำบลออกข้อบัญญัติหรือให้มีอำนาจออกข้อบัญญัติ ในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บ และกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกินหนึ่งพันบาทเว้น แต่จะมี กฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น (ตามมาตรา 71)

8. การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วย การนั้น และเพื่อประโยชน์แก่กิจการองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลอาจ ขอให้ข้าราชการพนักงานหรือลูกจ้างของส่วนราชการหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยการ บริหารส่วนท้องถิ่น ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการ ชั่วคราวได้โดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม (ตามมาตรา 72)

9. องค์การบริหารส่วนตำบล อาจทำกิจการนอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหรือ ร่วมกับสภาตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือหน่วยการบริหาร ราชการส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำการกิจการร่วมกันได้ ทั้งนี้เมื่อได้รับความยินยอมจาก สภาตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือหน่วยการบริหารราชการส่วน ท้องถิ่น ที่เกี่ยวข้องและกิจการนั้น เป็นกิจการที่จำเป็นต้องทำและเป็นการเกี่ยวเนื่องกับกิจการที่อยู่ ในอำนาจหน้าที่ของตน (ตามมาตรา 73)

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2550 : 159-160) กล่าวว่า ในด้านการกำหนด อำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริหารสาธารณะในมาตรา 16 ซึ่งกำหนดให้เทศบาล เมืองพัทยาและองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ

เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำและทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาดท่าเทียบเรือท่าข้ามและที่จอดรถ
4. การสาธารณสุขปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
5. การสาธารณสุขการ
6. การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
7. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา
10. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีและผู้ด้อยโอกาส
11. การบำรุงรักษาศิลปประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
14. การส่งเสริมกีฬา
15. การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชนส่งเสริม
การมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
16. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
17. การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
18. การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
19. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
20. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
21. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
22. การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและอนามัยโรงมหรสพและ
สาธารณสุขสถานอื่นๆ
23. การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม
24. การผังเมือง
25. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
26. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

27. การควบคุมอาคาร

28. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

29. การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด ด้านความรับผิดชอบ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีดังนี้

อำนาจตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 ดังนี้

1. อำนาจหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2550 : 78 -79) มีดังนี้

1.1 กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมายและรับผิดชอบ ในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบายแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

1.2 สั่งอนุญาตและอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.3 แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

1.4 วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

1.5 รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล

1.6 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

2. อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2550 : 72) มีดังนี้

2.1 ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.2 พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

2.3 ควบคุมการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบายแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

3. รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2550 : 87) ดังนี้

3.1 รายได้จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

3.2 รายได้จากสาธารณูปโภคขององค์การบริหารส่วนตำบล

- 3.3 รายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 3.4 ค่าธรรมเนียมค่าใบอนุญาตและค่าปรับตามที่จะมีกฎหมายกำหนดไว้
- 3.5 เงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้
- 3.6 รายได้อื่นตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้
- 3.7 เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- 3.8 รายได้อื่นที่จะมีกฎหมายกำหนดให้เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล
4. รายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2550 : 87) ดังนี้
 - 4.1 เงินเดือน
 - 4.2 ค่าจ้าง
 - 4.3 เงินเดือนค่าตอบแทนอื่นๆ
 - 4.4 ค่าใช้สอย
 - 4.5 ค่าวัสดุ
 - 4.6 ค่าครุภัณฑ์
 - 4.7 ค่าที่ดินสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สินอื่นๆ
 - 4.8 ค่าสาธารณูปโภค
 - 4.9 เงินอุดหนุนหน่วยงานอื่น
 - 4.10 รายจ่ายอื่นใดตามข้อผูกพันหรือตามกฎหมายหรือระเบียบของกระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้

จากการกระจายอำนาจหน้าที่และภารกิจดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าการบริหารราชการท้องถิ่นในรูปขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น รัฐได้กระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่น ทั้งในด้านการพัฒนาระบบเศรษฐกิจท้องถิ่น และระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ตลอดจนให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหลายมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครองการบริหาร การบริหารงานบุคคลการเงินการคลังและมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยรัฐบาลเป็นผู้กำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล เท่าที่จำเป็นภายในกรอบของกฎหมายทั้งนี้เพื่อกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

องค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย (2557 : 8-11) ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2540 ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ 25

ธันวาคม 2539 เล่ม 113 ตอนพิเศษ 52 ง และใช้เป็นศูนย์กลางการพัฒนาในเขตตำบลประโคนชัย

สภาพทั่วไปที่ตั้งและอาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตั้งอยู่บ้านเลขที่ 191 หมู่ที่ 2 ถนนชนูประสิทธิ์ ตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ 31140 อยู่ห่างทิศใต้ของจังหวัดบุรีรัมย์ ระยะทางห่างจากจังหวัดบุรีรัมย์ ประมาณ 44 กิโลเมตร และระยะทางห่างจากที่ว่าการอำเภอประโคนชัยทางทิศตะวันตกประมาณ 4.5 กิโลเมตร เดิมองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัยมีฐานะเป็นสภาตำบลและเปลี่ยนแปลงฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ 11 พฤษภาคม พุทธศักราช 2540 เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น 5 หรือองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กและปัจจุบันได้ปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลจากขนาดเล็กเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ตามมติในการประชุม ก.อบต. จังหวัดบุรีรัมย์ ครั้งที่ 7/2551 เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 24 กรกฎาคม พุทธศักราช 2551 โดยได้รับการถ่ายโอนอำนาจตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนขึ้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พุทธศักราช 2542

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดเขต อบต.บ้านไทร อบต.โคกมัว และทต. จันดุม อำเภอพลับพลาชัย

ทิศตะวันออก ติดเขต อบต.โคกมะขาม

ทิศใต้ ติดเขต อบต.ปังกู อบต.ละเวีย อบต.หนองบอน

ทิศตะวันตก ติดเขต อบต.ตะโกตาพิ อบต.โคกยาง อบต.ประทัดบุ

องค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย เป็นที่ตั้งของที่ว่าการอำเภอประโคนชัย โดยตั้งอยู่ที่ หมู่ 6 บ้านประโคนชัย

เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัยมีเนื้อที่ประมาณ 52 ตร.กม.หรือประมาณ 32,500 ไร่

ภูมิประเทศ

มีสภาพพื้นที่เป็นที่ลุ่มและที่ดอนสลับกัน ลาดเอียงจากทิศตะวันตกเฉียงใต้ไปทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ องค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย มีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่ม น้ำท่วมถึง ไม่มีภูเขา ไม่มีแม่น้ำตามธรรมชาติไหลผ่าน แต่มีลำห้วยลำเล็กๆ ไหลผ่านในแนวตะวันตกเฉียงใต้ไหลทอดไปในแนวตะวันออกเฉียงเหนือ พื้นที่ส่วนมากเป็นพื้นที่ใช้ในการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาชีพเกษตรกรรม ได้แก่ อาชีพทำนา ถือได้ว่าเป็นอาชีพหลักของคนในพื้นที่ มี

ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 24 ถนนโชคชัย-เดชอุดม พาดผ่านในแนวตะวันตก - ตะวันออก ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 219 , 2208 พาดผ่านในแนวเหนือใต้

สภาพภูมิอากาศ มี 3 ฤดู คือ

ลักษณะทางภูมิอากาศ เป็นแบบมรสุม มี 3 ฤดู คือ

- ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือน มีนาคม ถึง เมษายน
- ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือน พฤษภาคม ถึง ตุลาคม
- ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน ถึง กุมภาพันธ์

เขตการปกครอง

มีหมู่บ้านในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย 14 หมู่ ดังนี้

หมู่บ้านที่อยู่ในเขตพื้นที่บางส่วน มี 7 หมู่ ได้แก่

- | | |
|-------------------------|-------------------------|
| หมู่ที่ 1 บ้านประโคนชัย | หมู่ที่ 2 บ้านประโคนชัย |
| หมู่ที่ 3 บ้านประโคนชัย | หมู่ที่ 4 บ้านประโคนชัย |
| หมู่ที่ 5 บ้านประโคนชัย | หมู่ที่ 6 บ้านประโคนชัย |
| หมู่ที่ 7 บ้านประโคนชัย | |

หมู่บ้านที่อยู่ในเขตพื้นที่เต็มทั้งหมู่บ้าน มี 7 หมู่ ได้แก่

- | | |
|-------------------------|--------------------------|
| หมู่ที่ 8 บ้านโคกตาด้วง | หมู่ที่ 9 บ้านหนองแซงชัน |
| หมู่ที่ 10 บ้านหนองม่วง | หมู่ที่ 11 บ้านศรีถาวร |
| หมู่ที่ 12 บ้านสวายสอ | หมู่ที่ 13 บ้านประโคนชัย |
| หมู่ที่ 14 บ้านถนนขาด | |

ประชากร

จำนวนประชากร (ตามทะเบียนราษฎร) ทั้งสิ้น 7,220 คน แยกเป็น ชาย 3,616 คน หญิง 3,604 คน (ข้อมูลจากสำนักทะเบียนอำเภอประโคนชัย ณ เดือน มีนาคม พ.ศ. 2557)

การประกอบอาชีพ

อาชีพอาชีพหลักคือ ทำนา และรับจ้างทั่วไปเมื่อเสร็จจากฤดูทำนา

หน่วยธุรกิจในพื้นที่ อบต.

