

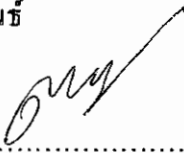
ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร
อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

วุฒิกกร สุวิทย์พันธุ์

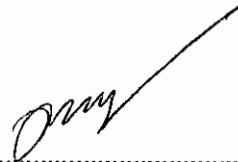
งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการเมืองการปกครอง
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
มิถุนายน 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

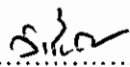
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ วุฒิกร สุวิทย์พันธ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตร
มหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

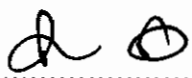
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ โพธิสว่าง)

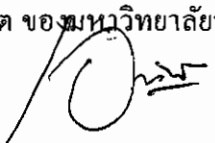
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ โพธิสว่าง)


..... กรรมการ
(ร้อยตำรวจเอก ดร.วิเชียร ตันศิริคงคล)


..... กรรมการ
(ดร.ไชยา กุฎาคาร)

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณะบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร.เอกวิทย์ มณีธร)

วันที่ 15 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2558

ประกาศคุณูปการ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาและช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่ง จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ร้อยตำรวจเอก ดร.วิเชียร ตันศิริคงคล และดร. ไชยา กุฎาคาร ที่ได้กรุณาแนะนำ ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้างานนิพนธ์อย่างถูกต้องสมบูรณ์ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้ให้ความกรุณาอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และแสดงความคิดเห็นให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาพระคุณของบิดา มารดา และครูอาจารย์ทุกท่าน

วุฒิกิร สุวิทย์พันธุ์

56910373: สาขาวิชา: การเมืองการปกครอง; ร.ม. (การเมืองการปกครอง)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ/ การพัฒนาท้องถิ่น/ นายกเทศมนตรี/ เทศบาลตำบลวัฒนานคร/ อำเภอ
วัฒนานคร/ จังหวัดสระแก้ว

วุฒิกุล สุวิทย์พันธุ์: ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว (LEADERSHIP IN LOCAL DEVELOPMENT OF WATTANANAKORN MUNICIPAL DISTRICT'S MAYOR, WATTANANAKORN DISTRICT, SAKAEO PROVINCE.) คณะกรรมการการควบคุมงานนิพนธ์: ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง, ร.ด., 85 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว และเพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำนวน 376 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการแจกและเก็บรวบรวมได้คืนเต็มจำนวน สถิติที่ใช้คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติ t-Test และ One – way ANOVA และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว พบว่า ระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน เรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการจูงใจให้เชื่อถือ ศรัทธาและยอมรับ รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่น ด้านความสามารถในการประสานงาน ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา และ ด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมาเป็นลำดับสุดท้ายคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประชาชนที่มีเพศอายุ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฌ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นและเทศบาล.....	10
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	22
ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลวัฒนานคร.....	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	43
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	44
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	44
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการศึกษา.....	50
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	51
ส่วนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาล ตำบลพัฒนานคร อำเภอพัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว.....	53
ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	59
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	65
สรุปผล.....	65
อภิปรายผล.....	66
ข้อเสนอแนะ.....	71
บรรณานุกรม.....	72
ภาคผนวก.....	74
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	85

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	รายละเอียดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร..... 21
2	แบบแสดงลักษณะของผู้มีระบบ 4 ของ Rensis likert..... 31
3	จำนวนหมู่บ้านที่อยู่ในเขตเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว.. 37
4	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย..... 46
5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล..... 51
6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวม.. 53
7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่น..... 54
8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ด้านความสามารถในการจูงใจให้เชื่อถือศรัทธาและยอมรับ..... 55
9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ด้านความสามารถในการประสานงาน..... 56
10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา..... 57
11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา..... 58
12	วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ..... 59
13	วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามอายุ..... 60

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
14	วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามระดับการศึกษา.....	60
15	การเปรียบเทียบรายกลุ่ม จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธี LSD.....	61
16	วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามอาชีพ.....	62
17	วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	63
18	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	64

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	พฤติกรรมผู้นำ 2 แบบ.....	28
2	พฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ.....	28
3	แบบผู้นำจำแนกต่อเนื่องตามทฤษฎี ผู้นำระบบ 4 ของ Rensis Likert.....	30
4	โครงสร้างผู้บริหารเทศบาลตำบลวัฒนานคร.....	38
5	กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	43

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินของไทยในปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้มีการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ส่วน คือ 1. ระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง รัฐบาลหรือคณะรัฐมนตรี มีหน้าที่บริหารประเทศโดยกำหนดนโยบายในการบริหารประเทศ และมีอำนาจในการบริหารและจัดการให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ หน่วยงานซึ่งถือว่าเป็นกลไกของรัฐบาลจะต้องนำนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติก็คือ กระทรวง ทบวง กรม ซึ่งรวมเรียกว่า การบริหารราชการส่วนกลาง 2. ระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค เป็นการบริหารราชการในระดับจังหวัด และในระดับย่อยลงมา ได้แก่ จังหวัด อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน ซึ่งเป็นการบริหารราชการในระดับภูมิภาค รับนโยบายจากราชการส่วนกลางมาปฏิบัติ และ 3. ระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เป็นการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นสาธารณะของท้องถิ่นด้วยตนเองตามภารกิจหน้าที่ที่ระบุให้ดำเนินการอย่างชัดเจน มีพื้นที่รับผิดชอบชัดเจน มีผู้บริหารที่ได้รับเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน โดยเลือกตัวแทนเข้ามาทำหน้าที่ เรียกว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบล นายกเทศบาลเมือง นายกเทศบาลตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาเทศบาล ให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้นำในพื้นที่นั้น ๆ และดำเนินการแก้ไขปัญหาและนำงบประมาณไปใช้ให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชน โดยจะมีวาระในการดำรงตำแหน่งเป็นเวลา 4 ปี นับตั้งแต่วันเลือกตั้ง (เอกวิทย์ มณีธร, 2552, หน้า 103-139)

เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รัฐบาลจัดตั้งขึ้นเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการให้บริการสาธารณะเพื่อสนองความต้องการของประชาชนในเขตเทศบาล มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจหน้าที่ การบริหารงานบุคคล และงบประมาณเป็นของตนเอง เป็นหน่วยงานที่สร้างพื้นฐานการเมือง การปกครอง และการบริหารตามระบอบประชาธิปไตย มีโครงสร้างการบริหารที่ประกอบไปด้วยสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติกับนายกเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหารกิจการของเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย ซึ่งเทศบาลจะต้องบริหารงานทุกขั้นตอนของกิจกรรม ตั้งแต่การวางแผน การจัดองค์การ การประสานงาน การปฏิบัติตามแผน และการประเมินผลเพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ หากการบริหารพัฒนาของเทศบาลมี

ปัญหาหรือเกิดความผิดพลาดแล้วก็จะส่งผลทำให้แผนงานหรือนโยบายของรัฐที่วางไว้ล้มเหลวและไม่ประสบผลสำเร็จได้

จากแนวคิดพื้นฐานของการปกครองท้องถิ่นดังกล่าว จึงเป็นประโยชน์ต่อการวางรากฐานการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบผลสำเร็จนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์กร ทั้งจากปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้อง โครงสร้างองค์กร ความสามารถในการบริหารจัดการและประเพณีปฏิบัติ รวมทั้งการประสานงานของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของเทศบาล ประการที่สำคัญก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาล และสมาชิกสภาเทศบาล (ธรรมรัตน์ สอนทอง, 2553, หน้า 3) การพัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารเทศบาล ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ รวมถึงหลักฐานและกระบวนการวางแผน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการพัฒนาท้องถิ่น สามารถใช้ทักษะในการจูงใจให้ประชาชนในท้องถิ่นยอมรับและเชื่อถือศรัทธา ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือและแก้ไขปัญหาในชุมชนได้เป็นอย่างดี และสามารถชี้แนะให้คำแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์เกี่ยวกับงานการพัฒนาท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองนโยบายการกระจายอำนาจของรัฐบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธรรมรัตน์ สอนทอง, 2553, หน้า 3)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้เห็นว่าการบริหารงานของเทศบาลตำบลต้องมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ หลักการ และกระบวนการวางแผน รวมถึงความสามารถในการจูงใจให้เชื่อถือศรัทธาและยอมรับ การรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่น ความสามารถในการประสานงานและการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและเกิดความเข้มแข็งของชุมชน เพราะเมื่อชุมชนมีความเข้มแข็งก็จะทำให้ประเทศชาติเจริญก้าวหน้า และด้วยผู้วิจัยเป็นประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลวัฒนานคร และมีบทบาทเป็นนักการเมืองท้องถิ่นเช่นกัน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ว่ามีภาวะผู้นำอยู่ในระดับใด เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาท้องถิ่น รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้นำท้องถิ่น เพื่อให้ผู้นำท้องถิ่นมีภาวะผู้นำ และพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว อยู่ในระดับใด
2. ประชาชนที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานครแตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

1. ประชาชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานครแตกต่างกัน
2. ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานครแตกต่างกัน
3. ประชาชนที่มีรูปแบบการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานครแตกต่างกัน
4. ประชาชนที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานครแตกต่างกัน
5. ประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานครแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น (สุภาวดี ติมินตระ, 2548; ธรรมารัตน์ สอนทอง, 2553; สุพพรรณ มีบุญมาก, 2553) ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่น

2. ด้านความสามารถในการจูงใจให้เชื่อถือศรัทธาและยอมรับ 3. ด้านความสามารถในการประสานงาน
4. ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา และ 5. ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา มาเป็นตัวแปรตาม
ในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนตัวแปรอิสระผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยส่วนบุคคล มาเป็นตัวแปรในการศึกษา
ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ประชาชนอาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลวัฒนานคร
อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำนวน 6,068 คน (สถิติทะเบียนราษฎร เทศบาลตำบลวัฒนานคร
ณ เดือนมกราคม 2558) หลังจากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ ได้
จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 376 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการศึกษาครั้งนี้ มีพื้นที่การศึกษาเฉพาะพื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอ
วัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เวลาดำเนินการศึกษา เริ่มจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จนถึงการเก็บแบบสอบถามและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากเดือนตุลาคม
2557 ถึงเดือน มีนาคม 2558 รวมระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้เป็นเวลา 6 เดือน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำของ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว และทราบถึงผลการเปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำของ นายกเทศมนตรี
เทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. ผลการวิจัยที่ได้ สามารถเป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับผู้นำท้องถิ่น ได้ทราบเพื่อ
ปรับปรุง และพัฒนาตนเอง รวมถึงเป็นข้อมูลให้ผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำได้
นำไปเป็นข้อมูลในการศึกษาต่อไป

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาท้องถิ่น หมายถึง การที่สมาชิกในชุมชนและสังคมเข้ามีส่วนร่วมในการ
ปรับปรุงรู้ความสามารถของตนเอง และร่วมกันเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตของตนเอง ชุมชน
และสังคมให้ดีขึ้น

ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ใช้ในการจูงใจ กระตุ้นหรือผลักดันให้ผู้ตาม เต็มใจและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม โดยใช้พฤติกรรมของผู้นำในการสื่อความหมายที่ก่อให้เกิดทัศนคติ พฤติกรรมและอื่น ๆ ไปในทิศทางที่ทำให้จุดมุ่งหมายของตนหรือขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สามารถสร้าง สอน เรียนรู้และพัฒนาได้

ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ใช้ในการจูงใจ กระตุ้นหรือผลักดันให้ผู้ตาม เต็มใจและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาท้องถิ่นของตนเองทั้งส่วนของประชาชนในท้องถิ่น และสังคม ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่น 2. ด้านความสามารถในการจูงใจให้เชื่อถือศรัทธาและยอมรับ 3. ด้านความสามารถในการประสานงาน 4. ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา และ 5. ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา ซึ่งในการวิจัยนี้ หมายถึง ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทั้ง 5 ด้าน

ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่น หมายถึง การติดตามข้อมูลข่าวสาร จากสื่อต่าง ๆ หรือจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

ด้านความสามารถในการจูงใจให้เชื่อถือศรัทธาและยอมรับ หมายถึง ความสามารถปฏิบัติงานให้เป็นที่ประจักษ์ และเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือ ศรัทธา จากองค์กร และประชาชนในท้องถิ่น

ด้านความสามารถในการประสานงาน หมายถึง การมีมนุษยสัมพันธ์ สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานและประสานกับหน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงประชาชนในท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี โดยการกระทำดังกล่าวนี้ก่อให้เกิดความสามัคคี กลมเกลียว ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในท้องถิ่น อันเป็นผลดีที่จะทำให้การปฏิบัติงานไปสู่จุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา หมายถึง การใช้ความรู้ ความสามารถและปฏิภาณไหวพริบในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา หมายถึง การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดี ต่อองค์กร รวมถึงการยอมรับการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกไม่ว่าจะเป็นระบบการสื่อสาร เทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น เพศชาย และเพศหญิง
อายุ หมายถึง อายุปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น ต่ำกว่า 30 ปี 30-35 ปี
36-40 ปี และ 40 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น
ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ตอนต้น/ตอนปลาย อนุปริญญา ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี
อาชีพ หมายถึง อาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น เกษตรกรรม รับจ้าง ค้าขาย/
ธุรกิจส่วนตัว ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ นักเรียน/นักศึกษา และ พนักงานบริษัท

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง รายได้เฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นรายเดือน ก่อน
หักค่าใช้จ่ายต่าง ๆ แบ่งเป็น ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,001 – 20,000 บาท 20,001-25,000 บาท และ
มากกว่า 25,001 บาท

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยนำเสนอ ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น
2. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นและเทศบาล
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
4. ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลวัฒนานคร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น

ความหมายของการพัฒนาท้องถิ่น

ธรรมารัตน์ สอนทอง (2553, หน้า 9) กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง การที่คนในชุมชน และสังคมโดยส่วนรวมได้ร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุงความรู้ความสามารถของตนเองและร่วมกันเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตของตนเอง ชุมชน และสังคมให้ดีขึ้น ซึ่งการพัฒนาเป็นเสมือนกลวิธีที่ทำให้เกิดผลที่ต้องการ กล่าวคือ คุณภาพชีวิต ชุมชนและสังคมที่ดีขึ้น ซึ่งได้สรุปความหมายไว้ 3 ประการ คือ

ประการที่หนึ่ง การพัฒนา คือ การเปลี่ยนแปลงตามแผนหรือการเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง (Planned or directed change) นั่นคือ การพัฒนามิได้เป็นเรื่องธรรมชาติ หากเป็นความพยายามของมนุษย์ พยายามที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น โดยกำหนดทิศทางหรือรายละเอียดเอาไว้ล่วงหน้าว่าจะพัฒนาอะไร พัฒนาอย่างไร ช้าเร็วอย่างไร ใครจะเป็นผู้พัฒนาและถูกพัฒนา

ประการที่สอง เป้าหมายสุดยอดของการพัฒนาอยู่ที่ คน คนเป็นทั้งผู้ถูกพัฒนาและผู้รับผลของการพัฒนา มองคนเป็นกลุ่ม หรืออยู่ในกลุ่ม ดังนั้นการพัฒนาคนจึงรวมถึงการพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม

ประการสุดท้าย เป้าหมายของการพัฒนาคน กลุ่มคน หรือสังคม คือ ความอยู่ดีกินดี ด้านต่าง ๆ หรือสภาพสังคมที่ดี ซึ่งรวมถึงสภาพทางเศรษฐกิจและการเมืองด้วย

นาสิทธ์ แก้วคำ (2554, หน้า 26 อ้างถึงใน เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์, 2555) กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง การที่คนในชุมชนและสังคมโดยส่วนรวมได้ร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุงความรู้ความสามารถของตนเองและร่วมกันเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตของตนเอง ชุมชนและสังคมให้ดีขึ้น ซึ่งการพัฒนาเป็นเสมือนกลวิธีที่ทำให้เกิดผลที่ต้องการ กล่าวคือ คุณภาพชีวิต ชุมชน และสังคมที่ดีขึ้น

สุภาวดี ติมินตระ (2548, หน้า 11) กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง การที่คนในชุมชนและสังคมโดยส่วนรวมได้ร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุงความรู้ความสามารถของตนเองและร่วมกันเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตของตนเอง ชุมชนและสังคมให้ดีขึ้น ซึ่งการพัฒนาเป็นเสมือนกลวิธีที่ทำให้เกิดผลที่ต้องการ กล่าวคือ คุณภาพชีวิต ชุมชน และสังคมที่ดีขึ้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาหมายถึง การที่สมาชิกในชุมชนและสังคมเข้ามีส่วนร่วมในการปรับปรุงความรู้ความสามารถของตนเอง และร่วมกันเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตของตนเอง ชุมชน และสังคมให้ดีขึ้น