- | | |
|---------------------|---------|
| - โรงแรมและรีสอร์ท | 8 แห่ง |
| - ปั้มน้ำมัน | 10 แห่ง |
| - โรงสีข้าวขนาดใหญ่ | 4 แห่ง |

สภาพทางสังคม

1. การศึกษา

ก. โรงเรียนประถมศึกษา 2 แห่ง ดังนี้

- (1) โรงเรียนหนองม่วง หมู่ที่ 10
- (2) โรงเรียนศรีถาวร หมู่ที่ 11

2. แหล่งความรู้ของชุมชน

- 1) การจัดเวทีชาวบ้าน / ผู้นำชุมชน
- 2) การฝึกอบรม / การศึกษาดูงาน ซึ่งหน่วยงานของรัฐ/ เอกชน จัดขึ้น
- 3) การเรียนรู้จากกลุ่มอาชีพ / กลุ่มเครือข่ายอาชีพ
- 4) หอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน
- 5) รายการวิทยุ / โทรทัศน์
- 6) เอกสาร / สิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่ทางหน่วยงานของรัฐ / เอกชนส่งให้หมู่บ้าน

3. ด้านสวัสดิการสังคม

ตาราง 2.1 การให้การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพคนชรา คนพิการ ในเขตตำบลประโคนชัย พ.ศ. 2557

ประเภท	จำนวนผู้ได้รับการช่วยเหลือ (ราย)	จำนวนเงินที่ได้รับ (บาท)
เงินเบี้ยเลี้ยงยังชีพคนชรา	747	377,400.00
เงินเบี้ยเลี้ยงยังชีพคนพิการ	139	567,000.00
เงินเบี้ยเลี้ยงยังชีพผู้ติดเชื้อ HIV	8	32,000.00
รวม	894	976,400.00

หมายเหตุ ข้อมูล ณ พฤษภาคม 2557

ข้อมูลผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์

1. จำนวนผู้พิการ หรือทุพพลภาพทั้งหมด 139 คน
(ข้อมูลคนพิการ ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2557)
2. จำนวนผู้พิการ หรือทุพพลภาพที่ขึ้นทะเบียนใหม่ ปี 2558 จำนวน 13 คน
รวมจำนวนคนพิการ (ทั้งตำบล) 152 คน
3. จำนวนผู้ป่วยเอดส์ 8 คน
4. จำนวนผู้ป่วยเอดส์ที่ขอรับการสงเคราะห์ ปี 2558 จำนวน 2 คน

รวมผู้ป่วยเอดส์ (ทั้งตำบล) จำนวน 10 คน

5. จำนวนคนชราที่ขึ้นบัญชีผู้รับเบี้ยยังชีพของ อบต.ประโคนชัย จำนวน 747 คน

6. จำนวนคนชราที่ขึ้นทะเบียนใหม่ปี 2558 จำนวน 65 คน

รวมผู้สูงอายุ (ทั้งตำบล) จำนวน 812 คน

ตาราง 2.2 แสดงจำนวนผู้รับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยเอดส์ ตามนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ประจำปี 2557

หมู่ที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	รวม (คน)
ผู้สูงอายุ	18	11	17	24	22	41	40	73	44	140	77	42	85	113	747
คนพิการ	4	5	4	6	2	12	8	15	14	28	12	7	9	13	139
ผู้ป่วยเอดส์	-	-	-	-	-	1	-	2	1	1		3	-	-	8
รวม	22	16	21	30	24	54	48	90	59	169	89	52	94	126	894

หมายเหตุ ข้อมูล ณ พฤษภาคม 2557

สภาพโครงสร้างพื้นฐาน

การคมนาคม

เส้นทางคมนาคมติดต่อระหว่างอำเภอต่างๆ ส่วนใหญ่เป็นทางลาดยางและใช้ได้ตลอดฤดูกาล แต่สภาพชำรุดทรุดโทรม เป็นหลุมเป็นบ่อในบางเส้นทาง ระยะทางจากอำเภอประโคนชัยไปยังอำเภอใกล้เคียง ดังนี้

1. ทางหลวงแผ่นดินประโคนชัย – อำเภอบ้านกรวด ระยะทาง 22 กิโลเมตร
2. ทางหลวงแผ่นดินประโคนชัย – อำเภอนางรอง ระยะทาง 30 กิโลเมตร
3. ทางหลวงแผ่นดินประโคนชัย – อำเภอเมืองบุรีรัมย์ ระยะทาง 44 กิโลเมตร
4. ทางหลวงแผ่นดินประโคนชัย – อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์ ระยะทาง 36 กิโลเมตร
5. ทางหลวงแผ่นดินประโคนชัย – อำเภอพลับพลาชัย ระยะทาง 16 กิโลเมตร
6. ทางหลวงแผ่นดินประโคนชัย – อำเภอละหานทราย ระยะทาง 55 กิโลเมตร

การโทรคมนาคม

1. ที่ทำการไปรษณีย์ประจำตำบล 1 แห่ง หมู่ที่ 2 (ไปรษณีย์รับอนุญาต)
2. มีตู้โทรศัพท์สาธารณะในทุกหมู่บ้านแต่ยังไม่ทั่วถึงและอยู่ในสภาพทรุดโทรมไม่สามารถใช้งานได้ ส่วนใหญ่ประชาชนใช้โทรศัพท์มือถือ และโทรศัพท์บ้านในการติดต่อสื่อสาร

ระบบไฟฟ้าและแสงสว่าง

ไฟฟ้าในครัวเรือน มีไฟฟ้าเข้าถึงทุกหมู่บ้าน จำนวน 14 หมู่บ้าน แต่ยังไม่ครอบคลุมทุกครัวเรือน

ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพของท้องถิ่น

ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ประกอบด้วยการปกครองท้องที่ 14 หมู่บ้าน มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 28 คน นายองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน และรองนายองค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน และเลขานุการนายองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน ไม่มีความขัดแย้งในการติดต่อประสานงานระหว่างท้องถิ่นกับท้องที่ ซึ่งประชาชนตำบลประโคนชัย ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี และให้ความสำคัญกับประชาชนหมู่บ้าน ประชาคมตำบลและการมีส่วนร่วมของประชาชน

จำนวนบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย

1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย จำนวน 1 คน
2. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย จำนวน 1 คน
3. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
 - 3.1 พนักงานประจำ จำนวน 8 คน
 - 3.2 พนักงานจ้าง จำนวน 6 คน
4. ส่วนการคลัง
 - 4.1 พนักงานประจำ จำนวน 4 คน
 - 4.2 พนักงานจ้าง จำนวน 4 คน
5. ส่วนโยธา
 - 5.1 พนักงานประจำ จำนวน 1 คน
 - 5.2 พนักงานจ้าง จำนวน 2 คน
6. ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - 6.1 พนักงานประจำ จำนวน 1 คน
 - 6.2 พนักงานจ้าง จำนวน 2 คน
7. ส่วนสวัสดิการสังคม
 - 7.1 พนักงานประจำ จำนวน 1 คน
 - 7.2 พนักงานจ้าง จำนวน 2 คน

ระดับการศึกษาของบุคลากร

1. ปริญญาโท จำนวน 7 คน

2. ปรินญาตรี จำนวน 16 คน
3. ปวส. จำนวน 2 คน
4. ป.6 จำนวน 4 คน

ตาราง 2.3 การจัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี (ปรับปรุงครั้งที่ 2) ระหว่างปี (พ.ศ.2555 – 2557)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม /ลด			หมายเหตุ
		2555	2556	2557	2555	2556	2557	
1. นักบริหารงาน อบต. 8	1	1	1	1	-	-	-	
2. นักบริหารงาน อบต.6	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด								
1. นักบริหารงานทั่วไป 6	1	1	1	1	-	-	-	
2. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 3-5/6ว	1	1	2	2	-	-	-	
3. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 3-5/6ว	1	1	1	1	-	-	-	
4. นิติกร 3-5/6ว	1	1	1	1	-	-	-	
5. บุคลากร 3-5/6ว	1	1	1	1	-	-	-	
6. เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 2-4/5	1	1	1	1	-	-	-	
7. เจ้าหน้าที่ธุรการ 1-3/4	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง								
1. นักบริหารงานคลัง 7	1	1	1	1	-	-	-	
2. นักวิชาการเงินและบัญชี 3-5/6ว	2	2	2	2	-	-	-	
3. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน 3-5/6ว	1	1	1	1	-	-	-	
4. นักวิชาการพัสดุ 3-5/6ว	1	1	1	1	-	-	-	
5. เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ 1-3/4	1	1	1	1	-	-	-	
ส่วนโยธา								
1. นักบริหารงานช่าง 6 (เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง 2-4/5)	1	1	1	1	-	-	-	
	1	1	1	1	-	-	-	

ตาราง 2.3 (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม /ลด			หมายเหตุ
		2555	2556	2557	2555	2556	2557	
2. นายช่าง 2-4/5	1	1	1	1	-	-	-	
3.เจ้าพนักงานธุรการ2-4/5	1	1	1	1	-	-	-	
ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
1. นักบริหารงานการศึกษา 6	1	1	1	1	-	-	-	
2. นักวิชาการศึกษา 3-5/6ว	1	1	1	1	-	-	-	
ส่วนสวัสดิการสังคม								
1. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม 6	1	1	1	1	-	-	-	
2. นักพัฒนาชุมชน 3-5/6ว	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	22	22	23	23	-	-	-	

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งมีงานวิจัย ได้ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รายละเอียดดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

วิจัย ลีละกุลเกียรติชัย (2551 : 76) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นพึงประสงค์ของประชาชนในเขตตำบลบางกล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางกล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้แก่ ผู้มีความรู้ความสามารถ ผู้มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ มีคุณธรรมจริยธรรมซื่อสัตย์สุจริตและยุติธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ธวัชชัย โดจิน (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเทศมนตรี ตามทัศนะของพนักงานเทศบาลและสมาชิกเทศบาล จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเทศมนตรีตามทัศนะของพนักงานเทศบาลและสมาชิกสภาเทศบาล จังหวัดสระแก้ว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมดเช่นเดียวกัน 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

อนุวัฒน์ พุทธิพิพัฒน์จจร (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่พึงปรารถนาของประชาชน : กรณีศึกษาดำบลหมอนนาง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จากการศึกษาพบว่า ประชาชนในตำบลหมอนนาง พึงปรารถนา นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีคุณลักษณะ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ และด้านมนุษยสัมพันธ์ น้อยที่สุดคือ ด้านความเป็นผู้นำ เมื่อเทียบกับตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และสื่อการรับรู้ข่าวสารทางการเมืองพบว่า ประชาชนในตำบลหมอนนาง พึงปรารถนาคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกันตามอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และสื่อการรับรู้ข่าวสารทางการเมืองสำหรับเพศต่างกัน ไม่ทำให้ประชาชนในตำบลหมอนนาง พึงปรารถนาต่อคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ คือ สำหรับผู้ที่จะมีสมัครรับเลือกตั้งเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับคุณลักษณะ ของตนเองในด้านคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีหน้าที่ในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรให้ความสำคัญในการกำหนดหลักสูตรต่างๆ ที่จะอบรมหรือพัฒนา นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้มีคุณลักษณะในด้านคุณธรรมและจริยธรรมมากยิ่งขึ้น

ประสกร เทวอนรัมย์ (2555 : บทคัดย่อ) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ผลวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำจะได้ ดังนี้ คือ ด้านบุคลิกภาพส่วนตัว ด้านบทบาทที่แสดงออก ด้านการศึกษา ด้านผลงานของผู้นำและ

ด้านความรู้ความสามารถ ตามลำดับ และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นควรมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ควรพิจารณาความดีความชอบให้กับพนักงานส่วนตำบลด้วยความยุติธรรม ตามความสามารถและผลงานที่ทำ และควรมีความยุติธรรม ไม่เลือกที่จะปฏิบัติหรือละเว้นในลักษณะการให้คุณให้โทษต่อพนักงานส่วนตำบล เป็นรายบุคคล ตามลำดับ

ชัยพร เครื่องรัมย์ (2556 : บทคัดย่อ) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าชัน อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความซื่อสัตย์/คุณธรรม และด้านความเป็นประชาธิปไตยและมนุษยสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าชัน อำเภอพลับพลาชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนนอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความซื่อสัตย์/คุณธรรม ด้านความเป็นประชาธิปไตยและมนุษยสัมพันธ์ และด้านความรู้ความสามารถ ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นควรจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความครอบคลุมทุกด้าน รองลงมาคือ ผู้บริหารท้องถิ่นควรลงพื้นที่เพื่อรับฟังปัญหาจากประชาชน และควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามลำดับ

ณพัชรอร วรรณรัตน์ (2556 : บทคัดย่อ) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสีเหล็ก อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 3 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านบริหารจัดการ และด้านคุณธรรมจริยธรรม ผลการวิจัย พบว่า

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสีเหล็ก อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ส่วนนอกนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาลดลง ได้ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารจัดการ และด้านคุณธรรมจริยธรรม ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นควรจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความครอบคลุมทุกด้านทุกหมู่บ้าน รองลงมา คือ

ผู้บริหารท้องถิ่นควรลงพื้นที่ให้ใกล้ชิดกับประชาชน เพื่อรับทราบถึงปัญหา และผู้บริหารท้องถิ่นควรให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมองค์การบริหารส่วนตำบลให้มากกว่านี้ ตามลำดับ

สมใจ ยิ่งยง (2557 : บทคัดย่อ)) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 5 ด้าน คือ ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความคิดริเริ่ม ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่า ได้ดังนี้ คือ ด้านความคิดริเริ่ม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านบุคลิกภาพ และด้านความสามารถตามลำดับ

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ต้องการได้ผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรมอย่างดีและอย่างมั่นคง รองลงมา คือ ควรมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเข้ากับประชาชนได้ทุกกลุ่มไม่แบ่งพรรคแบ่งฝ่าย ตามลำดับ

งานวิจัยต่างประเทศ

สมิท (Smith. 1974 : 48) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของครูใหญ่ที่มีประสิทธิภาพและด้อยประสิทธิภาพ ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมของครูใหญ่ที่ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพนั้น เรียงจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้

1. สร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารระดับสูงกว่าในโรงเรียนและคณะกรรมการ
2. วางแผนและร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดกับคณะครูในโรงเรียน
3. สร้างความเข้าใจและการติดต่อที่มีระหว่างบ้านกับโรงเรียน
4. กระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาทางด้านอาชีพและส่วนตัว

เทอร์ตัน (Turton. 1987 : 87) ได้ทำการวิจัยพบว่า ประชาชนไม่รู้ถึงบทบาทหน้าที่ของสภาตำบลรวมถึงองค์ประกอบของสภาตำบล เนื่องจากกรรมการสภาตำบลไม่ได้อธิบายถึงขั้นตอนรายละเอียดในการดำเนินงาน โครงการพัฒนาต่างๆ ให้ประชาชนทราบและมักใช้การสื่อสารแบบสั่งการแก่ประชาชน ให้ประชาชนปฏิบัติตาม ประชาชนจึงขาดโอกาสในการเรียนรู้ถึงการดำเนินงานจัดทำแผนพัฒนาและโครงการพัฒนาต่างๆ

เฮิร์ช (Uirch. 1990 : 201) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของประชาชนในการบริหารงานสภาตำบลพื้นที่อำเภอลานสัก จังหวัดอุทัยธานี พบว่า ในการบริการงานสภาตำบล กรรมการสภาตำบลไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ชาวบ้านทั่วไปมีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดเห็น

เกี่ยวกับการจัดทำโครงการพัฒนา สภาตำบลมักจะเลือกทำโครงการตามรัฐบาลส่วนกลาง กำหนดให้ คณะกรรมการสภาตำบลซึ่งเป็นตัวแทนของชาวบ้านจึงไม่ค่อยปรึกษาชาวบ้านในการจัดทำโครงการพัฒนา

สติแพ็ค (Stipak. 1997 : 46 – 52) ได้ทำการวิจัยในลอสแอนเจลิส เพื่อทดสอบว่าบริการที่จัดให้โดยหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีส่วนกระทบต่อการประเมินการให้บริการหรือไม่ โดยใช้ข้อมูลปัจเจกบุคคลสำมะโนประชากร การบริการและอื่นๆ เพื่อนำมาใช้กับตัวแบบในการประเมินทางด้านลักษณะบริการ ลักษณะของผู้ใช้บริการลักษณะของแต่ละบริเวณ และลักษณะของปัจเจกบุคคล เกณฑ์การประเมินด้านอัตวิสัย (Subjective Valuation Scales) สร้างขึ้นจากการสำรวจ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ในแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษา จะมีความคล้ายคลึงกันและเมื่อพิจารณาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในภาพรวม จะมีคุณลักษณะที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถจัดกลุ่มเพื่อใช้ในการศึกษาเพิ่มเติมได้ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้จัดกลุ่มคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นเพื่อใช้ในการศึกษา จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดริเริ่ม เพื่อที่จะศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ตามลำดับดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 14 หมู่บ้าน จำนวน 7,220 คน
 2. กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (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 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามหมู่บ้าน ดังนี้

ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
หมู่ที่ 1 บ้านประโคนชัย	155	8
หมู่ที่ 2 บ้านประโคนชัย	122	7
หมู่ที่ 3 บ้านประโคนชัย	458	22
หมู่ที่ 4 บ้านประโคนชัย	278	15

ตาราง 3.1 (ต่อ)

ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
หมู่ที่ 5 บ้านประโคนชัย	289	15
หมู่ที่ 6 บ้านประโคนชัย	373	18
หมู่ที่ 7 บ้านประโคนชัย	416	22
หมู่ที่ 8 บ้านโคกตาด้วง	814	40
หมู่ที่ 9 บ้านหนองระแซชัน	369	18
หมู่ที่ 10 บ้านหนองม่วง	1,121	59
หมู่ที่ 11 บ้านศรีถาวร	688	37
หมู่ที่ 12 บ้านสวายสอ	573	29
หมู่ที่ 13 บ้านประโคนชัย	672	33
หมู่ที่ 14 บ้านถนนขาด	892	44
รวม	7,220	367

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check Lists) จะมีคำตอบให้ทำเครื่องหมาย / ลงใน () ตัวอย่าง

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ () ชาย () หญิง

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งคำถามครอบคลุมเกี่ยวกับคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนใน

เขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 5 ด้าน คือ ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดริเริ่ม โดยแบ่งระดับความเห็นเป็น 5 ระดับ คือ มาก ที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แล้วกาเครื่องหมาย / ลงในแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open-ended Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่าง ได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จากการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร บทความและรายงานการวิจัย เป็นการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและหลักการ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ และลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์

2.2 นำข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างแบบสอบถาม

2.3 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ด้านเนื้อหา โครงสร้าง

2.4 ปรับปรุง แก้ไข แบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) จำนวน 3 ท่าน

2.4.1 อาจารย์ ดร.กระพัน ศรีงาน คณบดี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

2.4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ น้อย สุปิงคลัด ข้าราชการบำนาญ อดีตรองนายกเทศมนตรี

เมืองบุรีรัมย์

2.4.3 จำเอกวิสิทธิ์ ปาประโคน หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับจากการตรวจสอบ แก้ไข จากผู้เชี่ยวชาญ มาปรับปรุงแก้ไข และเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

2.6 นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) ใช้กับประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

2.7 นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ซึ่งผ่านเกณฑ์สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้น ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัยเพื่อขออนุญาตผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้านในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ส่งหนังสือให้แก่ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้านในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ แจ้งสมาชิกในหมู่บ้าน เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังที่ทำการผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้านในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อแจกจ่ายแก่สมาชิกและกำหนดวันรับแบบสอบถามคืน โดยส่งแบบสอบถามคืนที่ทำการผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน
4. ผู้วิจัยไปรวบรวมแบบสอบถามที่ทำการผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้านด้วยตนเอง
5. จำนวนแบบสอบถามที่แจกไป จำนวน 367 ชุด ได้รับกลับคืนเป็นแบบสอบถาม ที่สมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ได้ทั้งหมด 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. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยแยกเป็นรายด้าน รายข้อ และโดย

ภาพรวมนำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ได้กำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 209)

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 หาค่าร้อยละเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 ร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ค่าสถิติจากข้อมูล โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตาราง แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังแสดงในตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง	367	100.00
1. เพศ		
1.1 ชาย	230	62.70
1.2 หญิง	137	37.30
2. อายุ		
2.1 18 – 30 ปี	73	19.90
2.2 31 – 40 ปี	119	32.40
2.3 41 – 50 ปี	74	20.20
2.4 51 – 60 ปี	82	22.30
2.5 61 ปีขึ้นไป	19	5.20
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	51	13.90
3.2 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	56	15.30
3.3 อนุปริญญา/ปวส.	103	28.10
3.4 ปริญญาตรี	132	36.00
3.5 สูงกว่าปริญญาตรี	25	6.80
4. อาชีพ		
4.1 เกษตรกรรม	77	21.00
4.2 ค้าขาย	42	11.40
4.3 รับจ้าง	188	51.20
4.4 รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	60	16.30
4.5 อื่น ๆ	0.0	0.00

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ลักษณะตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง	367	100.00
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
5.1 ต่ำกว่า 5,000 บาท	100	27.20
5.2 5,000 – 10,000 บาท	107	29.20
5.3 10,001 – 15,000 บาท	124	33.80
5.4 15,001 - บาทขึ้นไป	36	9.80

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 367 คน จำแนกตามเพศ เป็นชาย จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 62.70 เป็นหญิง จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 37.30

เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 32.40 รองลงมาคือช่วงอายุระหว่าง 51 – 60 ปี มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 22.30 ส่วนมีจำนวนน้อยที่สุด คือ ช่วงอายุระหว่าง 61 ปีขึ้นไป มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 รองลงมาคือ ระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 28.10 ส่วนระดับที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80

เมื่อจำแนกตามอาชีพ พบว่า รับจ้าง มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 รองลงมาคือ เกษตรกรรม มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 ส่วนจำนวนน้อยที่สุด คือ ค้าขาย จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40

เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า รายได้ตั้งแต่ 10,001 – 15,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 รองลงมา คือ รายได้ตั้งแต่ 5,000 – 10,000 บาท มีจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 ส่วนที่มีจำนวนรายได้น้อยที่สุด คือ รายได้ตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80

ตอนที่ 2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์
 ดังแสดงในตาราง 4.2 – 4.8 ดังนี้

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อความ	ระดับความพึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านบทบาทหน้าที่	3.97	0.64	มาก
2. ด้านบุคลิกภาพ	3.79	0.42	มาก
3. ด้านความสามารถ	3.91	0.44	มาก
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.77	0.59	มาก
5. ด้านความคิดริเริ่ม	3.55	0.59	มาก
รวมเฉลี่ย	3.87	0.35	มาก

จากตาราง 4.2 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบทบาทหน้าที่ ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมา คือ ด้านความสามารถ ($\bar{X} = 3.91$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความคิดริเริ่ม ($\bar{X} = 3.55$) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านบทบาทหน้าที่ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับความพึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านบทบาทหน้าที่			
1. มีความตั้งใจ ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน	4.54	0.68	มากที่สุด
2. ความเป็นกันเองกับเจ้าหน้าที่ในองค์กร และประชาชนในท้องถิ่น	3.85	1.02	มาก
3. การบริหารงานโดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	4.09	0.82	มาก
4. ความสามารถในการติดต่อประสานงานและขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อให้การสนับสนุนการบริหารงานขององค์กร	3.91	0.78	มาก
5. การให้คำปรึกษาแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ในองค์กรและประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสม	3.86	1.07	มาก
6. ความฉลาด มีไหวพริบในการแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ดี	4.22	0.84	มาก
7. การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กร หรือประชาชนในท้องถิ่นได้	3.52	1.26	มาก
8. การเป็นผู้ฟังที่ดี	3.83	1.17	มาก
9. การสนับสนุนผู้ร่วมงาน	3.98	1.05	มาก
รวมค่าเฉลี่ย	3.97	0.64	มาก

จากตาราง 4.3 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านบทบาทหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1. อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1. ความตั้งใจ ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมา คือ ข้อ 6. ความฉลาด มีไหวพริบในการแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ดี ($\bar{X} = 4.22$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 7. การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กรหรือประชาชนในท้องถิ่นได้ ($\bar{X} = 3.52$)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านบุคลิกภาพ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับความพึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านบุคลิกภาพ			
10. การอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน/ประชาชน	3.57	1.35	มาก
11. มีสุขภาพจิตดี ยิ้มแย้มแจ่มใสสุขภาพแข็งแรงทั้งด้านร่างกายและจิตใจ	3.52	1.21	มาก
12. การปรับตัวเข้ากับสังคมและประชาชนได้เป็นอย่างดี	3.65	1.34	มาก
13. การแต่งกายสะอาดเรียบร้อยและดูกาลเทศะ	3.69	1.15	มาก
14. ความสุขุมเยือกเย็นและรอบคอบในการปฏิบัติงาน	3.59	1.43	มาก
15. ลักษณะท่าทางที่แสดงความเป็นมิตร/เป็นกันเองกับประชาชนทุกอาชีพ	3.62	1.25	มาก
16. รู้จักให้อภัยเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.51	1.30	มาก
17. ความทุ่มเทเสียสละพยายามจนถึงที่สุด	4.56	0.61	มากที่สุด
18. ความกระซิบกระฉางและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.67	1.12	มาก
19. การมีทัศนคติและค่านิยมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.31	1.21	ปานกลาง
20. การวางตัวน่านับถือ น่าชื่นชมเป็นแบบอย่างที่ดี	4.60	0.82	มากที่สุด
21. การมีมารยาทดี สุภาพอ่อนโยน และมีความสามารถในการเก็บความรู้สึกได้ดี	3.66	1.17	มาก
22. ความกล้าในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์	3.52	1.16	มาก
23. ความกระตือรือร้นและสนใจในหน้าที่การงานอย่างแท้จริง	4.72	0.73	มากที่สุด
รวมค่าเฉลี่ย	3.79	0.42	มาก