ทฤษฎีศักยภาพการพัฒนาและการแพร่กระจาย

ทฤษฎีศักยภาพการพัฒนาและการแพร่กระจาย (Development potential diffusion theory) ประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการ คือ

1. ทรัพยากรธรรมชาติ ทำให้เกิดการพัฒนา (Natural resource) เมื่อมีทรัพยากรเช่น น้ำมัน ทองคำ หรือเพชร แล้วสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดเป็นทรัพย์สินเงินทอง สามารถจะนำไปใช้จ่ายยกระดับคุณภาพชีวิตให้สูงขึ้นได้ ยังมีทรัพยากรธรรมชาติมีค่าจำนวนมาก ก็ยิ่งทำให้ระดับการพัฒนาสูงมากขึ้นไปอีก

2. ทรัพยากรมนุษย์ ทำให้เกิดการพัฒนา (Human resource) โดยเฉพาะมนุษย์ในวัยแรงงาน ก่อให้เกิดปัจจัยผล คือ การพัฒนา ยังมีคนในวัยแรงงานมากเท่าใด ก็ยิ่งทำให้ระดับการพัฒนาสูงมากขึ้นเพียงนั้น เหตุผลก็คือ คนวัยแรงงานมีกำลังแรงงานที่สามารถใช้ ให้เกิดประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตได้ เช่น เพิ่มการศึกษา ทำให้สุขภาพอนามัยแข็งแรง จิตใจมั่นคงเข้มแข็ง เป็นต้นปัจจัยนี้จึงเป็นเหตุให้เกิดการพัฒนาได้

3. องค์กรสังคม ทำให้เกิดการพัฒนา (Social organization) ในที่นี้หมายถึง องค์กรสังคมประเภทสหจร โดยที่องค์กรสังคมเหล่านี้จะช่วยทำให้เกิดพลังในการทำงานได้ใหญ่ขึ้นและมากขึ้น เพราะเป็นการรวมกำลังแรงงานกับงานใหญ่ ๆ ที่ทำคนเดียวไม่ได้ องค์กรก็สามารถทำได้ทำได้อีก

และทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะได้ร่วมช่วยกันคิด ช่วยกันพิจารณา จึงมีความรอบคอบ ไม่บกพร่องหรือบกพร่องน้อย จึงเป็นเหตุให้เกิดการพัฒนาได้อีกทางหนึ่ง

4. ภาวะผู้นำ ทำให้เกิดการ พัฒนา (Leadership) หรือจำนวนผู้นำประเภทต่าง ๆ ยิ่งมีมากเท่าใด ก็จะทำให้การพัฒนา มีระดับสูงมากขึ้นเพียงนั้น ทั้งนี้ก็เพราะผู้นำมักจะเป็นคนที่ มีคุณภาพการทำงานของผู้ นำจึงพลอยมีคุณภาพหรือประสิทธิภาพไปด้วย หรือไม่เช่นนั้น ผู้นำ จะสามารถรวมคนได้เป็นจำนวนมาก กลายเป็นกลุ่มคนเป็นจำนวนมาก จึงทำงานใหญ่หรือ งานปริมาณมากได้ นอกจากนี้ ด้วยบารมีของผู้นำ ทำให้คนที่มารวมตัวกันทำงาน ทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อผู้นำจึงทำให้เกิดผลดีแก่การพัฒนา

5. การติดต่อ ทำให้เกิดการ พัฒนา (Contact) การติดต่อ หมายถึง การติดต่อระหว่างชุมชนระหว่างเมือง หรือระหว่างประเทศ โดยเฉพาะชุมชนเมือง ประเทศที่ด้อยพัฒนาจะได้ประโยชน์จากชุมชนเมือง ประเทศที่พัฒนาแล้วหรือเจริญกว่า ทั้งนี้เพราะการติดต่อเช่นนั้นทำให้เกิด การถ่ายทอดเรียนรู้ รับเอาความรู้ ความชำนาญ สินค้า เทคโนโลยีจากสังคมเจริญมาใช้หรือมาผลิตเครื่องมือเครื่องใช้ สินค้าขึ้นมาในสังคมด้อยพัฒนา ทำให้สังคมด้อยพัฒนา มีความเจริญก้าวหน้าตามไปด้วย

6. การฝึกอบรม ทำให้เกิดการ พัฒนา (Training) หากมองการฝึกอบรมว่าเป็นการศึกษา (Education) ก็ย่อมจะเห็นความสำคัญได้ชัดเจนในการทำให้เกิดการพัฒนา เพราะทำให้ความรู้ ความชำนาญด้านต่าง ๆ ของคนสูงขึ้น การพัฒนาที่ย่อมจะสูงตามไปด้วย การศึกษาย่อมจะทำให้รู้จักใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรมนุษย์ที่ติดการศึกษาที่ย่อมเป็นทรัพยากร ที่มีคุณภาพองค์การสังคมที่มีคนมีคุณภาพเป็นสมาชิกก็ย่อมมีคุณภาพไปด้วย ผู้นำที่มีการศึกษาดีย่อมมีคุณภาพดียิ่งขึ้น การติดต่อที่เฉลียวฉลาดอันเกิดจากการศึกษา ย่อมก่อผลประโยชน์ด้านการศึกษาพัฒนาการ การฝึกอบรมจึงช่วยให้เกิดการ พัฒนาด้วย

จากแนวคิดข้างต้น การพัฒนาท้องถิ่นให้ เป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องเกิดจากความพยายามและความจริงใจของรัฐบาลที่จะร่วมกันสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น บนเป้าหมายวิธีการที่สอดคล้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีระบบที่จะนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติโดยรวม และปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ท้องถิ่นได้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาประเทศได้นั้น รัฐบาลจำเป็นต้องคำนึงถึง สิ่งเหล่านี้ คือ

1. การจัดระบบการปกครอง และระเบียบการบริหารราชการแผ่นดินที่แน่นอนสร้างระบบและระเบียบ ตลอดจนขั้นตอนของการพัฒนาบทบาทของการบริหารส่วนท้องถิ่นร่วมกัน
2. สร้างภาวะผู้นำในท้องถิ่น โดยการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ พฤติกรรม ตลอดจน การให้ความรอบรู้ทางด้านการบริหารการพัฒนา

3. สร้างโครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของหน่วยการบริหารส่วนท้องถิ่นอย่างตรงเป้าหมาย และต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ส่วนท้องถิ่นได้เข้าใจถึงบทบาทความสำคัญของตน ต่อการพัฒนาท้องถิ่น

4. สร้างโครงสร้างระบบภาษีอากร และเงินอุดหนุนจากรัฐบาลที่มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรมเพียงพอที่ท้องถิ่นจะปฏิบัติเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนได้

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นและเทศบาล

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองตามหลักการกระจายอำนาจการปกครองเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการจัดระบบการปกครองของชุมชนที่มีอาณาเขตแน่นอน แต่ไม่มีอำนาจอธิปไตย แยกตัวเป็นอิสระไปจากประเทศ เป็นชุมชนที่มีสิทธิตามกฎหมายและการจัดองค์กรที่จำเป็นเพื่อออกข้อบัญญัติในการจัดการเกี่ยวกับกิจกรรมท้องถิ่นของตน โดยอิสระ

ความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นนั้น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครอง ร่วมกับการบริหารงานของท้องถิ่น มีการจัดเป็นองค์กร โดยมีตัวแทนซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมด หรือบางส่วน ทั้งนี้ ต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของภาครัฐ ด้วยวิธีต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้หลายท่าน ดังนี้

เอกวิทย์ มณีธร (2551, หน้า 123) ในหนังสือระบบราชการ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรมหาชนของไทยได้ให้ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น ไว้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการบริหารราชการที่อยู่ในความรับผิดชอบของรัฐบาลในท้องถิ่น หน่วยการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยการบริหารท้องถิ่น (Local government) รูปแบบต่าง ๆ ซึ่งมีชื่อเรียกแตกต่างกัน เป็นต้นว่า เทศบาล สุขาภิบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล เป็นต้น โดยรัฐบาลในส่วนกลางกระจายอำนาจบางส่วนทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนการปกครองและการบริหารให้แก่หน่วยการบริหารท้องถิ่น ทำให้หน่วยการบริหารท้องถิ่นมีการปกครองในลักษณะที่เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารอย่างเป็นอิสระพอสมควร

มอนตากู (Mongtagu, 1984, p. 574 อ้างถึงใน ธรรมรัตน์ สอนทอง, 2553, หน้า 13) ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระ เพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่นมีอำนาจอิสระ พร้อมความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลาง

หรือส่วนภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นอิสระใหม่แต่อย่างใด

สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น เป็น องค์การของรัฐ ที่มีอาณาเขตเป็นของตนเอง มีประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีอำนาจ และอิสระในการปกครองตนเอง โดยมีหน้าที่ให้บริการด้านต่าง ๆ แก่ประชาชน โดยประชาชนในพื้นที่จะต้องมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองตนเอง โดยผ่านตัวแทนที่มาจากการเลือกตั้ง เช่น การมีสภาท้องถิ่น เป็นต้น

ลักษณะของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

โดยทั่วไป การปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีลักษณะของการปกครองซึ่งมีกำหนดขอบเขตพื้นที่ไว้แน่ชัด มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีโครงสร้างสถาบันรองรับ มีอำนาจและหน้าที่กำหนดไว้ทั้งโดยกว้างหรือโดยบทบัญญัติเฉพาะ รวมทั้งมีความเป็นเอกเทศหรือความเป็นอิสระทางการเงิน และอื่น ๆ ในระดับหนึ่ง ดังนั้น จึงสามารถแจกแจงลักษณะสำคัญของการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นได้ดังนี้ (เอกวิทย์ มณีธร, 2551, หน้า 125-127)

1. เป็นนิติบุคคล เพื่อให้สามารถดำเนินการด้านต่าง ๆ ได้อย่างเป็นอิสระพอสมควร การปกครองท้องถิ่นต้องมีองค์กรที่สามารถรับผิดชอบกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเป็นอิสระตามกฎหมาย คือ ต้องมีองค์กรเป็นนิติบุคคลตั้งขึ้น โดยกฎหมายแยกออกจากส่วนกลางสามารถก่อพันธะทางกฎหมาย เช่น ทำสัญญาเป็นหนี้ หรือทำนิติกรรมรูปอื่นได้ ภาวะนิติบุคคลนี้หมายถึง การได้รับการรับรองโดยกฎหมายของประเทศ กล่าวคือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องได้รับการจัดตั้งโดยมีกฎหมายของประเทศรับรอง ยกตัวอย่างเช่น กรุงเทพมหานครเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 เป็นต้น การเป็นนิติบุคคลนี้ยังหมายถึงว่าองค์กรปกครองท้องถิ่นแยกออกจากราชการบริหารส่วนกลาง มีทรัพย์สินและมีเจ้าหน้าที่ของตนเอง มีคณะบริหารของตนเอง เพื่อดำเนินกิจการส่วนท้องถิ่นได้ภายในขอบเขตที่สมควร

2. ประชาชนมีส่วนในการปกครองตนเอง การดำเนินกิจกรรมของการปกครองท้องถิ่นนี้เป็นกระบวนการที่มีใช้กระทำโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยสิ้นเชิง แต่เป็นกระบวนการการเมืองซึ่งประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมโดยตรงหรือทางอ้อม กล่าวคือประชาชนเข้าร่วมเลือกตัวแทนทำหน้าที่บริหารกิจกรรมของท้องถิ่น หรือเข้าร่วมกำหนดนโยบายหรือควบคุมตรวจสอบการดำเนินการของตัวแทนของตน ในการดำเนินกิจกรรมของท้องถิ่นนี้ ประชาชนอาจดำเนินการเองทั้งหมด (โดยผ่านตัวแทน) หรือโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐเข้ามามีส่วนร่วม อย่างไรก็ตาม หากเจ้าหน้าที่ของรัฐเข้ามามีส่วนร่วมบทบาทของประชาชนก็ลดน้อยลง และการปกครองท้องถิ่นก็ขาดความเป็นอิสระมากขึ้น ในการเข้ามามีส่วนร่วมนั้น ประชาชนเข้ามามีบทบาทในการกำหนดนโยบาย หรือกำหนดการ

ตัดสินใจและดำเนินการของหน่วยการปกครองท้องถิ่นทั้งโดยทางตรงหรือโดยทางอ้อม ลักษณะทางการเมืองที่แทรกอยู่ในกาปกครองท้องถิ่นมีอยู่หลายประการ ที่สำคัญที่สุดคือการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปต่าง ๆ เช่น ร่วมเสนอตนเป็นตัวแทนรับผิดชอบการบริหารหรือกำหนดนโยบายของท้องถิ่น ร่วมเลือกตัวแทน รวมทั้งร่วมในการตรวจสอบควบคุมการดำเนินการของตัวแทน เป็นต้น

3. มีอำนาจอิสระบางประการในการบริหารกิจกรรม ภายในวงรอบกิจกรรมและในขอบเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบนั้น หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องได้รับมอบอำนาจดำเนินการอย่างเป็นอิสระได้พอสมควร โดยไม่จำเป็นต้องรับฟังคำสั่งจากรัฐบาลกลางหรือหน่วยราชการจากส่วนกลางแต่อย่างใด อำนาจอิสระนี้ หมายถึง อำนาจในการกำหนดนโยบายในการตัดสินใจดำเนินการภายในขอบเขตข้อบังคับของกฎหมาย และในการบริหารงานบุคคล หมายความว่าหน่วยการปกครองท้องถิ่นมิได้ทำหน้าที่แต่เพียงให้ข้อเสนอแนะอย่างเดียว เพราะถ้าเป็นเช่นนั้นก็แสดงว่าไม่มีการกระจายอำนาจจากส่วนกลางให้ท้องถิ่น แต่หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องสามารถกำหนดนโยบายและตัดสินใจดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของตนเองได้ นอกจากนี้ยังต้องมีพนักงานซึ่งตนเองสามารถจัดการบริหาร โดยไม่ต้องฟังคำสั่งจากรัฐบาลกลางทุกเรื่อง พนักงานของหน่วยการปกครองท้องถิ่นจึงมิใช่ข้าราชการที่สังกัดการบริหารราชการส่วนกลาง

4. มีอำนาจในการจัดหาและใช้จ่ายอย่างเป็นอิสระ เมื่อเป็นอิสระในการดำเนินงานแล้ว หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องมีอิสระในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินงาน มีแหล่งรายได้ของตนเอง เช่น ได้รับสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาล สามารถจัดเก็บภาษี ประเภทได้รวมทั้งหารายได้อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากจัดหารายได้เองแล้ว ยังต้องมีงบประมาณของตนเอง สามารถกำหนดรายจ่ายและตัดสินใจใช้จ่ายเงินภายในขอบเขตทรัพยากรที่มีอยู่ได้ คือมีสิทธิที่จะใช้จ่ายรายได้ที่ตนมีอย่างเสรีภายในขอบเขตอำนาจของตน ลักษณะทั้ง 4 ประการนี้ เป็นลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น แต่ขอบเขตระดับของลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวนี้ มีมากน้อยแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศแต่ละท้องถิ่น ขึ้นอยู่กับว่ารัฐบาลกลางกระจายอำนาจการปกครองให้แก่ท้องถิ่นเพียงใดเป็นสำคัญ ถ้ารัฐบาลกลางยอมให้ ท้องถิ่นมีอิสระมาก และยินยอมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องดำเนินการในท้องถิ่นมากเท่าใดก็จะสะท้อนลักษณะประชาธิปไตยในท้องถิ่นมากเท่านั้น

5. หลักการประชาธิปไตยกับการเมืองการปกครองท้องถิ่น โดยนิยามแล้ว ประชาธิปไตย คือ การปกครองของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อประชาชน หลักการทั้ง 3 ประการนี้ปรากฏในการปกครองท้องถิ่นด้วย

5.1 การปกครองของประชาชน การปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสทางการเมืองให้ประชาชนลงคะแนนเสียงเพื่อเลือกตั้งตัวแทนของตนทำหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปรียบเสมือนกับประชาชนมีอำนาจอธิปไตยระดับท้องถิ่นเป็นผู้กำหนดตัวแทนของตน (เช่น สมาชิกสภาจังหวัด สมาชิกสภาเทศบาล หรือเจ้าหน้าที่บริหารระดับสูงขององค์การบริหารส่วนตำบล) ให้ทำหน้าที่ดำเนินกิจกรรมแทนตน จึงนับเป็นการปกครองของประชาชน