จากตาราง 4.4 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 19. อยู่ในระดับปานกลาง ข้อ 17. , ข้อ 20. และข้อ 23. อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 23. ความกระตือรือร้นและสนใจในหน้าที่การงานอย่างแท้จริง ($\bar{X} = 4.72$) รองลงมา คือ ข้อ 20. การวางตัวน่านับถือ น่าชื่นชมเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.60$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 19. การมีทัศนคติและค่านิยมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.31$)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสามารถ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับความพึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านความสามารถ			
24. ทันทต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเสมอสามารถปรับกระบวนการบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง	3.51	0.89	มาก
25. การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล	3.58	1.01	มาก
26. ความสามารถในการเจรจาต่อการสื่อสาร	3.56	0.85	มาก
27. ความรู้เกี่ยวกับระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	4.55	0.82	มากที่สุด
28. การบริหารงานโดยยึดหลักของความถูกต้องตามระเบียบราชการ	4.56	0.75	มากที่สุด
29. มีการวางแผนพัฒนาองค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาวติดตามกำกับให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้	3.74	0.86	มาก
รวมค่าเฉลี่ย	3.91	0.44	มาก

จากตาราง 4.5 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 27. และข้อ 28. อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 28. การบริหารงานโดยยึดหลักของความถูกต้องตามระเบียบราชการ ($\bar{X} = 4.56$) รองลงมา คือ 27. ความรู้เกี่ยวกับระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.55$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 24. ทันทต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเสมอสามารถปรับกระบวนการบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.51$)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับความพึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านมนุษยสัมพันธ์			
30. ความเสมอต้นเสมอปลายกับทุกคน	3.02	0.86	ปานกลาง
31. มีความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงาน	4.06	0.65	มาก
32. การมีกิริยาวาจาสุภาพอ่อนโยน	3.83	1.17	มาก
33. การออกพบปะเยี่ยมเยียนประชาชนอย่างสม่ำเสมอ	3.52	1.26	มาก
34. การเป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ได้ดี	3.98	1.05	มาก
35. ผู้บริหารเป็นที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชาได้	4.25	0.74	มาก
รวมค่าเฉลี่ย	3.77	0.59	มาก

จากตาราง 4.6 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 30. อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 35. ผู้บริหารเป็นที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมา คือ ข้อ 31. มีความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.06$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 30. ความเสมอต้นเสมอปลายกับทุกคน ($\bar{X} = 3.02$)

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความคิดริเริ่ม โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อความ	ระดับความพึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
ด้านความคิดริเริ่ม			
36. มีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ภายในและภายนอก	3.54	1.18	มาก
37. องค์กรเพื่อพัฒนาชุมชนด้วยความริเริ่มสร้างสรรค์ ท่วมเทและเสียดสะ	3.57	1.14	มาก
38. สามารถนำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการวางแผน	3.67	1.24	มาก
39. สามารถปรับเปลี่ยนวิธีบริหารให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงได้	3.59	1.30	มาก
40. สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้อย่างแม่นยำ	3.31	1.28	ปานกลาง
41. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหาร	3.51	1.12	มาก
42. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความสามารถประสานงานบูรณาการกิจกรรมภายในองค์กร ได้อย่างเหมาะสม	3.66	1.10	มาก
รวมค่าเฉลี่ย	3.55	0.59	มาก

จากตาราง 4.7 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความคิดริเริ่ม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 40. อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 38. สามารถนำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการวางแผน ($\bar{X} = 3.67$) รองลงมา คือ ข้อ 42. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความสามารถประสานงานบูรณาการกิจกรรมภายในองค์กร ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.66$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 40. สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้อย่างแม่นยำ ($\bar{X} = 3.31$)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ปრაกฏดังตาราง 4.8 ดังนี้

ตาราง 4.8 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ผู้บริหารท้องถิ่นควรจัดสรรงบประมาณให้มีความครอบคลุมทุกด้านทุกหมู่บ้าน	135	51.52
2	ผู้บริหารท้องถิ่นควรลงพื้นที่ให้ใกล้ชิดกับประชาชน เพื่อรับทราบปัญหา	75	28.63
3	ผู้บริหารท้องถิ่นควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล	52	19.85
	รวม	262	100

จากตาราง 4.8 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นควรจัดสรรงบประมาณให้มีความครอบคลุมทุกด้านทุกหมู่บ้าน จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 51.52 รองลงมา คือ ผู้บริหารท้องถิ่นควรลงพื้นที่ให้ใกล้ชิดกับประชาชน เพื่อรับทราบปัญหา จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 28.63 และผู้บริหารท้องถิ่นควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 19.85 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้เสนอต่อผู้รับผิดชอบหรือผู้เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ให้ดียิ่งขึ้นไป

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 367 คน แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปตามหมู่บ้านต่าง ๆ ตามสัดส่วน โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบอน อำเภอ

ประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8837

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อนำกลับมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามแบบสอบถามจำนวน 367 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ 367 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ

4.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

4.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นคำถามปลายเปิด นำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกัน แล้วแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาค่าได้ดังนี้ ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความกตริเริ่ม ตามลำดับสำหรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ผู้บริหารท้องถิ่นควรจัดสรรงบประมาณให้มีความครอบคลุมทุกด้านทุกหมู่บ้าน รองลงมาคือ ผู้บริหารท้องถิ่นควร ลงพื้นที่ให้ใกล้ชิดกับประชาชน เพื่อรับทราบปัญหา และผู้บริหารท้องถิ่น

ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 5 ด้าน ทำให้ทราบถึงระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางที่จะกำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และมีประเด็นที่ค้นพบอันจะเป็นข้อมูลให้องค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ นำไปใช้กำหนดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป ซึ่งสามารถอภิปรายผลดังนี้

1. จากการศึกษาคูณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความคิดริเริ่ม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้ง 5 ด้าน มีความจำเป็นต่อการเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากคุณลักษณะดังกล่าวควรเป็นพื้นฐาน โดยทั่วไปของผู้บริหารรวมถึงการเป็นผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ครบ คือ ด้านบทบาทหน้าที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงาน ต้องกล้าคิดกล้าทำ การตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านบุคลิกภาพ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นคนสภาพอ่อนโยน อ่อนน้อมถ่อมตน มีความอดทน อดกลั้น เสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว มีสุขภาพจิตดี ยิ้มแย้มแจ่มใส ด้านความสามารถ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีความรู้ ความสามารถในทุก ๆ ด้าน เพื่อที่จะได้บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ผู้ได้บังคับบัญชาเหมาะสมกับกาลเทศะและจริงใจ สร้างและส่งเสริมความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับผู้นร่วมงานทุกระดับ และในสภาวะที่เกิดความเครียดผู้บริหารสามารถมีเทคนิคคลายบรรยากาศให้แจ่มใสได้เป็นอย่างดี ด้านความคิดริเริ่ม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องเป็นผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตลอดเวลา เพื่อองค์การบริหารส่วนตำบลจะได้มีการพัฒนาขึ้นไป ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของสมใจ ยิ่งยง (2557 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคูณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร

ท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัย ด้านบทบาทหน้าที่ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าประชาชนในตำบลประโคนชัยต้องการผู้บริหารที่มีความตั้งใจ ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน มีความเป็นกันเองกับข้าราชการในองค์กรและประชาชนในท้องถิ่น เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน สามารถให้คำปรึกษาแนะนำแก่ข้าราชการในองค์กรและประชาชนในท้องถิ่นได้ ประสานงานและขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการบริหารงานขององค์กรมีความฉลาดรอบรู้มีไหวพริบในการแก้ไขปัญหา สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในองค์กรหรือประชาชนในท้องถิ่นได้ ใจกว้างรับฟังปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในชุมชน ดังนั้นประชาชนจึงต้องการผู้บริหารที่มีคุณลักษณะดังกล่าวเพื่อให้เกิดความเจริญแก่องค์กรและชุมชนต่อไป ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของประสกร เทวอนรัมย์ (2555 : บทคัดย่อ) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ผลวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ด้านบทบาทหน้าที่โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2.2 จากผลการวิจัย ด้านบุคลิกภาพ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าการทำงานทุกอย่างจะสำเร็จตามวัตถุประสงค์ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากผู้ได้บังคับบัญชาและประชาชนในพื้นที่ จึงทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีบุคลิกภาพที่ดี แต่ตัวดี เหมาะสม รูปลักษณะดี มีสุขภาพแข็งแรง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนและผู้ได้บังคับบัญชา มีความสุขุมรอบคอบ ไม่ใช่อารมณ์ สุขภาพจิตดี ยิ้มแย้มแจ่มใส อ่อนน้อมถ่อมตน มีความเชื่อมั่นในตนเอง พูดตรงไปตรงมา ดังนั้นประชาชนจึงมีความต้องการผู้บริหารที่มีคุณลักษณะดังกล่าว เพื่อที่จะได้ใกล้ชิดกับประชาชนได้อย่างแท้จริง เป็นกันเอง ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชชัย โดจิน (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเทศมนตรีตามทัศนคติของพนักงานเทศบาลและสมาชิกเทศบาล จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า ด้านบุคลิกภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 จากผลการวิจัย ด้านความสามารถ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย ต้องการผู้บริหารที่มีความเข้าใจระบบการบริหารภายในเป็นอย่างดี รวมทั้งต้องการผู้บริหารที่มีความสามารถในการสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนทั้งความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จดียิ่งกว่าผู้ที่อยู่ในตำแหน่งเดียวกัน มีความสามารถ

ในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด ท้นต่อเหตุการณ์หรือสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีวิสัยทัศน์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรนนท์ สุวรรณห้อย (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะของนายกเทศมนตรีที่พึงปรารถนา ของประชาชน : กรณีศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า ด้านความสามารถ อยู่ในระดับมาก

2.4 จากผลการวิจัย ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าประชาชนต้องการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น สร้างเสริมความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานทุกระดับ ให้ความใกล้ชิดและเป็นกันเองกับทุกคน ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เสียสละเวลาและทุนทรัพย์ส่วนตัวให้กับสังคม ชุมชน หรือส่วนรวมได้เสมอ ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความเท่าเทียมกันและ สามารถสื่อสารให้ผู้ร่วมงานและบุคคลที่รับผิดชอบงานให้เข้าใจบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน ผลการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของอนุวัฒน์ พุทธิพิพัฒน์ขจร (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะของนายก องค์การบริหารส่วนตำบลที่พึงปรารถนาของประชาชน : กรณีศึกษาดำบลหมอนนาง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2.5 จากผลการวิจัย ด้านความคิดริเริ่ม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าประชาชนต้องการผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถประสานงานบูรณาการกิจกรรมภายในองค์กร สามารถวิเคราะห์และวางแผนงานการพัฒนาชุมชนสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น มีความสามารถในการตัดสินใจ เพื่อแก้ปัญหา ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์ มีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ภายในและภายนอกองค์กรเพื่อ พัฒนาชุมชนด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทุ่มเทและเสียสละ สามารถนำความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการวางแผน ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของชาญชัย อาจินสมาจาร (2541 : 97 - 101) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะผู้บริหารที่จะประสบผลสำเร็จในการทำงานนั้น การคิดที่จะทำสิ่งแปลก ๆ ใหม่เพื่อสร้างสรรค์ประ โยชน์ให้องค์กรมากขึ้น คือ แก้ไขให้งานดีขึ้น คือ การคิดเกี่ยวกับเรื่องงาน ที่ปฏิบัติอยู่ยอมได้เปรียบ เพราะเราทุกคนต้องคลุกคลีเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติแล้วเป็นส่วนใหญ่ ถ้า ลักษณะงานที่ต้องทำนั้นมีการเปลี่ยนแปลงงานอยู่บ่อย ๆ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์แล้วยอมต้องเพิ่ม การคิดมากขึ้น เพื่อประ โยชน์ในการลดขั้นตอนต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้ใช้เวลาได้สั้นลงไป หรือเอางานที่ ซับซ้อนทิ้งไป ช่วยเพิ่มงานใหม่ การที่เราคิดเรื่องต่าง ๆ ขึ้นมาก็เพื่อจะได้คิด โครงการใหม่ ๆ เกิดขึ้น ในการดำเนินการหรือถือว่าเป็นการสร้างชิ้นใหม่ทำให้พนักงานหรือผู้ได้บังคับบัญชาเห็น ความสำคัญของการเป็นหัวหน้าหรือผู้นำ และทำให้เขาเหล่านั้นมี งานมาตลอดปีอย่างไม่น่าเบื่อ

หน้าและเป็นประโยชน์ในการวางแผน คิดไปไกลมาก ไกลถึง 5 ปี การคิดจึงถือว่าช่วงงานแผนต่าง ๆ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นควรจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นให้ครอบคลุมทุกด้านและทุกหมู่บ้าน เป็นเพราะประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย เห็นว่า งบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นไม่ทั่วถึงครบทุกหมู่บ้าน ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรลงพื้นที่ใกล้ชิดประชาชนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย เพื่อรับทราบถึงปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในท้องถิ่น โดยการจัดเวทีประชาคมส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมคิดหาแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณพัชรอร วัณษ์รัตนัน (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสี่เหลี่ยม อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นควรจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นให้ครอบคลุมทุกด้านและทุกหมู่บ้าน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากการวิจัย พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบทบาทหน้าที่ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าประชาชนในตำบลประโคนชัยต้องการผู้บริหารที่มีความตั้งใจ ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน มีความเป็นกันเองกับข้าราชการในองค์กรและประชาชนในท้องถิ่น ดังนั้นผู้บริหารควรจะรักษาสิ่งดีๆ นี้ไว้และนอกจากนั้นควร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน สามารถให้คำปรึกษาแนะนำแก่ข้าราชการในองค์กรและประชาชนในท้องถิ่นได้ ประสานงานและขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการบริหารงานขององค์กรมีความฉลาดรอบรู้มีไหวพริบในการแก้ไขปัญหา สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในองค์กรหรือประชาชนในท้องถิ่นได้ ใจกว้างรับฟังปัญหา

ความเดือดร้อนของประชาชนในชุมชน ดังนั้นประชาชนจึงต้องการผู้บริหารที่มีคุณลักษณะดังกล่าว เพื่อให้เกิดความเจริญแก่องค์กรและชุมชนต่อไป

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัด บุรีรัมย์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความคิดริเริ่ม ทั้งนี้เป็นเพราะเห็นว่าประชาชนต้องการผู้บริหารที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถประสานงานบูรณาการกิจกรรมภายในองค์กร สามารถวิเคราะห์และวางแผนงานการพัฒนาชุมชนสิ่งใหม่ที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ ความต้องการของท้องถิ่น ดังนั้นในโอกาสต่อไปถ้ามีการเลือกผู้บริหารใหม่ประชาชนควรเลือก บุคคลที่มีความสามารถในการตัดสินใจ เพื่อแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์ มีความเป็นผู้นำ ในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ภายในและภายนอกองค์กรเพื่อพัฒนาชุมชนด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทุ่มเทและเสียสละ สามารถนำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการวางแผน แสดงออก กล้าเสนอแผน แนวคิดการสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

1.3 ผลการวิจัยคำถามปลายเปิดที่ พบว่ามีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นควร จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นให้ครอบคลุมทุกด้านและทุกหมู่บ้าน เป็นเพราะประชาชนใน เขตตำบลประโคนชัย เห็นว่า งบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นไม่ทั่วถึงครบทุกหมู่บ้าน ผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลควรลงพื้นที่ใกล้ชิดประชาชนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย เพื่อรับทราบถึงปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาให้กับ ประชาชนในท้องถิ่น โดยการจัดเวทีประชาคมส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น และให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมคิดหาแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในองค์การหรือจังหวัดอื่น ๆ

2.2 ควรมีการวิจัยถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายก องค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลกระทบต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายก องค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัยและจังหวัดใกล้เคียง

2.3 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การ บริหารส่วนตำบล เพื่อเจาะลึกถึงสาเหตุ การแก้ไขและปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของคุณลักษณะที่ พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขต ตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2550). **รวมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อาสาศึกษาดินแดน.
- กวี วงศ์พุด. (2550). **ภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : บี.เค.อินเตอร์ปริ้นท์ จำกัด.
- กุสุมาลย์ มหาเสน. (2552). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลอุปอ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์**. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์).
มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- โกวิท พวงงาม. (2544). **การปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- _____. (2549). **มติใหม่การปกครองท้องถิ่นวิสัยทัศน์กระจายอำนาจและการบริหารงานท้องถิ่น**.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อาสาศึกษาดินแดน.
- _____. (2552). **การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมติใหม่ในอนาคต**. พิมพ์ครั้งที่ 7.
กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- จิรนนท์ สุวรรณห้อย. (2549). **คุณลักษณะของนายกเทศมนตรีที่พึงปรารถนาของประชาชน : กรณีศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา**. งานนิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรวัดน์ วีรังกร. (2549). **คิดแบบนักบริหาร**. แหล่งที่มา www.gened.moc.go.th/article/_sbm4.pdf.
- จุมพล สวัสดิยากร. (2550). **หลักการบริหารและมนุษยสัมพันธ์**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุวรรณภูมิ.
- ชัยพร เครื่องรัมย์. (2556). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าชัน อำเภอปลับพลาย จังหวัดบุรีรัมย์**.
การค้นคว้าอิสระ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ชยากร เทศะบำรุง. (2544). **ความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ : กรณีศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ**. ภาคนิพนธ์ (พัฒนาศักดิ์) สถาบันพัฒนบัณฑิตบริหารศาสตร์.
- ชาญชัย แสวงศักดิ์. (2542). **กฎหมายปกครอง**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อาสาศึกษาดินแดน.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2541). **บริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพมหานคร.
- ชวงศ์ ฉายะบุตร. (2539). **การปกครองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพฯ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิญญูชน.
- ณพัชร อรรถวณิช. (2556). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลสี่เหลี่ยม อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์**. การค้นคว้าอิสระ
รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2549). **มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สหธรรมกมิก จำกัด.
- ธวัชชัย โตจีน. (2544). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกเทศมนตรี ตามทัศนะของพนักงานเทศบาล และสมาชิกสภาเทศบาล จังหวัดสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธิดา ชูทวี. (2550). **ความคิดเห็นของนักท่องเที่ยวชาวไทยที่มีต่อแหล่งท่องเที่ยวชายหาดสมิหลา จังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธิดารัตน์ ปลื้มจิตต์. (2551). **การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริการซ่อมบำรุงและดูแลรักษาคอมพิวเตอร์ที่ให้บริการในตึกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลศิริราช**. ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต (ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์. (2546). **คู่มือพัฒนาบุคลากรภาพและกลยุทธ์การบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สนุกอ่าน.
- นวนพ วงศ์เสงี่ยม. (2547). **ความคิดเห็นความพึงพอใจและพฤติกรรมของผู้ใช้บริการต่อการให้บริการระบบธนาคารอิสลามของธนาคารออมสิน สาขาหนองจอก**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2552). **การปกครองส่วนท้องถิ่น**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- นิพนธ์ กินาวงศ์. (2542). **หลักการบริหารองค์กร**. พิษณุโลก. : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2547). **การปกครองท้องถิ่นไทยในบริบทของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ประชัน คะเนวัน. (2552). **เอกสารประกอบการเรียนรัฐและอำนาจรัฐ**. บุรีรัมย์ : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- _____. (2553). **เอกสารการสอนการปกครองท้องถิ่นเปรียบเทียบ**. บุรีรัมย์ : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- _____. (2554). **เอกสารประกอบการเรียน จริยธรรมสำหรับนักบริหาร**. บุรีรัมย์ : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ประทีป สยามชัย. (ม.ป.ป.) **ทฤษฎีและหลักการบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. (อัครา).