5.2 การปกครองโดยประชาชน การปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมกระบวนการทางการเมือง โดยสมัครเข้ารับเลือกตั้งเพื่อดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งมีส่วนในการกำหนดนโยบายและกำหนดแนวดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ประชาชนเป็นผู้ดำเนินการเอง มิใช่ดำเนินการโดยบุคคลซึ่งได้รับแต่งตั้งจากส่วนกลางหรือโดยหน่วยงานอื่น จึงเป็นการปกครองโดยประชาชน

5.3 การปกครองเพื่อประชาชน วัตถุประสงค์สำคัญของการปกครองท้องถิ่นคือ การให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การที่ประชาชนเลือกตัวแทนดำเนินกิจกรรมหรือเปิดโอกาสให้ประชาชนได้สัดรับฟัง ติดตามผล และวิพากษ์วิจารณ์ผลงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ในแง่นี้จึงเป็นการปกครองเพื่อประชาชน

ประธาน สุวรรณมงคล (2547, หน้า 4-5 อ้างถึงใน เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์, 2555) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

1. เป็นนิติบุคคล นิติบุคคลเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยอำนาจกฎหมาย การเป็นนิติบุคคลจึงเป็นการแสดงถึงฐานะทางกฎหมาย สำหรับการปกครองท้องถิ่นถือเป็นนิติบุคคลในกฎหมายมหาชน โดยมีกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในกฎหมายนั้น ๆ และสามารถก่อกำเนิดทางกฎหมาย เช่น ทำสัญญา การก่อหนี้ เป็นต้น

2. มีอำนาจหน้าที่เฉพาะจะมีการดำเนินการตามที่กฎหมายบัญญัติไว้เป็นกาลเฉพาะให้เป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบนั้น ๆ ซึ่งอาจจะเป็นการระบุหน้าที่ไว้โดยชัดเจน หรืออาจเป็นการระบุให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถริเริ่มทำกิจการใด ๆ ที่ไม่มีกฎหมายบัญญัติห้ามไว้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกฎหมายของแต่ละประเทศ

3. ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง โดยทั่วไปสมาชิกสภาท้องถิ่น และผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารท้องถิ่นจะมาจากการเลือกตั้งจากประชาชน โดยสมาชิกสภาท้องถิ่นจะมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ส่วนผู้บริหารหรือคณะผู้บริหารท้องถิ่นอาจมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน หรืออาจมาจากการเลือกตั้งทางอ้อม โดยสภาเป็นผู้เลือกผู้บริหาร หรือคณะผู้บริหารท้องถิ่นก็ได้ตามที่กฎหมายกำหนด

4. ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นเป็นเรื่องที่สำคัญ ทั้งนี้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมทางการเมืองทั้งโดยตรงและโดยอ้อม เช่น การไปใช้สิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง การสมัครรับเลือกตั้ง การริเริ่มกฎหมาย การถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นที่ประพฤติไม่เหมาะสมที่จะดำรงตำแหน่งต่อไป การให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารหรือคณะผู้บริหาร หรือสมาชิกสภาท้องถิ่น ในท้องถิ่นใดที่ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างเข้มแข็งจะทำให้การบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นไปเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากขึ้น และมีความโปร่งใสในการทำงาน ตลอดจนได้รับการสนับสนุนจากประชาชนอย่างเข้มแข็ง

5. มีความเป็นอิสระในการบริหารงานอย่างเพียงพอ สาระสำคัญประการหนึ่งของการปกครองท้องถิ่น คือ ต้องมีความเป็นอิสระในการบริหารงานอย่างเพียงพอ เพื่อให้สามารถดำเนินงานในขอบเขตหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามนโยบาย และเป้าหมายที่กำหนดความเป็นอิสระในการบริหารงานในที่นี้ หมายถึง อำนาจในการตัดสินใจ ดำเนินการในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย โดยที่รัฐบาลกลางควรมีหน้าที่เพียงสนับสนุน ส่งเสริมและกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าการควบคุมอย่างใกล้ชิด

6. มีอำนาจในการจัดหารายได้ และใช้จ่ายรายได้อย่างอิสระตามสมควร การปกครองท้องถิ่นที่จะบังเกิดผลดีต่อท้องถิ่นโดยส่วนรวม ต้องมีอำนาจในการจัดหารายได้ภายในท้องถิ่นของตนอย่างเพียงพอต่อการบริหารงาน กล่าวคือมีแหล่งรายได้ที่ท้องถิ่นสามารถจัดเก็บเองได้ นอกเหนือจากรายได้ของท้องถิ่น เพื่อแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

7. มีการกำกับดูแลจากรัฐ การปกครองท้องถิ่นถือเป็นส่วนย่อยส่วนหนึ่งของรัฐ และจัดตั้งโดยรัฐมีกฎหมายรองรับ มิใช่องค์กรที่เป็นอิสระเด็ดขาดจากรัฐ ดังนั้น การกำกับดูแลจึงเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จำเป็น เพื่อให้การใช้อำนาจของคณะผู้บริหารท้องถิ่นเป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นและประเทศชาติโดยรวมอย่างแท้จริง ทั้งนี้การกำกับดูแลของรัฐต้องกระทำเท่าที่จำเป็น และต้องไม่ขัดกับหลักความเป็นอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน

สรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น มีลักษณะเป็นองค์กรในชุมชนที่จัดตั้งขึ้น โดยกฎหมายส่วนกลาง มีขอบเขตพื้นที่การปกครองที่แน่นอน มีสถานภาพเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมาย มีอิสระในการดำเนินกิจกรรมทั้งในด้านการคลัง การจัดเก็บภาษี เพื่อหารายได้ตามที่กฎหมายกำหนด การจัดทำงบประมาณด้วยตนเอง รวมถึงการกำหนดนโยบายภายใต้การควบคุมของรัฐ มีการแบ่งองค์กรออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารและฝ่ายสภา(นิติบัญญัติ) โดยประชาชนใน

ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองโดยมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม ติดตามตรวจสอบการทำงานของท่านท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาล

เทศบาลถือว่าเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จัดตั้งขึ้นในเขตชุมชนที่มีความเจริญ และใช้ในการบริหารเมืองเป็นหลัก ซึ่งหลายประเทศประสบความสำเร็จในการใช้เทศบาล เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปกครองประเทศโดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งหลาย สำหรับสังคมไทยเทศบาลเป็นรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในเขตชุมชนเมืองที่ใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. 2476 จนถึงปัจจุบัน (พ.ศ. 2542) เกือบ 66 ปีแล้ว (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2550)

ความเป็นมา

พ.ศ. 2476 ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบราชการบริหารแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2476 และกำหนดให้เทศบาลเป็นองค์กรบริหารรูปหนึ่งของราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และมีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายฉบับแรกๆ ด้วยการจัดระเบียบบริหารปกครองตนเองของเทศบาล

พ.ศ. 2478 ได้มีการจัดตั้งเทศบาลเป็นครั้งแรก ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 โดยการยกฐานะสุขาภิบาลที่มีอยู่เดิม 35 แห่งขึ้นเป็นเทศบาล และได้มีการปรับปรุงกฎหมายดังกล่าวอยู่เป็นระยะ เช่น ในปี พ.ศ. 2481 และ พ.ศ. 2483

พ.ศ. 2496 ได้มีการตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ขึ้นใช้แทนกฎหมายเก่าทั้งหมด และได้มีการใช้กฎหมาย พ.ร.บ.เทศบาล พ.ศ. 2496 (โดยมีการแก้ไขเพิ่มเติมอยู่เป็นระยะ) จนถึงปัจจุบัน (2541) ได้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับบทบัญญัติหมวดว่าด้วยการปกครองท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

พ.ศ. 2542 ได้มีการปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ. เทศบาล (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2542 เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2542

หลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดตั้งท้องถิ่นใด ขึ้นเป็นเทศบาลไว้ 3 ประการ ได้แก่

1. จำนวนของประชากรในท้องถิ่นนั้น
2. ความเจริญทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น โดยพิจารณาจากการจัดเก็บรายได้ตามที่กฎหมายกำหนด และงบประมาณรายจ่ายในการดำเนินกิจการของท้องถิ่น

3. ความสำคัญทางการเมืองของท้องถิ่น โดยพิจารณาถึงศักยภาพของท้องถิ่นนั้นว่าจะสามารถพัฒนาความเจริญได้รวดเร็วมากน้อยเพียงใด

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น กฎหมายได้กำหนดให้จัดตั้งเทศบาลขึ้นได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. เทศบาลตำบล กระทรวงมหาดไทยได้กำหนดหลักเกณฑ์การจัดตั้งเทศบาลตำบลไว้อย่างกว้าง ๆ ดังนี้

1.1 มีรายได้จริงโดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ตั้งแต่ 12,000,000 บาท ขึ้นไป

1.2 มีประชากรตั้งแต่ 7,000 คนขึ้นไป

1.3 ได้รับความเห็นชอบจากรายชื้อในท้องถิ่นนั้น

สำหรับในกรณีที่มีความจำเป็น เช่น การควบคุมการก่อสร้างอาคาร การแก้ปัญหาชุมชนแออัด การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การพัฒนาท้องถิ่นหรือการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในรูปเทศบาล กระทรวงมหาดไทยจะสั่งให้ดำเนินการยกฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบลเฉพาะแห่งได้ หรือกรณีที่จังหวัดเห็นว่าสุขาภิบาลใดมีความเหมาะสม สมควรยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบลได้ ก็ให้จังหวัดรายงานไปให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณาสั่งให้ดำเนินการยกฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบลได้ โดยให้จังหวัดชี้แจงเหตุผลและความจำเป็น พร้อมทั้งส่งข้อมูลความเหมาะสมไปให้กระทรวงมหาดไทยพิจารณาด้วย

2. เทศบาลเมือง มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งดังนี้

2.1 ท้องที่ที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดทุกแห่ง ให้ยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองได้โดยไม่ต้องพิจารณาถึงหลักเกณฑ์อื่น ๆ ประกอบ

2.2 ส่วนท้องที่ที่มีใช้เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดจะยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง ต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ดังนี้

2.2.1 เป็นท้องที่ที่มีพลเมืองตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป

2.2.2 มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อื่นต้องทำตามที่กฎหมายกำหนดไว้

2.2.3 มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลเมือง

3. เทศบาลนคร มีหลักเกณฑ์การจัดตั้งดังนี้

3.1 เป็นท้องที่ที่มีพลเมืองตั้งแต่ 50,000 คน ขึ้นไป

3.2 มีรายได้พอแก่การปฏิบัติหน้าที่อื่นต้องทำตามที่กฎหมายกำหนดไว้

3.3 มีพระราชกฤษฎีกายกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลนคร

โครงสร้างเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้แบ่งโครงสร้างของเทศบาลออกเป็น 2 ส่วน คือ สภาเทศบาล และคณะเทศมนตรี

สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำในเทศบาล จะมีโครงสร้างทางเจ้าหน้าที่อีกส่วนหนึ่งเรียกว่า พนักงานเทศบาล

สภาเทศบาล ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ซึ่งคอยควบคุมและตรวจสอบฝ่ายบริหารอันเป็นวิธิต่างแห่งการถ่วงดุลอำนาจ กำหนดให้สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน และสมาชิกสภาเทศบาลนี้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 5 ปี (ปัจจุบันมีการแก้ไขให้อยู่ในวาระคราวละ 4 ปี) ทั้งนี้จำนวนสมาชิกสภาเทศบาล จะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประเภทของเทศบาล ดังนี้

1. สภาเทศบาลตำบล	มีสมาชิกทั้งหมด	12	คน
2. สภาเทศบาลเมือง	มีสมาชิกทั้งหมด	18	คน
3. สภาเทศบาลนคร	มีสมาชิกทั้งหมด	24	คน

สภาเทศบาลนั้นมีประธานสภาคนหนึ่ง และรองประธานสภาคนหนึ่งโดยให้ผู้ว่าราชการแต่งตั้งมาจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติของสภาเทศบาล กล่าวคือ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้เรียกประชุมสภาเทศบาลครั้งแรกภายใน 90 วัน นับแต่การเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลเสร็จสิ้นแล้ว ให้สมาชิกสภาเทศบาลประชุมเลือกกันเองจากสมาชิกด้วยกัน จะเลือกบุคคลอื่นนอกจากสมาชิกสภาเทศบาลไม่ได้ ประธานสภา มีหน้าที่ดำเนินกิจการของสภาเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับการประชุมเทศบาลควบคุมบังคับบัญชารักษาความสงบ และเป็นตัวแทนสภาในกิจการภายนอก

คณะเทศมนตรี

ฝ่ายบริหารกิจการของเทศบาล ได้แก่ คณะเทศมนตรี ซึ่งอำนาจในการบริหารงานอยู่ที่คณะเทศมนตรี โดยคณะเทศมนตรีเลือกมาจากสมาชิกสภาเทศบาลที่สมาชิกสภาเทศบาลมีมติเห็นชอบซึ่งประกอบด้วยนายกเทศมนตรี และเทศมนตรี อีก 2-4 คน ตามฐานะเทศบาล คือ

1. กรณีที่เป็นเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบล ให้มีเทศมนตรีได้ 2 คน ซึ่งเมื่อรวมนายกเทศมนตรีเป็นคณะเทศมนตรีแล้ว มีจำนวน 3 คน
2. กรณีที่เป็นเทศบาลนคร ให้มีเทศมนตรีได้ 4 คน ซึ่งเมื่อรวมนายกเทศมนตรีเป็นคณะเทศมนตรีแล้วมีจำนวน 5 คน สำหรับเทศบาลเมืองที่มีรายได้จากการจัดเก็บปีละ 20 ล้านบาทขึ้นไป ให้มีเทศมนตรีเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งคน

พนักงานเทศบาล

พนักงานเทศบาลเป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาลที่ปฏิบัติงานอันเป็นภารกิจประจำสำนักงานหรืออาจจะนอกสำนักงานก็ได้ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างใกล้ชิด เพราะหน้าที่ของเทศบาลนั้นต้องติดต่อและให้บริการแก่ประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย ทั้งในเรื่องงานการทะเบียน การสาธารณสุข โภค การศึกษา การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งนับว่าเป็นภาระหน้าที่ที่ใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นมาก ซึ่งต่างกับคณะเทศมนตรีที่วาระเทศมนตรีรับผิดชอบและภารกิจในลักษณะของการ ทำอะไร ส่วนการ ทำอย่างไร ก็จะเป็นหน้าที่ของพนักงานเทศบาล โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้รับผิดชอบ

อำนาจหน้าที่

อำนาจหน้าที่ของนายกเทศมนตรี

นายกเทศมนตรีมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. กำหนดนโยบายไม่ขัดต่อกฎหมายและรับผิดชอบในการบริหารราชการของเทศบาลให้เป็นไปตามกฎหมาย เทศบัญญัติ และนโยบาย

2. สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการของเทศบาล

3. แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกเทศมนตรี ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และ

เลขานุการนายกเทศมนตรี

4. วางระเบียบเพื่อให้งานของเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

5. รักษาการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติ

6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

อำนาจหน้าที่ของสภาเทศบาล

ปกติสภาเทศบาลจะทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. อำนาจในการตราเทศบัญญัติ

เทศบัญญัติ คือ กฎข้อบังคับของท้องถิ่น ซึ่งมีผลใช้บังคับได้เฉพาะในเขตเทศบาลนั้น ๆ เท่านั้น โดยสภาเทศบาลเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการตราเทศบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย ในกรณีต่อไปนี้

1.1 เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามหน้าที่ของเทศบาลที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยเทศบาล

1.2 เมื่อมีกฎหมายบัญญัติให้เทศบาลตราเทศบัญญัติ หรือให้อำนาจตราเทศบัญญัติเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามกฎหมายฉบับนั้น ๆ

สำหรับการพิจารณาตราเทศบัญญัติงบประมาณประจำปี ถือว่าเป็นการใช้อำนาจสูงสุดในการควบคุม ถ้าหากร่างดังกล่าวไม่ได้รับการเห็นชอบจากสภาเทศบาลแล้ว นั้นหมายถึงว่าคณะเทศมนตรีสิ้นสุดในหน้าที่ (เพราะการไม่เห็นด้วยของเทศบาลมีความหมายถึงการไม่ยอมรับของประชาชนในท้องถิ่นด้วย) โดยมีเงื่อนไขที่น่าสังเกตว่า ผู้ว่าราชการจังหวัดจะต้องเห็นชอบด้วย และในกรณีที่ผู้ว่าราชการจังหวัดไม่เห็นด้วยนั้น การตัดสินใจขั้นสุดท้ายจะขึ้นอยู่กับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยว่าจะดำเนินการอย่างไร

ส่วนในการตราข้อบัญญัติทั่วไปจะมีหลักการคล้ายกัน แต่ต่างกันตรงที่ว่าร่างดังกล่าวจะได้รับการวินิจฉัยขั้นสุดท้ายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ถ้าผู้ว่าราชการจังหวัดไม่เห็นด้วย

อำนาจในการควบคุมฝ่ายบริหาร

สภาเทศบาลมีอำนาจในการควบคุมคณะเทศมนตรีซึ่งเป็นฝ่ายบริหารให้ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนและนโยบายที่กำหนดไว้ โดยมีมาตรการควบคุมที่สำคัญอย่างน้อย 3 ประการ

การตั้งกระทู้ถาม

สมาชิกสภาเทศบาลมีสิทธิที่จะตั้งกระทู้ถามคณะเทศมนตรีหรือเทศมนตรีในข้อความใด ๆ ที่เกี่ยวกับการงานในหน้าที่ได้ ถ้าหากสมาชิกสภาเกิดสงสัยหรือมีข้อข้องใจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะเทศมนตรีหรือเทศมนตรี หรือเมื่อเล็งเห็นว่าการกระทำใด ๆ ของฝ่ายบริหารอาจจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อท้องถิ่นหรือประชาชนในท้องถิ่นนั้น ทั้งนี้นายกเทศมนตรีหรือเทศมนตรีนั้น ๆ จะต้องตอบกระทู้ถามให้สมาชิกสภาหายข้องใจ แต่ฝ่ายบริหารมีสิทธิที่จะไม่ตอบกระทู้ถามก็ได้ ถ้าเห็นว่ายังไม่สมควรตอบเพราะถ้าหากตอบไปแล้วจะเกิดความไม่ปลอดภัยหรือเสียประโยชน์ที่สำคัญของเทศบาล

การเปิดอภิปราย

กฎหมายว่าด้วยเทศบาลได้ให้สิทธิแก่สมาชิกสภาเทศบาล ขอเปิดอภิปรายต่อคณะเทศมนตรีหรือเทศมนตรีคนใดคนหนึ่งได้ ซึ่งต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการที่กำหนดไว้ เช่น มีข้อกล่าวหาคณะเทศมนตรีว่าปฏิบัติงานไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ ละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่และมีความประพฤติเสื่อมเสียแก่ศักดิ์ตำแหน่ง ฯลฯ

การอนุมัติงบประมาณประจำปี

ก่อนที่จะมีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในรอบปีต่อไป คณะเทศมนตรีจะต้องเสนองบประมาณประจำปีเพื่อขออนุมัติต่อสภาเทศบาลเสียก่อน และเมื่อสภาได้อนุมัติแล้ว จึงจะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ การที่กำหนดให้ต้องเสนองบประมาณก่อนนั้น เพื่อที่สภาเทศบาลซึ่ง

ถือว่าเป็นตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่นนั้น สามารถควบคุมการจัดหารายได้และการใช้จ่ายเงินของฝ่ายบริหารให้เป็นไปอย่างถูกต้อง และตรงกับความต้องการของท้องถิ่น และในกรณีที่สภาเทศบาลพิจารณาแล้ว ลงมติไม่รับหลักการแห่งร่างเทศบัญญัติงบประมาณประจำปีที่คณะเทศมนตรีเสนอแล้ว ไม่ว่าจะต้องเหตุผลใดก็ตามจะมีผลทำให้คณะเทศมนตรีชุดนั้นต้องพ้นจากตำแหน่งไป อำนาจในการให้ความเห็นชอบการแต่งตั้งคณะเทศมนตรี

บทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยเทศบาล ได้กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะเทศมนตรีไว้ว่า ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งสมาชิกสภาเทศบาลเป็นนายกเทศมนตรี และเทศมนตรีด้วยความเห็นชอบของสภาเทศบาล

กล่าวโดยสรุป คือ อำนาจในการเห็นชอบแต่งตั้งคณะเทศมนตรี โดยสภาเทศบาลจะเสนอการเห็นสมควรให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้ง มีข้อสังเกตว่าในปัจจุบันมีการจัดกลุ่มในลักษณะพรรคการเมืองขึ้น ดังนั้นกลุ่มที่ได้รับเลือกตั้งเป็นฝ่ายเสียงข้างมากจะมีโอกาสสูงที่จะได้รับเลือกตั้งเป็นฝ่ายบริหาร (คณะเทศมนตรี)

อำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการสภาเทศบาล

เพื่อที่จะให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของสภาเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สภาเทศบาลมีอำนาจที่จะตั้งคณะกรรมการเพื่อให้ปฏิบัติการกิจที่มอบหมายให้ทำ ซึ่งคณะกรรมการที่สภาเทศบาลจะแต่งตั้งนี้สามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. คณะกรรมการสามัญ คือ คณะกรรมการที่ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลซึ่งได้รับเลือกจากสภาเทศบาล และกระทรวงมหาดไทยได้ออกระเบียบให้มีคณะกรรมการสามัญประจำสภาเทศบาลได้ไม่เกิน 2 คณะ โดยเทศบาลนครให้มีกรรมการในคณะหนึ่ง ๆ ไม่เกิน 5 นาย ส่วนเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบลให้มีกรรมการในคณะหนึ่ง ๆ ได้ไม่เกิน 3 นาย

2. คณะกรรมการวิสามัญ คือ คณะกรรมการที่ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลหรือผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกที่มีได้เป็นสมาชิกซึ่งได้รับเลือกจากสภาเทศบาล โดยอาจมีจำนวนและองค์ประกอบของคณะกรรมการ ได้เช่นเดียวกับคณะกรรมการสามัญดังกล่าวมาแล้วข้างต้น

อำนาจหน้าที่ของคณะเทศมนตรี

คณะเทศมนตรีมีอำนาจหน้าที่สำคัญ ๆ อาจกล่าวโดยสรุปได้ 3 ประการ ดังนี้

1. อำนาจหน้าที่ในการควบคุมดูแลและรับผิดชอบในการบริหารงานโดยทั่วไปของเทศบาลตามที่เทศบาลกำหนดไว้

2. อำนาจหน้าที่ในการเปรียบเทียบคดีที่ละเมิดต่อเทศบัญญัติ โดยเทศมนตรีคนใดคนหนึ่งมีอำนาจเปรียบเทียบปรับในคดีที่มีการละเมิดต่อเทศบัญญัติได้ และให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เพื่อประโยชน์แห่งการนี้ นายกเทศมนตรีหรือเทศมนตรีมีอำนาจที่จะเรียกผู้กระทำความผิดและพยานมาบันทึกถ้อยคำเพื่อประกอบการพิจารณาได้ด้วย

3. อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติกรต่าง ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ กล่าวคือ คณะเทศมนตรีมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในเขตเทศบาล ตามบทบัญญัติของกฎหมายลักษณะปกครองท้องที่ หรือกฎหมายอื่นใดที่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยพิจารณาเห็นสมควรและได้กำหนดไว้โดยกฎกระทรวง อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติหรือหน้าที่บังคับให้ปฏิบัติ และอำนาจหน้าที่ที่จะเลือกปฏิบัติ นอกจากนั้นยังมีอำนาจตามที่กฎหมาย เฉพาะอื่น ๆ กำหนด ทั้งยังได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลในฐานะระดับต่าง ๆ ไว้ เช่น เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร ไว้แตกต่างกัน โดยมีรายละเอียดตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 รายละเอียดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร

เทศบาลตำบล	เทศบาลเมือง	เทศบาลนคร
1. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน	มีหน้าที่เช่นเดียวกับเทศบาลตำบล ตามข้อ 1-7 และมีหน้าที่เพิ่มอีกดังนี้	มีหน้าที่เช่นเดียวกับเทศบาลเมือง ตามข้อ 1-12 และมีหน้าที่เพิ่มอีกดังนี้
2. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ	1. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา	1. ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
3. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล	2. ให้มีโรงฆ่าสัตว์	2. กิจการอย่างอื่น ซึ่งจำเป็นเพื่อการ สาธารณสุข
4. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ	3. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษา	
5. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง	4. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ	
6. ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม	5. ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ	
7. หน้าที่อื่น ๆ ซึ่งมีคำสั่งกระทรวงมหาดไทย หรือกฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล	6. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น	
	7. ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น	

นอกจากอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 กำหนดไว้แล้ว ยังมีกฎหมายเฉพาะอื่น ๆ กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามกฎหมายนั้น ๆ อีกเป็นจำนวนมาก เช่น

1. พระราชบัญญัติป้องกันกษัยอันตรายอันเกิดแก่การเล่นมหรสพ พ.ศ. 2464
2. พระราชบัญญัติกาฬโรคและที่คิน พ.ศ. 2475
3. พระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ. 2535
4. พระราชบัญญัติควบคุมการใช้อุจจาระทำปุ๋ย พ.ศ. 2490
5. พระราชบัญญัติควบคุมการโฆษณาโดยใช้เครื่องขยายเสียง พ.ศ. 2493
6. พระราชบัญญัติป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ. 2495
7. พระราชบัญญัติป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า พ.ศ. 2498
8. พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ. 2534
9. พระราชบัญญัติควบคุมการฆ่าและจำหน่ายเนื้อสัตว์ พ.ศ. 2502
10. พระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ. 2535
11. พระราชบัญญัติการผังเมือง พ.ศ. 2518
12. พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522
13. พระราชบัญญัติป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ. 2522
14. พระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2523
15. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ฯลฯ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของผู้นำ

ความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นศูนย์รวมพลังของสมาชิกในกลุ่มเป็นหลักในการดำเนินงานเพื่อส่วนร่วม ลักษณะและความสามารถของผู้นำมีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับปริมาณและคุณภาพของงาน

ความเป็นผู้นำ เป็นเรื่องของการใช้ความพยายามโน้มน้าวให้บุคคลอุทิศชีวิตจิตใจทำงาน ตั้งใจให้อยินยอมพร้อมใจ โดยอาศัยจิตวิทยา บทบาท บุคลิกของผู้นำ การเป็นผู้นำ ย่อมหมายถึงการมีบทบาทหน้าที่ในการจูงใจ ประสานงาน การให้มีอำนาจในการวินิจฉัยสั่งงาน การประเมินผลรวมไปถึงหน้าที่ที่ก่อให้เกิดความร่วมมืออย่างดี ในหมู่ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่าย พฤติกรรมของผู้นำจะ

ดำเนินไปได้โดยอาศัย อำนาจหน้าที่ (Authority) อำนาจบารมี (Power) เป็นปัจจัยสำคัญ หรือเป็นเครื่องมือสำหรับปฏิบัติการทั้งในลักษณะเป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal)

นักจิตวิทยาสังคมสนใจศึกษาว่า บุคลิกผู้นำเป็นอย่างไร ผู้นำควรมีบทบาทอย่างไร ผู้นำแบบใดจึง จะดี ผู้จะทำงานให้สำเร็จและสร้างวินัยให้แก่ลูกค้ำได้อย่างไร และผู้นำควรมีลักษณะแบบใด คนทั่วไปมักจะเข้าใจว่าการเป็นผู้นำเป็นการใช้อำนาจบังคับบัญชา สั่งการ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้กระทำในสิ่งที่ตนปรารถนา เข้าใจกันมานานแล้วว่าผู้นำเป็นผู้สูงส่ง มีสิทธิ มีอิทธิพล มีอำนาจในการใช้กำลังบังคับ แต่ความจริงหาใช่เพียงเท่านั้นไม่

จากการศึกษาเอกสารพบว่า คำว่า ผู้นำ (Leader) นั้นได้มีผู้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ดังต่อไปนี้

สต็อกคิล (Stogdill, 1974) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผู้นำ โดยแบ่งงานวิจัยเป็น 2 ช่วง คือ ช่วงแรกระหว่าง ค.ศ.1904-1947 (พ.ศ. 2447-2490) ช่วงที่สองระหว่าง ค.ศ.1948-1970 (พ.ศ.2491 – 2513) ผลการวิจัยช่วงแรกพบว่า ผู้นำคือผู้ที่มีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการจัดระเบียบงานและดำเนินการจนงานสำเร็จ มีความฉลาด ความรู้สึกไวต่อความต้องการและความตั้งใจของผู้อื่น เข้าใจสถานการณ์อย่างดี พร้อมทั้งมีความรับผิดชอบมีความคิดสร้างสรรค์ มีความมุ่งมั่น ความมั่นใจตนเอง ส่วนผลงานวิจัยช่วงที่สองพบว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีความสามารถในการจัดระเบียบงาน โดยมีแรงผลักดันอันแรงกล้าต่อความรับผิดชอบและการทำงานให้สำเร็จ มีชีวิตชีวาและมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าประสงค์ อาจหาญและริเริ่มในการแก้ปัญหา มีแรงผลักดันในการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อสถานการณ์ทางสังคมเชื่อมั่นในตนเองและมีเอกลักษณ์ส่วนตัว เต็มใจรับผลกระทบจากการตัดสินใจและการกระทำ พร้อมทั้งจะทนต่อความเครียด ความอึดอัดและความล่าช้า สามารถกระตุ้นพฤติกรรมผู้อื่นและสามารถจัด โครงสร้างระบบสังคมตามที่ต้องการ

คูบริน (Dubrin, 1998 อ้างถึงใน สุรชัย ชูคำ, 2552 , หน้า 17) ได้ให้ความหมายของ ผู้นำว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ ผู้นำ คือ บุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคง และช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ (2555, หน้า 24) กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) จะเป็นบุคคลที่ทรงอิทธิพลต่อการทำงานของผู้ตาม เป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับผู้ตาม ผู้นำจึงเปรียบเสมือน ผู้รวมพลังให้สามารถทำงานได้จนสัมฤทธิ์ผล ซึ่งคุณลักษณะของการเป็นผู้นำทุกประเด็นที่คิดและทำต้องอยู่บนแนวคิดที่ว่า มองกว้าง คิดไกล และใฝ่สูง มองกว้าง คือ ไม่ใช่มองอยู่แค่องค์การของตน ไม่ว่าจะอะไรที่เกี่ยวข้องมีผลส่งมาหรือมีอิทธิพลกระทบจากภายนอก จากคนพวกอื่น กลุ่มอื่น จากปัญหาของโลก จากกระแสโลกาภิวัตน์ ต้องรู้ทั่วและรู้ทัน คิดไกล คือ คิดในเชิงเหตุปัจจัยทั้งไปข้างหน้า

และไปข้างหลัง เหตุปัจจัยที่เป็นมาจากอดีตประสานเข้ากับปัจจุบันแล้วเห็นอนาคต สามารถวางแผนเตรียมการเพื่ออนาคตให้บรรลุจุดหมาย ใฝ่สูง คือ มองจุดหมายที่ดึงาม ความดึงามของชีวิต ความดึงามของสังคม ความเจริญก้าวหน้า ความมีสันติสุขของมวลมนุษย์ ผู้นำจะต้องมีความปรารถนาในสิ่งเหล่านี้อย่างจริงจัง

นาสิทธิ แก้วคำ (2554, หน้า 12 อ้างถึงใน เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฎ์, 2555) กล่าวว่าผู้นำหมายถึง บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งอย่างเป็นทางการให้มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบหน่วยงานต่าง ๆ โดยได้รับการเลือกและได้รับ การยอมรับ ได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้างาน ให้เป็นผู้ตัดสินใจ เป็นผู้ใช้อำนาจในการปกครองบังคับบัญชาและเป็นบุคคลที่มีศิลปะในการจูงใจสมาชิกในกลุ่มหรือทีมงานให้ปฏิบัติตามคำสั่ง ของตน ได้หรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สรุปได้ว่า ผู้นำ (Leader) คือ บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่ม ทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะช่วยเหลือ จูงใจ กำกับ ติดตาม ให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ที่ต้องการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่ตั้งไว้

ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

เกียมเมทเทียว (Giammateo, 1981, p.2 อ้างถึงใน เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฎ์, 2555) ชี้ให้เห็นว่า ผู้นำที่เหมาะสมในปัจจุบัน ไม่ใช่ผู้สั่งการ (Directing) และผู้ควบคุม (Controlling) แต่เป็นผู้นำให้เกิดการมีส่วนร่วมและแรงจูงใจของบุคคลในองค์กร (Involving and motivating) ซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรมที่เรียกว่า ภาวะผู้นำ จะมีลักษณะ 5 ประการ คือ

1. สร้างและให้กลุ่มดำรงอยู่ได้
2. ทำงานให้สำเร็จ
3. ช่วยให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน
4. ช่วยให้เกิดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย
5. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย

เฮอร์เชย์ และแบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1993, p.94) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ ว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อพยายามให้บรรลุเป้าหมายในสถานการณ์หนึ่งและสรุปว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นความสัมพันธ์ของผู้นำ (Leader) ผู้ตาม (Follower) และสถานการณ์ (Situation)