- ประสรว เทวอนรัมย์. (2555). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์. การค้นคว้าอิสระ** รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 10** บุรีรัมย์ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปริญญา เทวณมิตรกุล. (2544). **สิทธิเสรีภาพการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2541). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีการพิมพ์.
- ปิยาณี เหล่ากาวิ. (2547). **ความคิดเห็นของนักกีฬาฟุตบอลที่มีต่อผู้ฝึกสอนในการแข่งขันฟุตบอลไทยลีก ครั้งที่ 8. วิทยานิพนธ์ กษ.ม. (พลศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**
- ปิยนฎา เฟื่องคำ. (2553). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเข อำเภอบ้านแพ่ง จังหวัดนครพนม.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ รป.ม. (นโยบายสาธารณะ). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พงศ์สัณฑ์ ศรีสมทรัพย์. (2546). **การปกครองท้องถิ่น. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.
- พรรณี ประเสริฐวงษ์. (2542). **การจัดองค์การและการบริหาร.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- พิมพ์ใจ โอภาณุรักษ์ธรรม. (2542). **มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหาร.** กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- พีระสิทธิ์ คำนวนศิลป์ และ ศุภวัฒน์กร วงศ์ธนวุธ. (2549). **ความรู้ ทัศนคติ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองท้องถิ่น. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
- แพรภัทร เขียวชะอุ่ม. (2556). **ประเภทของผู้บริหาร. ค้นเมื่อวันที่ 24 กันยายน 2556, แหล่งที่มา** http://elearning.sim.edu.l file.php/3/_1_ppt.
- มานิตย์ จุมปา. (2546). **คู่มือการศึกษากฎหมายการปกครอง.** กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2542). **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. พิมพ์ครั้งที่ 6. นนทบุรี: ปิณณรัชต์.**
- รศคนธ์ รัตนเสริมพงศ์. (2546). **เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารท้องถิ่น. พิมพ์ครั้งที่ 2.** กรุงเทพฯ : นำกั้ง.

- ลักขณา สริวัฒน์. (2556). **มนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์.
- ลาวัณย์ จักรานุกวัฒน์. (2549). **ความคิดเห็นของนิสิตนักศึกษาปริญญาโท ภาคพิเศษ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (M.B.A.) สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร ต่อการจัดการศึกษาภาคพิเศษ**. ปริญญาโท กศ.ม. (ธุรกิจศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ลิขิต ชีรเวคิน. (2543). **การเมืองการปกครองของไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรรณนา พันธุ์สว่าง. (2552). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล.
- วัฒนา พัฒนพงศ์. (2543). **มนุษย์สัมพันธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : Smart Book International (SBI).
- วัชรภา ศรีสัจจะเลิศวาจา. (2547). **ความคิดเห็นของเยาวชนและประชาชนเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมค่ายพักแรมของศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์-มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิจิตร อวระกุล. (2542). **เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- วิชัย ลีละกุลเกียรติชัย. (2551). **คุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา**. รายงานการศึกษาอิสระ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) ขอนแก่น : วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิเชียร ชื่นชอบ. (2554). **เอกสารประกอบการสอนองค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิทยา เทพยา. (2542). **มนุษย์สัมพันธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : แพร์พิตยา.
- วิภาพร มาพบสุข. (2543). **มนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). **การบริหารการศึกษา: หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์**. กรุงเทพฯ : อักษรการพิมพ์.
- ศิริ เจริญวัย. (2540). **ภาวะผู้นำ**. นครราชสีมา : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). **การวิจัยธุรกิจ**. กรุงเทพฯ : เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.
- สถาบันพระปกเกล้า. (2548). **การปกครองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า.
- สมจิต โยชะคง. (2556). **“แนวคิดเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ในงานส่งเสริมการเกษตร” เอกสารการสอนชุดวิชาการเป็นผู้นำมนุษย์สัมพันธ์และจิตวิทยาสำหรับเกษตรกรหน่วยที่ 6 เล่มที่ 1** นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สมบัติ สืบสมาน. (2541). รวมกฎหมายเกี่ยวกับการปกครองข้าราชการพลเรือนและท้องถิ่น.

กระทรวงมหาดไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พระนครไทยนคราหิไทย.

สมพร สุทัศนีย์. (2544). มนุษยสัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัลพับลิเคชัน.

สัมพันธ์ เศษะอริก และคณะ. (2546). อบต. เทศบาล/อบจ. อำนาจของใคร?.

ขอนแก่น : สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมใจ ยิ่งยง. (2557). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของประชาชน

ในเขตตำบลปะเคียบ อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์. รายงานการศึกษาอิสระ ร.ป.ม.

(รัฐประศาสนศาสตร์) บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

สมโชค แก้วสีดวง. (2544). การศึกษาสภาพและความสำเร็จของการถ่ายทอดเทคโนโลยี

อุตสาหกรรมแผงวงจรรวมของบริษัทข้ามชาติ ตามความคิดเห็นของวิศวกร. วิทยานิพนธ์

วท.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (2546). คู่มือการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2543). คู่มือการเป็นนักบริหารการศึกษามีอาชีพ. วารสารข้าราชการครู(ตุลาคม-

พฤศจิกายน 2543) : 7.

สุชา จันทน์เอม. (2545). จิตวิทยาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สารานุกรมเสรี. (2553). จุลินทรีย์. วันที่ค้นข้อมูล 10 สิงหาคม 2558, เข้าถึงได้จาก

<http://th.wikipedia.org/wiki>

หริรักษ์ สุตะบุตร. (2540). ความแตกต่างระหว่างผู้นำกับผู้บริหาร. กรุงเทพฯ. ดี เอ็ม จี.

องค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย. (2556). เอกสารรายงานการประชุมองค์การบริหารส่วนตำบล

ประโคนชัยประจำเดือนสิงหาคม 2556. บุรีรัมย์ : สำนักงานปลัด.

(2557). แผนพัฒนาสามปี (2556 -2558). บุรีรัมย์ : สำนักงานปลัด.

อนุวัฒน์ พุทธิพิพัฒน์ขจร. (2550). คุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่พึงปรารถนา

ของประชาชน : กรณีศึกษาตำบลหมอนนาง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์

ร.ม (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

อลงกรณ์ อรรคแสง. (2547). คู่มือมิติใหม่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น : ผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจาก

การเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน. นนทบุรี : สถาบันพระปกเกล้า.

อัญชติ เหลืองอ่อน. (2540). การศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน.

ศษ.ม (บริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อำนาจ แสงสว่าง. (2544). จิตวิทยาอุตสาหกรรม Industrial Psychology. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : อักษรวิพัฒน์.
- อำไพ อินทรประเสริฐ. (2543). ศิลปะการเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ. สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- Hirsch, P. (1990). **Development Dilemmas in Rural Thailand**. Singapore : Oxford University Press.
- Smith, H.B. (1974). **"Description of Effective and Ineffective Behavior of school Principals"**. Dissertation Abstracts International.
- Stipak, B. (1979 February). Citizen Satisfaction with Urban Service : Potential Misuse as Performace. Indication **"Public Administration Review**. 46-52
- Turton, A. (1987). **Production Power and Participation in Rural Thailand**. Switzerland : United.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยสุโขทัย
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๖๙๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.กระพัน ศรีงาน

ด้วย นางกันติมา โยธานันท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังอยู่ในระหว่างทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัยตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี ดร.ผดุงชาติ ยั่งยืน เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๕๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๖๙๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์น้อย สุปิงคลัด

ด้วย นางกันติมา โยธานันท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังอยู่ในระหว่างทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัยตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี ดร.ผดุงชาติ ยงค์ เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๕๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๖๙๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน จ.อ.วิสิทธิ์ศักดิ์ ปาประโคน

ด้วย นางกัณติมา โยธานันท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังอยู่ในระหว่างทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัยตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี ดร.ผดุงชาติ ยั่งยืน เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๕๖๘ ๑๖๕๖

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๗๕๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองบอน

ด้วย นางกัณติมา โยธานันท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังอยู่ในระหว่างทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย โดยมี ดร.ผดุงชาติ ยังกดี เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ โดยการนี้ นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางกัณติมา โยธานันท์ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๘๒๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๓ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย

ด้วย นางกัณติมา โยธานันท์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังอยู่ในระหว่างทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย โดยมี ดร.ผดุงชาติ ยงดี เป็นประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ โดยการนี้ นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าวจึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ถึง ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยสุโขทัย
Buriram Rajabhat University

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลประโคนชัย
ตามความคิดเห็นของประชาชนตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย
จังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อจะศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์

แบบสอบถามมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 5 ด้าน คือ ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความคิดริเริ่ม

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

แบบสอบถามนี้เป็นการหาข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยของการศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นและความรู้สึกที่แท้จริง ข้อมูลทั้งหมดที่ได้รับจากท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับและไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่าน ทั้งนี้ข้อมูลดังกล่าวจะถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการเท่านั้น จึงขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

นางกัณติมา โยธานันท์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

รุ่นที่ 16 มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() 18 - 30 ปี

() 31 - 40 ปี

() 41 - 50 ปี

() 51 - 60 ปี

() 61 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย

() มัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช.

() อนุปริญญา / ปวส.

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. อาชีพ

() เกษตรกรรม

() ค้าขาย

() รับจ้าง

() รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ

() อื่น ๆ โปรดระบุ.....

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

() ต่ำกว่า 5,000 บาท

() 5,000 – 10,000 บาท

() 10,001 – 15,000 บาท

() 15,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
ประโคนชัย ตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์
คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ใน □ ที่ตรงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหาร
ส่วนตำบลตามความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์
ตามความเป็นจริงของท่าน

ระดับ 5	หมายถึง	ระดับความพึงประสงค์	มากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	ระดับความพึงประสงค์	มาก
ระดับ 3	หมายถึง	ระดับความพึงประสงค์	ปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	ระดับความพึงประสงค์	น้อย
ระดับ 1	หมายถึง	ระดับความพึงประสงค์	น้อยที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงประสงค์				
		5	4	3	2	1
	ด้านบทบาทหน้าที่					
1.	มีความตั้งใจ ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน.....
2.	ความเป็นกันเองกับเจ้าหน้าที่ในองค์กร และประชาชนในท้องถิ่น....
3.	การบริหารงาน โดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจใน การปฏิบัติงาน.....
4.	ความสามารถในการติดต่อประสานงานและขอความร่วมมือกับ หน่วยงานอื่นเพื่อให้การสนับสนุนการบริหารงานขององค์กร.....
5.	การให้คำปรึกษาแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ในองค์กรและประชาชนใน ท้องถิ่น ได้อย่างเหมาะสม.....
6.	ความฉลาด มีไหวพริบในการแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ดี.....
7.	การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กร หรือประชาชน ในท้องถิ่น ได้.....
8.	การเป็นผู้ฟังที่ดี
9.	การสนับสนุนผู้ร่วมงาน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงประสงค์				
		5	4	3	2	1
	ด้านบุคลิกภาพ					
10	การอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน/ประชาชน
11	มีสุขภาพจิตดี ยิ้มแย้มแจ่มใสสุขภาพแข็งแรงทั้งด้านร่างกายและจิตใจ
12	การปรับตัวเข้ากับสังคมและประชาชน ได้เป็นอย่างดี
13	การแต่งกายสะอาดเรียบร้อยและถูกกาลเทศะ.....
14	ความสุชุมเยือกเย็นและรอบคอบในการปฏิบัติงาน.....
15	ลักษณะท่าทางที่แสดงความเป็นมิตร/เป็นกันเองกับประชาชนทุกอาชีพ.....
16	รู้จักให้อภัยเพื่อนร่วมงานเสมอ.....
17	ความทุ่มเทเสียสละพยายามจนถึงที่สุด.....
18	ความกระซบกระเจงและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน.....
19	การมีทัศนคติและค่านิยมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน.....
20	การวางตัวน่านับถือ น่าชื่นชมเป็นแบบอย่างที่ดี.....
21	การมีมารยาทดี สุภาพอ่อน โยน และมีความสามารถในการเก็บความรู้สึกได้ดี.....
22	ความกล้าในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์.....
23	ความกระตือรือร้นและสนใจในหน้าที่การงานอย่างแท้จริง.....
	ด้านความสามารถ					
24	ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเสมอสามารถปรับกระบวนการบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง.....
25	การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล.....
26	ความสามารถในการเจรจาต่อการสื่อสาร.....
27	ความรู้เกี่ยวกับระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน.....
28	การบริหารงาน โดยยึดหลักของความถูกต้องตามระเบียบราชการ.....
29	มีการวางแผนพัฒนาองค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาวติดตามกำกับให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้.....

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความพึงประสงค์				
		5	4	3	2	1
ด้านมนุษยสัมพันธ์						
30	ความเสมอต้นเสมอปลายกับทุกคน.....
31	มีความเมตตาต่อเพื่อนร่วมงาน.....
32	การมีกิริยาจาสุภาพอ่อนโยน.....
33	การออกพบปะเยี่ยมเยียนประชาชนอย่างสม่ำเสมอ.....
34	การเป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ได้ดี.....
35	ผู้บริหารเป็นที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชาได้.....
ด้านความคิดริเริ่ม						
36	มีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ภายในและภายนอก.....
37	องค์กรเพื่อพัฒนาชุมชนด้วยความริเริ่มสร้างสรรค์ ทุ่มเทและเสียสละ
38	สามารถนำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการวางแผน.....
39	สามารถปรับเปลี่ยนวิธีบริหารให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงได้
40	สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้อย่างแม่นยำ.....
41	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหาร.....
42	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความสามารถประสานงานบูรณาการ กิจกรรมภายในองค์กร ได้อย่างเหมาะสม.....

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยสุโขทัยวิทยา
Buriram Rajabhat University

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

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
A1	180.0333	293.5506	.1651	.8847
A2	179.7333	285.5126	.4910	.8795
A3	179.9000	287.6793	.4407	.8803
A4	179.9333	279.0989	.6194	.8770
A5	179.9667	279.3437	.5612	.8778
A6	180.1667	274.5575	.6224	.8763
A7	179.7667	287.4264	.3610	.8813
A8	179.6000	296.8000	.1324	.8842
A9	179.6333	288.4471	.4144	.8806
B1	179.5333	293.4989	.2393	.8830
B2	179.7000	291.3207	.3671	.8814
B3	179.4333	286.9437	.5793	.8791
B4	180.0667	288.3402	.2952	.8826
B5	179.4333	291.7023	.4043	.8812
B6	179.5333	290.1885	.4118	.8809
B7	179.7333	294.6851	.2338	.8830
B8	179.7333	293.7885	.2961	.8823
B9	180.0667	283.8575	.3919	.8809
B10	180.3000	294.2862	.1153	.8865
B11	180.2333	284.8747	.4126	.8805
B12	180.1667	285.1782	.4252	.8803
B13	180.2333	290.1851	.2436	.8835
B14	180.1000	285.9552	.3678	.8812
C1	179.5333	291.4299	.3901	.8813
C2	179.6667	291.4713	.3533	.8816
C3	179.8333	287.0402	.4656	.8799
C4	179.8333	287.5230	.4042	.8807
C5	179.6000	284.4552	.6234	.8782
C6	179.7000	286.8379	.4875	.8797
D1	180.7000	292.8379	.2240	.8834
D2	179.8000	301.2690	-.0402	.8861
D3	179.9667	279.3437	.5612	.8778
D4	180.1667	274.5575	.6224	.8763
D5	179.7667	287.4264	.3610	.8813
D6	179.6000	296.8000	.1324	.8842
E1	179.6333	288.4471	.4144	.8806
E2	179.8333	287.0402	.4656	.8799
E3	179.8333	287.5230	.4042	.8807
E4	179.6000	284.4552	.6234	.8782
E5	179.7000	286.8379	.4875	.8797
E6	180.7000	292.8379	.2240	.8834
E7	179.8333	287.0402	.4656	.8799

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 42

Alpha = 0.8837

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	กันติมา โยธานันท์
วัน เดือน ปีเกิด	3 พฤศจิกายน พ.ศ. 2520
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 139/1 หมู่ 4 ตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ 31140
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	เจ้าหน้าที่ธุรการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	องค์การบริหารส่วนตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2531 ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนประโคนชัยวิทยา ตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2534 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนประโคนชัยวิทยาคม ตำบลประโคนชัย อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2540 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาการบัญชี (ปวส) วิทยาลัยเทคนิคบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2544 บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2559 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์