กิลล์ (Gill, 2007 อ้างถึงใน กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ, 2553) ได้สรุปความหมายของ ภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของผู้นำในการนำและจูงใจให้คนปฏิบัติตาม โดยภาวะผู้นำนั้นจะได้มาจาก การติดตัวมาตั้งแต่เกิด หรือ ถูกสร้างขึ้นมาให้เป็น โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์

ในชีวิต ส่วนความเป็นธรรมชาติและมีคุณภาพของภาวะผู้นำนั้นมาจากลักษณะส่วนบุคคลของผู้นำเอง

เปรม กิรติวงศ์ชัชวาล (2552, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) นั้น เป็นความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นในสภาพการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการ โดยใช้การสื่อความหมายให้ผู้ตามร่วมใจกับตน ดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฎ์ (2555, หน้า 24-29) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะผู้นำ (Leadership) คือ พฤติกรรมที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคล ที่พยายามสร้างระบบหรือรูปแบบที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือผู้ตาม ด้วยการชี้แนะ กระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลอื่นหรือผู้ตามนั้นมีความเต็มใจและพร้อมที่จะกระทำการใด ๆ ที่ก่อให้เกิดทัศนคติ พฤติกรรมและอื่น ๆ ไปในทิศทางที่ทำให้จุดมุ่งหมายของตน ของกลุ่มหรือขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ

ปาริชาติ ทองมา (2550, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการใช้อิทธิพลกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันบุคคลอื่น ตลอดจน ความสามารถในการจูงใจให้บุคคลแสดงออกในการปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้น และเต็มใจ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กรร่วมกันในที่สุด

นาสิทธิ์ แก้วคำ (2554, หน้า 15 อ้างถึงใน เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฎ์, 2555) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายภายในสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ให้เกิดพลังเป็นอิทธิพลรองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ให้ความร่วมมือปฏิบัติการ ดำเนินกิจกรรมในทุกสถานการณ์โดยใช้กระบวนการกลุ่มหรือ กลุ่มปฏิสัมพันธ์ หรือพลวัตกลุ่ม ใช้ศิลปะของการสื่อสารเป็นพลังสนับสนุนเป็นปัจจัยในการบริหาร ให้กิจกรรมบรรลุเป้าหมาย สภาวะหรือศักยภาพ ความสามารถของบุคคล ในการสร้างกระบวนการเพื่อจูงใจให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปตามแผนงานและจุดประสงค์ที่วางไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ใช้ในการจูงใจ กระตุ้นหรือผลักดันให้ผู้ตาม เต็มใจและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม โดยใช้พฤติกรรมของผู้นำในการสื่อความหมายที่ก่อให้เกิดทัศนคติ พฤติกรรมและอื่น ๆ ไปในทิศทางที่ทำให้จุดมุ่งหมายของตนหรือขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่สามารถสร้าง สอน เรียนรู้และพัฒนาได้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำสามารถแบ่งเป็น 4 กระบวนทัศน์หลัก ได้แก่ 1. ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait leadership theory) 2. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral leadership theory) 3. ภาวะผู้นำ

ตามสถานการณ์ (Contingency leadership) และ 4. ภาวะผู้นำเชิงบูรณาการ (Integrative leadership) (พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง, 2552, หน้า 27) ซึ่งในแต่ละกระบวนการทัศน์ สรุปลงได้ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait leadership theory)

เป็นแนวคิดที่เก่าแก่ที่สุด ภาวะผู้นำในแนวคิดนี้เชื่อว่าการเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลว่าจะเหมาะสมที่จะเป็นผู้นำหรือไม่ คุณลักษณะของผู้นำชนิดนี้อาจจะมาจากพันธุกรรมหรือสิ่งแวดล้อมก็ได้ มีผู้พยายามจะศึกษาคุณลักษณะผู้นำทางกายซึ่ง อริสโตเติล (Aristotle) เชื่อว่าเป็นผู้นำเริ่มมาแต่กำเนิด จึงเกิดทฤษฎีมหาบุรุษ (Great man theory) ในสมัยกรีก และโรมัน โดยมีความเชื่อว่า ผู้นำเป็นมาแต่กำเนิดไม่สามารถสร้างได้จึงเกิดแนวคิดที่ผู้นำต้องมีคุณลักษณะพิเศษจากคนทั่วไป โดยเชื่อว่าผู้นำที่มีประสิทธิผลจะต้องมีคุณลักษณะซึ่งแตกต่างไปจากคนอื่น ต่อมา ความเชื่อในทฤษฎีมหาบุรุษ (Great man theory) ได้ลดน้อยลงหลังจากที่สตีวอดิล (Stogdill, 1974, pp. 72-91) ได้ศึกษางานวิจัยต่าง ๆ จำนวน 163 เรื่อง และพบว่าลักษณะผู้นำ ประกอบด้วย 1. คุณลักษณะทางกาย (Physical characteristics) เช่น อายุ ส่วนสูง น้ำหนักและรูปร่าง 2. ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) เช่น การศึกษา สถานภาพทางสังคม และการเลื่อนชั้นทางสังคม 3. สถิติปัญญาและความสามารถ (Intelligence and ability) เช่น สถิติปัญญา ความรู้ ทักษะในการใช้คำพูด ความเด็ดขาด 4. บุคลิกภาพ (Personality) เช่น ความสามารถในการปรับตัว การมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น การมีความสมดุลทางอารมณ์และความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ความมีอิสระและเป็นตัวของตัวเอง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความซื่อสัตย์ ความมีจริยธรรม และความเชื่อมั่นในตนเอง 5. คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task-related characteristics) เช่น ความต้องการความสำเร็จ ความปรารถนาที่จะรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ความรับผิดชอบในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ และการมุ่งมั่น 6. คุณลักษณะทางสังคม (Social characteristics) เช่น ความสามารถในการประสานความร่วมมือกับบุคคลอื่น ความนิยมแพร่หลายและมีเกียรติ การชอบสังคม และมีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การมีส่วนร่วมทางสังคม การรู้จักกาลเทศะและทักษะด้านการพูด ผลการศึกษาของสตีวอดิล (Stogdill) ในครั้งนี้ได้นำไปสู่กระแสแนวการศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผล อย่างไรก็ตาม คุณลักษณะของผู้นำยังคงต้องให้ความสนใจต่อไปเพราะการศึกษภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลยังคงต้องเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะส่วนบุคคลและทักษะของผู้นำ (Arnold & Feldman, 1986 อ้างถึงใน กัมพล แซ่มสา, 2550, หน้า 17)

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral leadership theory)

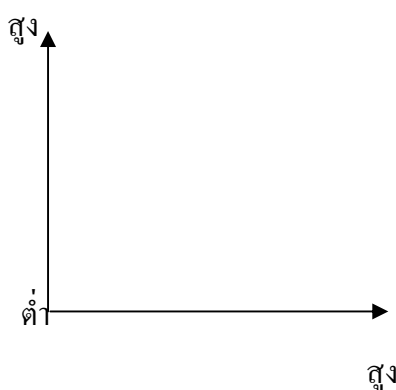
การศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีนี้เริ่มขึ้นประมาณต้นสงครามโลกครั้งที่ 2 แนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับพฤติกรรมที่ผู้นำปฏิบัติจริง (Actual behavior leaders) มากกว่าคุณลักษณะของผู้นำ (พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง, 2552, หน้า 32) เป็นการศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่ทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจ

และมีผลต่อการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น การศึกษาครั้งแรกได้ถูกดำเนินการโดยมหาวิทยาลัยไอโอวา ในปี พ.ศ. 2481 ของ Lewin, Lippitt and White ได้ศึกษาทดลองภาวะผู้นำ 3 แบบ คือ 1. แบบเผด็จการ (Autocratic) เป็นลักษณะของการควบคุมกิจกรรมของกลุ่ม และตัดสินใจโดยผู้นำ 2. แบบประชาธิปไตย (Democratic) เป็นแบบที่เน้นการมีส่วนร่วมของกลุ่ม และกฎเกณฑ์ที่สำคัญ 3. แบบตามสบาย (Laissez-faire) ผู้นำที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับน้อยมากในทุกกิจกรรม ผลการวิจัยได้พบว่าภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยได้ผลในกระบวนการกลุ่มดีกว่าแบบอื่น ๆ แต่อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่าง (เด็กวัยรุ่นยี่สิบคน) ที่ถูกใช้และขอบเขตในการวิจัยที่แคบจึงจำกัดการประยุกต์ใช้ข้อมูลที่นอกเหนือจากตัวอย่างศึกษาอย่างมาก แต่กระนั้นการศึกษาคือความเป็นผู้นำของไอโอวาจะนำมาซึ่งยุคของพฤติกรรมแทนที่จะเป็นคุณลักษณะของความเป็นผู้นำที่ได้รับความสนใจภายในการวิจัย (พงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์, 2552, หน้า 32)

ผลการวิจัยที่แพร่หลายต่อมาได้แก่ การศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งโอไฮโอ โดยแฮมฟีลล์ และคูนส์ (Hemphill & Coons, 1957) ได้พบว่า พฤติกรรมของผู้นำสามารถอธิบายในแง่ของมิติสองมิติ คือ การมุ่งคนและการมุ่งงาน การมุ่งคน (Consideration) หมายถึงพฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งการสร้าง ความไว้วางใจร่วมกัน การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง การเคารพต่อความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และการให้ความสำคัญกับความรู้สึกของพวกเขา ส่วนการมุ่งงาน (Initiating structure) นั้น หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งระบุงานและความรับผิดชอบที่เจาะจงของสมาชิกองค์กรให้ชัดเจน การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน การประสานกิจกรรมของพนักงาน

พฤติกรรมผู้นำทั้งสองแบบสามารถสรุปเป็น 2 มิติที่แยกออกจากกันโดยอิสระ (Two-dimensional view) ซึ่งสามารถอธิบายโดยใช้ภาพประกอบ คือ ถ้าเอาพฤติกรรมทั้งสองไปวาดลงบนกราฟแล้ว พฤติกรรมแบบมุ่งงานจะอยู่บนแกน X พฤติกรรมแบบมุ่งคนจะอยู่บนแกน Y ซึ่งจะแยกกันอยู่คนละแกนเป็นอิสระแทนที่จะอยู่บนแกนเดียวกับ ดังแสดงในภาพที่ 1

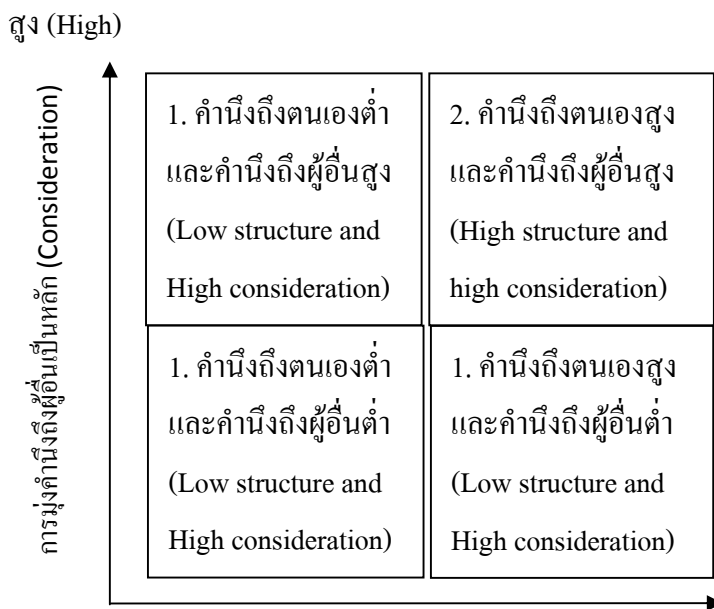
Y : แบบมุ่งคน (Initiating structure)



X : แบบมุ่งงาน (Consideration)

ภาพที่ 1 พฤติกรรมผู้นำ 2 แบบ

จากการที่คณะผู้วิจัยพบแบบพฤติกรรมผู้นำพื้นฐานสองแบบแยกจากกันเป็นอิสระอยู่บนแกนคนละแกนดังกล่าวข้างต้น สามารถเขียนพฤติกรรมผู้นำได้ออกเป็น 4 แบบ ดังแสดงในภาพที่ 2



ต่ำ (Low) การมุ่งคำนึงถึงตนเองเป็นหลัก (Initiating structure) สูง (High)

ภาพที่ 2 พฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ

ในการนำเสนอข้างต้นสรุปได้ว่าพฤติกรรมผู้นำเป็นการผสมผสานระหว่างพฤติกรรมผู้นำพื้นฐานสองแบบที่เป็นอิสระจากกัน จนเกิดเป็นพฤติกรรมผู้นำแบบต่าง ๆ ตามปริมาณมากน้อยของพฤติกรรมพื้นฐานแต่ละแบบ ในตอนแรกคณะผู้วิจัยชุดนี้สรุปว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลที่สุดคือผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งงานสูงและมุ่งคนสูง (High-high) เพราะหลักฐานการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบดังกล่าวจะทำให้ผลผลิตของกลุ่มสูงขึ้น ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจมากขึ้น สถิติการขาดงานและการลาออกลดน้อยลง อย่างไรก็ตาม การศึกษาวิจัยในระยะเวลาต่อมาพบว่า ในบางสถานการณ์พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานก็ทำให้ผลผลิตของกลุ่มสูงขึ้นและบางสถานการณ์พฤติกรรมมุ่งคนก็ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น สถิติการขาดงานและการลาออกก็ลดน้อยลงเช่นเดียวกัน ดังนั้นในเวลาต่อมาคณะผู้วิจัยจึงสรุปว่า ไม่มีพฤติกรรมผู้นำแบบใดมีประสิทธิผลดีที่สุดในทุกสถานการณ์ (Arnold & Feldman ,1986 อ้างถึงใน กัมพล แซ่มสา, 2550, หน้า 18)

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency leadership theory)

แนวคิดนี้เกิดจากการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะและภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมในระยะที่ผ่านมา เป็นการมุ่งหาแบบภาวะผู้นำที่ดีที่สุด ที่สามารถนำไปใช้ได้ในทุกสถานการณ์ เพื่อให้

เป็นทฤษฎีที่สามารถนำไปใช้ได้ทั่วไป ซึ่งต่างพบว่า ไม่มีแบบภาวะผู้นำที่ดีที่สุดที่สามารถนำไปได้
ใช้ในทุกสถานการณ์ (No one best leadership style) ทฤษฎีนี้จึงเชื่อว่าภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
จะต้องเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ (พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง, 2552, หน้า 36)

นักการศึกษาที่ศึกษาในกลุ่มนี้ ได้แก่ ฟิเดเลอร์ (Fiedler's contingency theory) เฮอร์เชย์
และ แบลนชาร์ด (Hersey and blashard's situational theory) เฮ้าส์ (House's path-goal theory)
เป็นต้น การศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ดังกล่าวกำหนดสถานการณ์ในแต่ละทฤษฎี
แตกต่างกันส่วนแบบผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะใช้ผู้นำแตกต่างกันตามสถานการณ์ของแต่ละทฤษฎี
นั้น ๆ ดังเช่น ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ ฟิเดเลอร์ (Fiedler) จากผลการศึกษาได้แยก
ออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1. ส่วนพฤติกรรมผู้นำ มี 2 แบบ ได้แก่ แบบมุ่งงานกับแบบมุ่งความสัมพันธ์
2. ส่วนสถานการณ์ มี 3 แบบ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-member
relations) โครงสร้างงาน (Task structure) และอำนาจตามตำแหน่งของผู้นำ (Position power)
เครื่องมือที่ใช้วัดแบบพฤติกรรมผู้นำเรียกว่า LPC (Least Preferred Coworker Scale) โดยเครื่องมือ
นี้สามารถวัดได้โดยถามคนทำงานว่า ใครที่ท่านอยากทำงานด้วยน้อยที่สุด ผลของการวัดจะบอกว่า
ผู้นำนั้นเป็นผู้นำแบบไหนในงาน 2 แบบข้างต้น (พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง, 2552, หน้า 36-37)

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ผู้นำจะควบคุมสถานการณ์ได้ดีเมื่อมีความสัมพันธ์ที่ดีกับ
สมาชิก มีโครงสร้างงานที่ชัดเจน และมีอำนาจเต็มที่ในการจัดการ ถ้าผู้นำสามารถควบคุม
สถานการณ์ได้ดีควรใช้แบบพฤติกรรมแบบมุ่งงาน ถ้าสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ปานกลาง ควร
ใช้พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ถ้าสามารถควบคุมสถานการณ์ได้น้อย ควรใช้พฤติกรรม
ผู้นำแบบมุ่งงาน (วิรัช สงวนวงษ์วาน, 2546, หน้า 194-196 อ้างถึงใน พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง, 2552, หน้า
37)

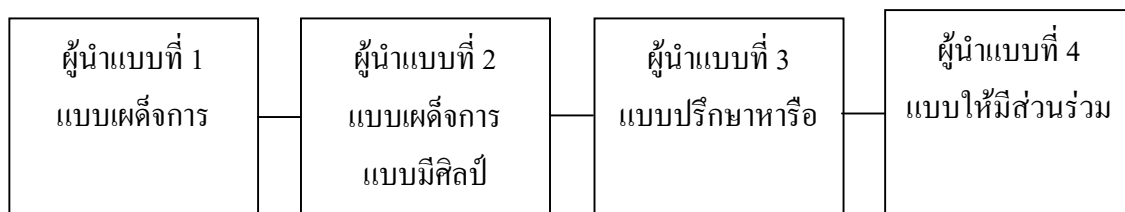
รูปแบบของภาวะผู้นำตามทฤษฎีผู้นำระบบ 4 ของ Rensis likert

ในปี ค.ศ. 1967 Rensis likert (ประกอบ มีมาก, 2548, หน้า 14-15) ได้เสนอแบบผู้นำ
แบบจำแนกต่อเนื่องตามแบบบริหารที่เรียกว่า แบบผู้นำระบบ 4 (Continuum of four system of
management leadership) ซึ่งจำแนกรูปแบบภาวะผู้นำออกเป็น 4 รูปแบบ ได้แก่

1. แบบเผด็จการ (Exploitive authoritative)
2. แบบเผด็จการแบบมีศิลป์ (Benevolent authoritative)
3. แบบปรึกษาหารือ (Consultative)
4. แบบการมีส่วนร่วม (Participative group)

ซึ่งได้แสดงให้เห็นความต่อเนื่องของแบบผู้นำของผู้บริหารในองค์กร ที่มีลักษณะสำคัญ
คือ ในแบบที่ 1 เป็นผู้นำ ที่มีลักษณะอัตตาธิปไตยเน้นการผลิตเป็นศูนย์กลาง ส่วนในรูปแบบที่ 4

เป็นผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารและตัดสินใจ เสริมให้คนมีการพัฒนาตนเอง รู้จักควบคุมตนเองและระหว่างปลายสุดของทั้งสองขั้วของแบบผู้นำแบบที่ 4 ก็คือ ผู้นำแบบที่ 2 ผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีศิลป์ และแบบที่ 3 ผู้นำแบบปรึกษาหารือ ซึ่งจะแสดงให้เห็นดังในแผนภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แบบผู้นำจำแนกต่อเนื่องตามทฤษฎี ผู้นำระบบ 4 ของ Rensis Likert.

นอกจากนั้น Likert ได้นำแบบภาวะผู้นำดังกล่าวไปทำการศึกษา พบว่างานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพต่ำ มีผู้นำแบบการบริหารแบบที่ 1 และแบบที่ 2 ตรงกันข้ามกับงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง มีผู้นำการบริหารแบบที่ 3 และแบบที่ 4 และเชื่อว่าการบริหารแบบที่ 4 เป็นรูปแบบที่ดีที่สุด นอกจากนี้ ผลงานวิจัยของ Likert จำนวนมากเสนอแนะว่า ความเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา จะช่วยให้การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มมีประสิทธิภาพมากกว่าความเป็นผู้นำแบบที่ 1 2 หรือ 3 ตามลำดับ (ประภอบ มีมาก, 2548, หน้า 14-15)

ผู้บริหารแต่ละคนจะมีแบบของความเป็นผู้นำของตนเอง หรือที่เรียกว่า มีเอกลักษณ์เฉพาะตน สืบเนื่องจากการที่แต่ละคนมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน แบบของความเป็นผู้นำจึงมีความแตกต่างกันด้วย ตามการวิเคราะห์ของ Likert ผู้นำส่วนใหญ่จะมีแบบของความเป็นผู้นำอยู่ในแนวต่อเนื่องระหว่าง ผู้นำแบบเผด็จการและแบบให้มีส่วนร่วม ในทางปฏิบัติ ผู้นำส่วนใหญ่จะไม่เป็นแบบเผด็จการ หรือแบบให้มีส่วนร่วมอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างเต็มที่

สำหรับเครื่องมือที่ Likert ใช้วัดแบบของผู้นำนั้น ได้จัดทำเครื่องมือวัดเป็นแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมขององค์กร โดยมีข้อมูลที่เป็นตัวชี้วัด 7 องค์ประกอบคือ

1. ลักษณะกระบวนการผู้นำ (Performance characteristics)
2. ลักษณะของแรงจูงใจ (Character of motivation force)
3. ลักษณะของกระบวนการติดต่อสื่อสาร (Character of communication process)
4. ลักษณะของความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการ (Character of interaction influence process)

5. ลักษณะกระบวนการตัดสินใจ (Character of decision making process)
6. ลักษณะการตั้งเป้าหมายหรือออกคำสั่ง (Character of goal-setting or ordering)
7. ลักษณะกระบวนการควบคุม (Character of control process)

ซึ่งสามารถนำองค์ประกอบทั้ง 7 ข้อ มาประยุกต์จัดทำเป็นแบบสอบถามในการวัดแบบ
ผู้นำของผู้บริหารระบบ 4 ได้เป็นอย่างดี คำตอบที่ออกมาสามารถบอกได้ว่า ผู้นำที่เป็นอยู่นั้น อยู่ใน
ลักษณะใด ซึ่งประกอบด้วยสาระสำคัญของแบบผู้นำระบบ 4 ตามแบบสอบถามดังกล่าว พอสรุป
ได้คือ

ตารางที่ 2 แบบแสดงลักษณะของผู้นำระบบ 4 ของ Rensis likert

พฤติกรรมองค์การ	แบบผู้นำ	ลักษณะ
1.ลักษณะกระบวนการ ผู้นำ (Performance characteristics)	เผด็จการ	การบริหารงานโดยไม่ไว้วางใจ และไม่เชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน
	เผด็จการแบบ มีศิลป์	การบริหารงานโดยไว้วางใจแบบเสียไม่ได้ ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึก ไม่ค่อยมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานเท่าไรนัก
	ปรึกษาหารือ	การบริหาร โดยให้ความไว้วางใจเชื่อถือ แต่ไม่ทุกกรณีค่อนข้างมี อิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน
	มีส่วนร่วม	การบริหารแบบไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา มีอิสระ เต็มที่ในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน
	เผด็จการ	ทำให้หวาดกลัว, บังคับ, ขู่เข็ญลงโทษให้รางวัลเป็นบางครั้ง ผู้บังคับบัญชาาระดับสูงมีความรับผิดชอบสูง, ระดับกลาง รับผิดชอบน้อยลงมา ส่วนระดับต่ำยิ่งน้อยลงมาอีก และจะมีการ หาโอกาสขัดขวางการทำงาน
	เผด็จการแบบ มีศิลป์	การจูงใจโดยให้รางวัล และอาจลงโทษ ปกติผู้บังคับบัญชาาระดับ บริหารมีความรับผิดชอบ และระดับต่ำลงมาก็จะน้อยลง
	ปรึกษาหารือ	การจูงใจโดยให้รางวัล และลงโทษเป็นครั้งคราว ผู้บังคับบัญชา ส่วนใหญ่โดยเฉพาะในระดับสูงมีความรับผิดชอบและปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จขององค์การ
	มีส่วนร่วม	การจูงใจไม่เพียงแต่ให้ผลตอบแทนเท่านั้น แต่ให้ ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนมีความสำคัญ เช่น มีส่วนร่วมในการ กำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การและบุคลากรทุกระดับมีความ รับผิดชอบต่องานเพื่อความสำเร็จขององค์การ

ตารางที่ 2 (ต่อ)

พฤติกรรม องค์การ	แบบผู้นำ	ลักษณะ
3.ลักษณะของ กระบวนการ ติดต่อสื่อสาร (Character of communication process)	เผด็จการ	การติดต่อสื่อสารเพื่อความสำเร็จขององค์กรมีน้อยมาก เป็นไปในทิศทางจาก ด้านบนลงด้านล่าง ข้อมูลข่าวสารที่สั่งการลงมาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีข้อ สงสัย ข้อมูลที่ผู้บังคับบัญชาได้รับมักไม่แน่นอนถูกต้อง ผู้บังคับบัญชาไม่รับรู้ หรือเข้าใจในปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา
	เผด็จการ แบบ มีศิลป์	การติดต่อสื่อสารเพื่อความสำเร็จขององค์กรมีน้อย ส่วนมากเป็นไปในทิศทาง จากด้านบนสู่ด้านล่าง ข้อมูลข่าวสารที่สั่งการลงมาผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างก็ ยอมรับ บ้างก็มีข้อสงสัย ส่วนข้อมูลที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ จะผ่านขึ้นไปโดย ไม่ติดขัด นอกนั้นจะถูกจำกัดและกลั่นกรองผู้บังคับบัญชารู้และเข้าใจปัญหา ของผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง
	ปรึกษาหารือ	การติดต่อสื่อสารเพื่อความสำเร็จขององค์กรมีมากในทิศทางทั้งจากบนลงล่าง และจากล่างขึ้นบน เมื่อสั่งการลงมาจะได้รับการยอมรับ แต่หลายครั้งที่สงสัย อาจมีการตั้งคำถามหรือไม่ก็ได้ ข้อมูลที่ผู้บังคับบัญชาต้องการต้องผ่านขึ้นไป โดยไม่ติดขัด นอกจากนั้นอาจจะถูกจำกัดหรือให้ผ่านอย่างระมัดระวัง ผู้บังคับบัญชารู้ และเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนข้างดี
	มีส่วนร่วม	การติดต่อสื่อสารเพื่อความสำเร็จขององค์กรมีมาก ทั้งส่วนตัวและเป็นกลุ่มใน ทิศทางจากบนลงล่างและจากล่างขึ้นบนและในแนวราบโดยทั่วไป การยอมรับ ในข้อมูลข่าวสารที่สั่งการมีสูง แต่ถ้ามีข้อสงสัยจะมีการตั้งคำถามได้อย่าง เปิดเผย ผู้บังคับบัญชามากได้รับข้อมูลที่ถูกต้องเป็นจริงและแน่นอน ผู้บังคับบัญชารู้และเข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี
4.ลักษณะ ความสัมพันธ์ ที่มีอิทธิพลต่อ กระบวนการ (Character of interaction influence process)	เผด็จการ	มีความสัมพันธ์ต่อกันเล็กน้อย และมักจะทำให้เกิดความรู้สึกหวาดกลัวไม่ ไว้วางใจเสมอ ๆ ไม่มีการร่วมมือกันทำงานเป็นทีมความสัมพันธ์จะวางไว้ใน รูปแบบเป็นทางการเสมอและต้องติดต่อผ่านตามระบบลำดับอาวุโสไม่มีการ ข้ามขั้นตอน
	เผด็จการ แบบ มีศิลป์	ความสัมพันธ์ต่อกันมีน้อย ผู้บังคับบัญชาก่อนข้างไว้ตัวผู้ใต้บังคับบัญชาจะกลัว และคอยระมัดระวังตัว มีการทำงานเป็นทีมมีน้อยมาก ความสัมพันธ์ส่วนใหญ่จะ เป็นรูปแบบเป็นทางการ และตามลำดับชั้นเสมอแต่อย่างไรก็ตามอาจมีการ ยอมรับให้มีการเสนอข้ามขั้นได้หากมีความจำเป็นจริง ๆ แต่ในความรู้สึกของ ผู้บังคับบัญชาระดับสูงแล้วยังไม่พอใจ

ตารางที่ 2 (ต่อ)

พฤติกรรมองค์การ	แบบผู้นำ	ลักษณะ
	ปรึกษาหารือ	ความสัมพันธ์ต่อกันมีปานกลาง ด้วยความเชื่อใจมากพอสมควร มีการร่วมมือกันทำงานเป็นทีมมากพอสมควรความสัมพันธ์จะมีรูปแบบผสมระหว่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการในอัตราส่วนที่เท่า ๆ กัน มีการยอมรับความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการด้วย
	มีส่วนร่วม	มีความสัมพันธ์อันมิตรไว้วางใจและเชื่อมั่นกันมีสูง มีการร่วมมือกันทำงานเป็นทีมมากทั่วทั้งหน่วยงาน ในส่วนลักษณะของความสัมพันธจะเป็นรูปแบบที่หลากหลาย ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งจะให้ความใกล้ชิดและยอมรับในทุกรูปแบบ รวมทั้งมีความเชื่อต่อกันในระดับที่สูง
5. ลักษณะของกระบวนการตัดสินใจ (Character of decision making process)	เผด็จการ	การตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการอย่างเป็นทางการ เป็นของผู้บังคับบัญชาระดับสูง ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่ตัดสินใจนั้น มักจะไม่ตระหนักถึงปัญหาที่คนในระดับต่ำกว่าเผชิญอยู่ มีการใช้เฉพาะความรู้ความชำนาญของบุคลากรระดับสูงในการตัดสินใจสั่งการ โดยผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีส่วนเกี่ยวข้องเลย รวมทั้งผู้ที่ทำหน้าที่ตัดสินใจไม่มีส่วนช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติตามเลย
	เผด็จการแบบมีศิลป์	การตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายเป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชาระดับสูง ส่วนระดับล่างจะกำหนดกรอบการตัดสินใจไว้ให้ผู้ที่มีหน้าที่ตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการได้ตระหนักถึงปัญหาที่คนในระดับต่ำกว่าเผชิญอยู่เป็นบางเรื่อง บางเรื่องไม่มีการใช้ความรู้ของบุคลากรระดับสูงและระดับกลางในการตัดสินใจ โดยผู้ใต้บังคับบัญชาขอความคิดเห็น ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่ตัดสินใจมีส่วนช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติตามเล็กน้อย
	ปรึกษาหารือ	นโยบายกว้าง ๆ และการตัดสินใจโดยทั่วไปเป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชาระดับสูง ในส่วนรายละเอียดระดับล่างเป็นผู้ตัดสินใจ โดยผู้ตัดสินใจจะตระหนักถึงปัญหาของคนในระดับต่ำกว่าปานกลาง มีการใช้ความรู้ของบุคลากรระดับสูง กลาง และล่าง ในการตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการ โดยขอความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และผู้ที่มีหน้าที่ตัดสินใจมีส่วนช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติตามบ้าง

ตารางที่ 2 (ต่อ)

พฤติกรรมองค์กร	แบบผู้นำ	ลักษณะ
	มีส่วนร่วม	ทุกฝ่ายในหน่วยงานต่างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจประสานกันเป็นหนึ่งเดียว มีการตระหนักถึงปัญหาของคนในระดับต่ำเป็นอย่างดี มีการใช้ความรู้ของบุคลากรทุกระดับ ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ ผู้มีหน้าที่ตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการ ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเป็นอย่างมาก
6. ลักษณะการตั้งเป้าหมายหรือออกคำสั่ง (Character of Goal-Setting or Ordering)	เผด็จการ	ใช้วิธีออกคำสั่งให้ถือปฏิบัติเลย ลักษณะภายนอกจะยอมรับเป้าหมายขององค์กร โดยเปิดเผย แต่ในที่ลับจะมีการต่อต้านอย่างรุนแรง การออกคำสั่งถือเป็นเด็ดขาด การต่อต้านคำสั่งจะกระทำไม่ได้ หากแต่ในส่วนลึกจะมีความต่อต้านในระดับสูง การตั้งเป้าหมายจะใช้ความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก ซึ่งอาจจะเป็นการปฏิบัติตามนโยบายที่หน่วยเหนือกำหนดไว้หรืออาจจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติของตน ทั้งนี้เพื่อมุ่งบรรลุถึงความสำเร็จที่ตนเองต้องการเป็นหลัก
	เผด็จการแบบมีศิลป์	ใช้วิธีออกคำสั่งให้ถือปฏิบัติแต่ผู้ได้บังคับบัญชาอาจออกความเห็นได้บ้าง ลักษณะภายนอกยอมรับเป้าหมายขององค์กร โดยเปิดเผย แต่ในที่ลับต่อต้านมาก คำสั่งยังถือเป็นความเด็ดขาดที่บุคคลภายในหน่วยต้องยึดถือปฏิบัติ การตั้งเป้าหมายอาจจะมีกลวิธีในการทดสอบหรือหยั่งความรู้สึกของคนในองค์กรบ้าง แต่อย่างไรก็จะพยายามชี้หรือชักจูงจนให้เข้าไปสู่เป้าหมายที่ตนเองพึงประสงค์หากยังมีการขัดแย้งจะใช้อำนาจที่มีอยู่ดำเนินการให้เป็นไปตามที่ต้องการและถือเป็นที่สุด
	ปริศนาหรือ	การกำหนดเป้าหมายหรือคำสั่งจะทำภายหลังจากปริศนาหาหรือผู้ได้บังคับบัญชาแล้ว ลักษณะภายนอกยอมรับเป้าหมายขององค์กร โดยเปิดเผยแต่ในที่ลับมีต่อต้านบ้าง แต่จะมีการประนีประนอมมากกว่า คำสั่งที่ออกมานั้นหรือเป้าหมายจะมีลักษณะผสมผสานระหว่างความประสงค์ของตัวผู้นำและแนวความคิดหรือข้อเสนอของบุคคลภายในองค์กร คือมีทั้งความแข็งและอ่อนในตัวเดียวกัน
	มีส่วนร่วม	การกำหนดเป้าหมายหรือการสั่งการ เปิดโอกาสทุกคน มีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง วัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นที่ยอมรับทั้งโดยเปิดเผยและในที่ลับ

ตารางที่ 2 (ต่อ)

พฤติกรรมองค์การ	แบบผู้นำ	ลักษณะ
7. ลักษณะของกระบวนการควบคุม (Character of control process)	เผด็จการ	การควบคุมถูกรวบไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น เกิดกลุ่มไม่เป็นทางการต่อต้านเป้าหมายขององค์การ มีการควบคุมงานเฉพาะในการตรวจสอบข้อบกพร่อง การควบคุมจะมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและเป็นทางการ ลักษณะคล้ายว่าจะไม่ไว้วางใจบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน
	เผด็จการแบบมีศิลปะ	การควบคุมถูกรวบไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงแต่ก็มีกรมอบอำนาจให้ระดับกลางและระดับล่างบ้าง เกิดกลุ่มไม่เป็นทางการต่อต้านเป้าหมายขององค์การบางส่วน มีการใช้ข้อมูลควบคุมงานในการตรวจสอบข้อบกพร่อง รวมทั้งการให้ความดีความชอบและใช้เป็นแนวทางการปรับปรุงงาน
	ปรึกษาหารือ	การควบคุมมีการกระจายและมอบอำนาจลงสู่ระดับถัดลงไปพอสมควร แต่ระดับสูงยังควบคุมอยู่ เกิดกลุ่มไม่เป็นทางการซึ่งอาจจะสนับสนุนหรือต่อต้านเป้าหมายขององค์การบางส่วน มีการใช้ข้อมูลควบคุมงานในการให้ความดีความชอบ บางครั้งในการลงโทษและเป็นแนวทางในการปรับปรุงงาน
	มีส่วนร่วม	ทุกระดับในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและควบคุมงาน บ่อยครั้งที่ระดับล่างดำเนินการปรับปรุงและควบคุมงานใกล้ชิดยิ่งกว่าระดับสูง ทั้งกลุ่มที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการต่างเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งสนับสนุนเป้าหมายขององค์การ มีการใช้ข้อมูลควบคุมงานเพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงงานของตนเองและกลุ่ม ไม่ใช้เพื่อการลงโทษ

ที่มา: ประกอบ มีมาก, 2548, หน้า 16-22

จากแนวคิดตามทฤษฎีระบบผู้นำ 4 ของ Rensis likert นั้น จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีนี้สามารถใช้เป็นตัวแบบในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากทฤษฎีนี้จำแนกภาวะผู้นำในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน ประกอบกับสามารถประยุกต์แบบสอบถามในการวัดแบบของผู้นำ

ตามลักษณะการบริหารองค์การซึ่ง Likert ได้สร้างเป็นเครื่องมือชี้ทางปฏิบัติในอันที่จะสามารถวิเคราะห์ลักษณะการบริหารว่า แบบผู้นำที่เป็นอยู่นั้น อยู่ในลักษณะใด โดยผู้วิจัยได้ปรับแบบสอบถาม ในการวัดแบบของผู้นำตามลักษณะการบริหารองค์การเหลือเพียง 5 องค์ประกอบ คือ การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย และกระบวนการควบคุม มาใช้ศึกษาครั้งนี้

ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลวัฒนานครอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

ประวัติความเป็นมา

เทศบาลตำบลวัฒนานครได้จัดตั้งตามพระราชกฤษฎีกา พุทธศักราช 2500 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 74 ตอนที่ 4 ลงวันที่ 7 มกราคม 2500 ประกาศให้ยกฐานะเป็นสุขาภิบาลวัฒนานคร เป็นสุขาภิบาลแห่งแรกและมีเพียงสุขาภิบาลเดียวในอำเภอวัฒนานคร มีเนื้อที่โดยประมาณ 4,086 ตารางกิโลเมตร ตั้งขึ้นโดยการรวบรวมหมู่บ้านในตำบลวัฒนานคร คือ หมู่ที่ 1 บ้านพร้าว หมู่ที่ 4 บ้านสระลพ หมู่ที่ 5 บ้านเมือง หมู่ที่ 7 บ้านจิก หมู่ที่ 10 บ้านวัฒนานคร หมู่ที่ 11 บ้านหนองคลอง และ หมู่ที่ 12 บ้านหนองแสง ซึ่งพื้นที่หมู่บ้านทั้ง 7 หมู่บ้าน จะมีบางส่วนในเขตสุขาภิบาล มีสำนักงานตั้งอยู่บนที่ว่าการอำเภอวัฒนานคร โดยมีนายอำเภอเป็นประธานกรรมการสุขาภิบาล ต่อมาสุขาภิบาลวัฒนานคร มีฐานะการคลังเพียงพอที่จะบริหารงานประจำของสุขาภิบาลได้กระทรวงมหาดไทยจึงประกาศรายชื่อสุขาภิบาลวัฒนานครในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 113 ตอนที่ 42 เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2539 จึงให้นายอำเภอหรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอพ้นจากตำแหน่งกรรมการสุขาภิบาล และประธานกรรมการ โดยให้ดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาคณะกรรมการสุขาภิบาลแทน และให้นายอำเภอหรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอดำเนินการให้คณะกรรมการสุขาภิบาลเลือกประธานกรรมการสุขาภิบาลหนึ่งคนจากกรรมการสุขาภิบาลที่มาจาก การเลือกตั้งให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายอำเภอหรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอพ้นจากตำแหน่ง และได้ทำการเลือกตั้งเมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม 2539

ปัจจุบันกระทรวงมหาดไทย ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลทั่วประเทศเป็นเทศบาลตำบล ตามประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 116 ตอนที่ 9 ก เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2542 มีผลให้สุขาภิบาลวัฒนานครเปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลตำบลวัฒนานคร ในวันที่ 25 พฤษภาคม 2542 เป็นต้นมา

การแบ่งพื้นที่การปกครอง เทศบาลตำบลวัฒนานครแบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 7 หมู่บ้าน ดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนหมู่บ้านที่อยู่ในเขตเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
1	บ้านพร้าว	416	473	889	292
2	บ้านสระลพ	325	381	706	221
3	บ้านเมือง	253	276	529	167
4	บ้านจิก	198	229	427	122
5	บ้านวัฒนานคร	1,303	1,434	2,737	1,403
6	บ้านหนองคลอง	170	191	361	107
7	บ้านหนองแสง	202	217	419	142
	รวม	2,867	3,201	6,068	2,454

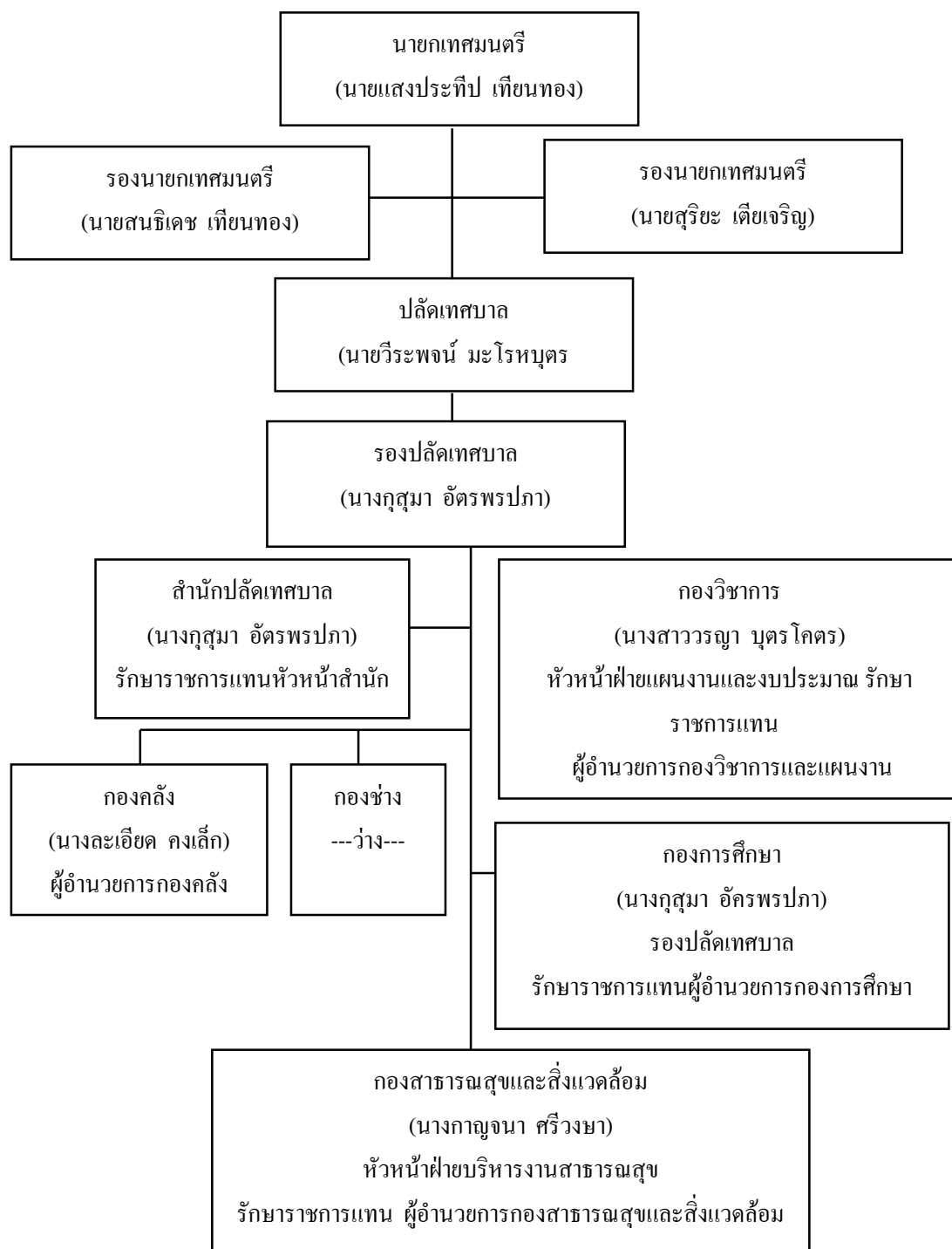
ที่มา : สถิติทะเบียนราษฎร เทศบาลตำบลวัฒนานคร ณ เดือนมกราคม 2557

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

พัฒนาศักยภาพ ของประชาชนในพื้นที่ให้มีความคิดริเริ่ม ส่งเสริมความร่วมมือ ในกิจกรรมต่าง ๆ การให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง การส่งเสริมคุณภาพชีวิต ให้กับประชาชน การพัฒนาทางด้าน โครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับปัญหาเพื่อดำเนินการแก้ไขให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ ที่เกิดขึ้นจะต้องพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นระบบ

โครงสร้างผู้บริหารเทศบาลตำบลวัฒนานคร

การบริหารงานของเทศบาลตำบลวัฒนานคร มีโครงสร้างของผู้บริหาร ดังภาพ



ภาพที่ 4 โครงสร้างผู้บริหารเทศบาลตำบลวัฒนานคร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธรรมรัตน์ สอนทอง (2553) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหูกวาง อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหูกวาง อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหูกวาง อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ วิธีดำเนินการศึกษาใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยการพรรณนา (Descriptive analysis)

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการมีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ในแต่ละด้านคือ ผู้บริหารและสมาชิกสภาอบต.ยังขาดความรู้ความเข้าใจและไม่ค่อยให้ความสำคัญของวิสัยทัศน์ การสื่อสาร/ การประสานงาน ขาดการส่งเสริมทักษะด้านการสื่อสารและการประสานงานที่ดีกับประชาชนและหน่วยงานต่าง ๆ มีการสื่อสารทางเดียว การแก้ไขปัญหา ยังไม่ทราบแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ถูกต้อง ขาดข้อมูลและการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ขาดกระบวนการเสริมสร้างความโปร่งใส ไม่มีการส่งเสริมการระดมทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาท้องถิ่น เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้าน ในด้านการพัฒนาท้องถิ่น

สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหูกวาง อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ ควรให้รางวัลใจ ควรมีการพัฒนาบุคลิกภาพของผู้นำและมีการส่งเสริมความรู้ให้เป็นที่ยอมรับและมีกระบวนการเสริมสร้างความโปร่งใส ควรมีการส่งเสริมการระดมทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาท้องถิ่น เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้าน ควรมีการส่งเสริมการพึ่งตนเองของประชาชนในท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ในการแก้ไขปัญหาควรรหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่ถูกต้อง และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ส่งเสริมกระบวนการบูรณาการร่วมกันในการแก้ไขปัญหาระหว่างหน่วยงาน ควรส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในเรื่องวิสัยทัศน์ และควรมีการส่งเสริมด้านการสื่อสาร

สุพรรณ นุญมีมาก (2553) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช การศึกษาอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ตามคุณลักษณะบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นกับรูปแบบภาวะผู้นำของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราชโดยเก็บข้อมูลจากประชากรได้แก่ กรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล

ในเขตอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 148 ราย และวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นด้วย สถิติพื้นฐาน ค่าความเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t- test และ one-way ANOVA และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

ผลการศึกษาพบว่า กรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30-40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,000 - 20,000 บาท เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล 5 - 7 ปี และเข้ารับการฝึกอบรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น เชิงบูรณาการ

การพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ มีระดับความคิดเห็นด้านรูปแบบภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยเปรียบเทียบความแตกต่างตามคุณลักษณะบุคคล พบว่า เพศหญิงมีระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ด้านความสามารถในการประสานงาน และด้านการมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา สูงกว่าเพศชาย อายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีความคิดเห็นในระดับมาก เกี่ยวกับสามารถพิสูจน์ใจให้ทุกคนเข้าใจ และร่วมกันทำงานได้ สามารถประสานเครือข่าย และผู้ได้บังคับบัญชาให้ดำเนินกิจกรรมร่วมกันให้ประสบความสำเร็จ และสามารถประสานเครือข่าย และผู้ได้บังคับบัญชาให้ดำเนินกิจกรรมร่วมกันให้ประสบความสำเร็จสามารถแก้ไขปัญหาหรือเหตุการณ์ร้ายแรงและความตึงเครียดที่เกิดขึ้นได้ สามารถปรับตัวให้กับเหตุการณ์สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ได้ ส่วนผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นในระดับมาก เกี่ยวกับการมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา มุ่งพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปตามความต้องการของคนในท้องถิ่นได้ ส่วนผู้มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นในระดับมากเกี่ยวกับด้านความสามารถในการจูงใจให้เชื่อถือศรัทธาและยอมรับ ด้านความสามารถในการประสานงาน ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ด้านตำแหน่งงานพบว่า ตำแหน่งคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่น ด้านความสามารถในการจูงใจให้เชื่อถือศรัทธาและยอมรับ ด้านความสามารถในการประสานงาน และด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา สูงกว่าผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ดำรงตำแหน่งมากกว่า 7 ปี มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก เกี่ยวกับด้านความสามารถในการจูงใจให้เชื่อถือศรัทธาและยอมรับ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมงานเห็นความสำคัญของงาน และด้านการมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา การปรับเปลี่ยนวิธีการ

ทำงานให้สอดคล้องกับนโยบาย ส่วนการเข้ารับการศึกษา มีระดับความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน และผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ กับระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ส่วนผู้นำแบบสั่งการ ผู้นำแบบสนับสนุน และผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุภาวดี ติมินทร์ (2548) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี และเปรียบเทียบภาวะผู้นำ ในการพัฒนาท้องถิ่นจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ รายได้ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และข้อมูลด้านสังคม ได้แก่ ตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล ระยะเวลา การดำรงตำแหน่ง การเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคมและการได้รับการฝึกอบรมความรู้ กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ คณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี จำนวน 166 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบ ค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และหลักการและกระบวนการวางแผน ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่นและอื่น ๆ กรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกันมีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และหลักการและกระบวนการวางแผนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ส่วนกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี เพศ อายุ อาชีพ รายได้ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา การเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม และการได้รับการฝึกอบรมความรู้ แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และหลักการ และกระบวนการวางแผนไม่แตกต่างกัน กรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการฝึกอบรมความรู้ มีผลทำให้ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่นและอื่น ๆ ของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี เพศ อายุ อาชีพ รายได้ สถานภาพสมรส ระดับ

การศึกษา ตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการเป็นสมาชิก กลุ่มทางสังคม แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนา ท้องถิ่นและอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

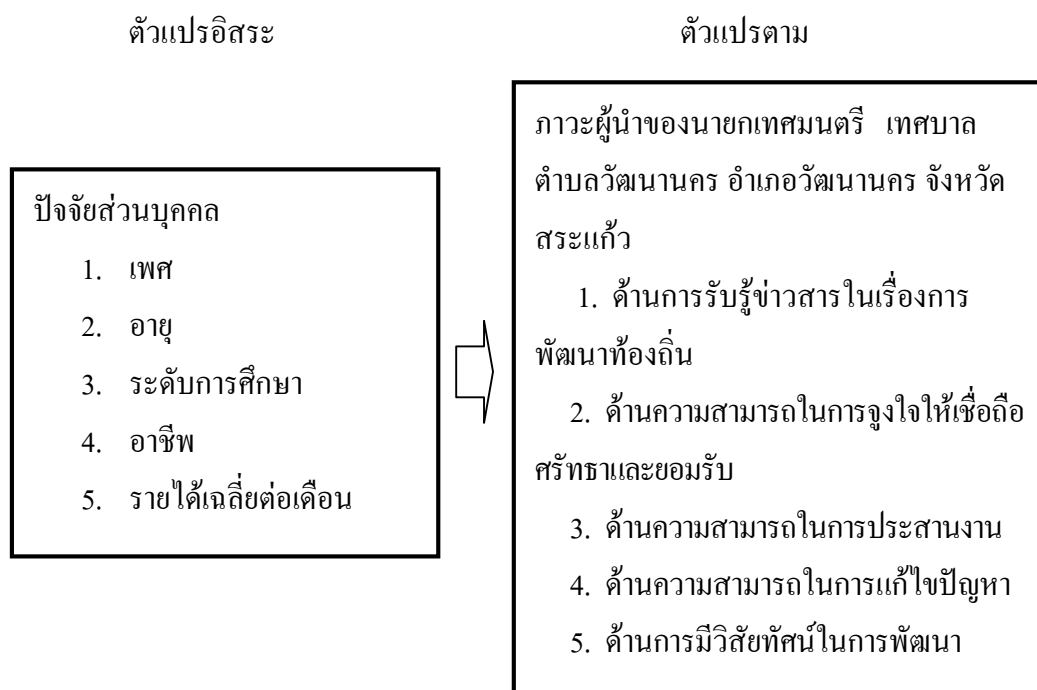
นาสิทธิ แก้วคำ (2554 อ้างถึงใน เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์, 2555) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำในการ พัฒนาท้องถิ่นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษา อำเภอไพริบึง จังหวัดศรีสะเกษ การ วิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ของนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบล อำเภอไพริบึง จังหวัดศรีสะเกษ และเปรียบเทียบภาวะผู้นำ ในการพัฒนาท้องถิ่นของ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไพริบึง จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตาม เพศ และ ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา วิจัย คือ ตัวแทนของประชากรผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ในพื้นที่ 6 ตำบลในอำเภอไพริบึง จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 379 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือใน การเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทดสอบค่า t (t-Test) และ F(F-test) ผลการวิจัยพบว่า

ระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอไพริบึง จังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมของ ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ได้แก่ด้าน โครงสร้างพื้นฐาน ด้านการพัฒนา เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม

ส่วนการทดสอบค่า t (t-test) พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มี เพศต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับภาวะผู้นำของนายก องค์การบริหารส่วนตำบล ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ด้านการ พัฒนาเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ ส่วนด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีระดับภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และ F พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับภาวะผู้นำของนายก องค์การบริหารส่วนตำบล ในภาพรวม โดยแบ่งเป็นรายคู่ จำแนกตามกลุ่มระดับประสบการณ์ใน การดำรงตำแหน่ง พบว่า ระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ คือ ระดับประสบการณ์การดำรงตำแหน่งสมัยแรก กับ การดำรงตำแหน่งมากกว่า สมัย และระดับประสบการณ์การดำรงตำแหน่งสมัยที่ 2 กับการดำรง ตำแหน่งมากกว่า สมัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น (สุภาวดี ติมีนทร, 2548; ธรรมรัตน์ สอนทอง, 2553; สุพรรณ มีบุญมาก, 2553) ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่น 2. ด้านความสามารถในการจูงใจให้เชื่อถือศรัทธาและยอมรับ 3. ด้านความสามารถในการประสานงาน 4. ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา และ 5. ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา มาเป็นตัวแปรตามในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนตัวแปรอิสระผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยส่วนบุคคล มาเป็นตัวแปรในการศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว และเพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้แบ่งวิธีการดำเนินการศึกษาโดยลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำนวนประชากรชาย 2,867 คน จำนวนประชากรหญิง 3,201 คน จำนวนประชากรทั้งหมด 6,068 คน จำนวนครัวเรือน 2,454 ครัวเรือน (สถิติทะเบียนราษฎร เทศบาลตำบลวัฒนานคร ณ เดือนมกราคม 2558)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยทำการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีของ ยามาเน่ (Yamane, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่ม กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ .05 มีสูตรการคำนวณ ดังนี้ (ไพฑูริย์ โปธิสว่าง, 2556, หน้า 167)

สูตรการคำนวณ

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

เมื่อ

n = กลุ่มตัวอย่าง

N = ประชากรทั้งหมด

e = ค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ระดับ .05

เมื่อนำมาแทนค่าในสูตร จะได้ดังนี้

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

$$n = \frac{6,068}{1+6,068 * .0025}$$

$$n = 375.26$$

$$n = 376$$

ผู้วิจัยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 376 คน

ขั้นที่ 2 เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นแล้ว ผู้ศึกษาได้ดำเนินการหาจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหมู่บ้าน ของเทศบาลตำบลวัฒนานคร โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ อย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) โดยใช้สูตรการคำนวณ จะได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

คำนวณตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม

$$= \frac{\text{จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละหมู่บ้าน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 4 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

หมู่บ้าน	จำนวนประชากร	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง
บ้านพร้าว	889	55
บ้านสระลพ	706	44
บ้านเมือง	529	33
บ้านจิก	427	26
บ้านวัฒนานคร	2,737	170
บ้านหนองคลอง	361	22
บ้านหนองแสง	419	26
รวม	6,068	376

ที่มา: สถิติทะเบียนราษฎร์ เทศบาลตำบลวัฒนานคร ณ เดือนมกราคม 2558

ขั้นที่ 3 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลากรายชื่อของประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลวัฒนานคร ในแต่ละหมู่บ้านเพื่อทำการแจกแบบสอบถามตามจำนวนที่ได้สุ่มไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถาม ซึ่งผู้ศึกษาสร้างขึ้นโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรที่ศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน รวม 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำนวน 20 ข้อ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดค่า ดังนี้ (ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง, 2556, หน้า 358)

ระดับมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
ระดับมาก	ให้	4	คะแนน
ระดับปานกลาง	ให้	3	คะแนน
ระดับน้อย	ให้	2	คะแนน
ระดับน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาสร้างเครื่องมือโดยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามปฏิบัติการเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำแบบร่างสอบถามนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความเหมาะสมของเครื่องมือ

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอผู้เชี่ยวชาญ

จำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง และความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจน และการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งใช้เกณฑ์การประเมินความสอดคล้องกำหนดค่าตัวเลข ดังนี้

ค่า +1	หมายถึง	สอดคล้อง
ค่า 0	หมายถึง	ไม่แน่ใจ
ค่า -1	หมายถึง	ไม่สอดคล้อง

ทั้งนี้ ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

- | | |
|---------------------------------|---|
| 1. ผศ. ดร.ไพฑูรย์ โปธิสว่าง | หัวหน้าภาควิชาคณะรัฐศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2. ร.ต.อ.ดร.วิเชียร ตันศิริคงคล | อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3. ดร.ไชยา กุฎาคาร | อาจารย์พิเศษประจำคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์
คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตสระแก้ว |

4. ขอรับเครื่องมือในการวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญคืนแล้วนำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of congruence) ของคำถามในแต่ละข้อ ถ้ามี IOC < 0.5 แสดงว่าข้อคำถามนั้นเนื้อหาไม่ตรงตามที่ต้องการวัด ถือว่าใช้ไม่ได้สร้างขึ้นใหม่ทดแทนกรณีที่ไม่ครอบคลุม โดยใช้สูตร (ไพฑูรย์ โปธิสว่าง, 2556, หน้า 154) ดังนี้

$$IOC = \frac{R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

R แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิด้านเนื้อหา

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามในภาพรวมได้ค่า

$$(IOC) = 0.98$$

5. นำแบบสอบถามไปลองใช้ (Try out) กับประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ซึ่งไม่ใช่ประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด แล้วนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นแบบสัมประสิทธิ์อัลฟา ครอนบราซ (ไพฑูรย์ โพธิสว่าง, 2556, หน้า 155-157) ทั้งหมดได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.89

6. นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากมหาวิทยาลัยบูรพา ถึงนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนในพื้นที่ โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1-31 มีนาคม 2558 เป็นระยะเวลา 1 เดือน
2. ดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยเก็บได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้
3. ทำการวิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์
2. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป และกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม รวมทั้งการแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.1 แบบสอบถามแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว โดยใช้เกณฑ์และแปลความหมาย อยู่ในรูปแบบของคะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ และทำการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้ (ไพฑูรย์ โพธิสว่าง, 2556, หน้า 360)

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= .80 \end{aligned}$$

ระดับคะแนนเฉลี่ย	4.21-5.00	มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับคะแนนเฉลี่ย	3.41-4.20	มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก
ระดับคะแนนเฉลี่ย	2.61-3.40	มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับคะแนนเฉลี่ย	1.81-2.60	มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อย
ระดับคะแนนเฉลี่ย	1.00-1.80	มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับงานวิจัยด้านสังคมศาสตร์ โดยวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) คำนวณเป็นค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง
2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยนำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติค่าที ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และใช้ค่าสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม กรณีพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลพัฒนานคร อำเภอพัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลพัฒนานคร อำเภอพัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว และเพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลพัฒนานคร อำเภอพัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลพัฒนานคร อำเภอพัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำนวน 376 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการแจกและเก็บรวบรวมได้คืนเต็มจำนวน สถิติที่ใช้คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติค่าที และค่าสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ ได้แบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลพัฒนานคร อำเภอพัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนประชาชนทั้งจำนวน
n	แทน	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม

<i>F</i>	แทน	ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม
<i>P</i>	แทน	ความน่าจะเป็น
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เป็นการนำเสนอจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 376 คน ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏในตารางที่ 5 พบว่า

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
1.	ชาย	191	50.80
2.	หญิง	185	49.20
	รวม	376	100.00
อายุ			
1.	ต่ำกว่า 30 ปี	124	32.98
2.	30-35 ปี	62	16.49
3.	36-40 ปี	52	13.83
4.	40 ปีขึ้นไป	138	36.70
	รวม	376	100.00
ระดับการศึกษา			
1.	ประถมศึกษา	173	46.01
2.	มัธยมศึกษาตอนต้น/ตอนปลาย	84	22.34
3.	อนุปริญญา	32	8.51
4.	ปริญญาตรี	57	15.16
5.	สูงกว่าปริญญาตรี	30	7.98
	รวม	376	100.00

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อาชีพ		
1. เกษตรกรรม	106	28.19
2. รับจ้าง	97	25.80
3. ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	47	12.50
4. ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	53	14.10
5. ลูกจ้างบริษัทเอกชน	31	8.24
6. นักเรียน/นักศึกษา	42	11.17
รวม	376	100.00
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
1. ต่ำกว่า 15,000 บาท	157	41.76
2. 15,001-20,000 บาท	94	25.00
3. 20,001-25,000 บาท	69	18.35
4. มากกว่า 25,001 บาท	56	14.89
รวม	376	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80 รองลงมา คือเพศหญิง จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 49.20 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70 รองลงมาคืออายุ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 32.98 อายุ 30-35 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 16.49 และอายุ 36-40 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.83 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 46.01 รองลงมาคือมัธยมศึกษาตอนต้น/ ตอนปลาย จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 22.34 ระดับปริญญาตรี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 15.16 ระดับอนุปริญญา จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.51 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.98 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 28.19 รองลงมาคือ อาชีพรับจ้าง จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 25.80 อาชีพข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10 อาชีพค้าขาย/ ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และอาชีพลูกจ้าง/บริษัทเอกชน จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.24 ตามลำดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ ต่ำกว่า

15,000 บาท จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 41.76 รองลงมาคือ 15,001-20,000 บาท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 รายได้ 20,001-25,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 18.35 และรายได้มากกว่า 25,001 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.89 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

ผลการวิเคราะห์ แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 6 ถึง ตารางที่ 11 ดังนี้

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวม

	ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น	ระดับภาวะผู้นำ			
		\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
1.	ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่น	3.79	0.94	มาก	2
2.	ด้านความสามารถในการจูงใจให้เชื่อถือ ศรัทธา และยอมรับ	3.80	0.93	มาก	1
3.	ด้านความสามารถในการประสานงาน	3.74	0.93	มาก	3
4.	ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา	3.31	1.09	ปานกลาง	4
5.	ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา	2.88	1.21	ปานกลาง	5
	รวม	3.50	1.02	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 1.02$) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความสามารถในการจูงใจให้เชื่อถือ ศรัทธาและยอมรับ ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.93$) รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.94$) ด้านความสามารถในการประสานงาน ($\bar{X} = 3.74$, $SD = 0.93$) ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 3.31$, $SD = 1.09$) และด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา ($\bar{X} = 2.88$, $SD = 1.21$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของ
นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว
ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่น

ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่อง การพัฒนาท้องถิ่น	ระดับภาวะผู้นำ								
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
1. นายกเทศมนตรีของท่าน สนใจติดตามข่าวสารเกี่ยวกับ การพัฒนาในด้านต่าง ๆ และ นำมาประชาสัมพันธ์ให้ ประชาชนในพื้นที่ทราบเสมอ	0 (0.00)	2 (0.53)	18 (4.79)	141 (37.50)	215 (57.18)	4.51	0.62	มากที่สุด	1
2. นายกเทศมนตรีของท่านมี การติดตามข้อมูลเกี่ยวกับการ พัฒนาท้องถิ่น จากท้องถิ่น จังหวัดเสมอ	14 (3.72)	44 (11.70)	97 (25.80)	159 (42.29)	62 (16.49)	3.56	1.02	มาก	3
3. นายกเทศมนตรีของท่านให้ ความสนใจเกี่ยวกับข้อมูล ข่าวสาร ที่ได้รับจากหน่วยงาน ต่าง ๆ อยู่เสมอ	52 (13.83)	90 (23.93)	91 (24.20)	100 (26.60)	43 (11.44)	2.98	1.23	ปานกลาง	4
4. นายกเทศมนตรีของท่านมัก นำความรู้และข่าวสารการ พัฒนามาถ่ายทอดให้กับเพื่อน ร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา เป็นประจำ	4 (1.06)	15 (3.99)	55 (14.63)	153 (40.69)	149 (39.63)	4.14	0.88	มาก	2
รวม						3.79	0.94	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล
วัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่น
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.94$) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด คือ นายกเทศมนตรีของท่านสนใจติดตามข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ และนำมา
ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในพื้นที่ทราบเสมอ ($\bar{X} = 4.51$, $SD = 0.62$) รองลงมาคือ
นายกเทศมนตรีของท่านมักนำความรู้และข่าวสารการพัฒนามาถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานและ

ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นประจำ ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.88$) นายกเทศมนตรีของท่านมีการติดตามข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น จากท้องถิ่นจังหวัดเสมอ ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 1.02$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ นายกเทศมนตรีของท่านให้ความสนใจเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร ที่ได้รับจากหน่วยงานต่าง ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 2.98$, $SD = 1.23$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ด้านความสามารถในการจูงใจให้เชื่อถือศรัทธาและยอมรับ

ด้านความสามารถในการจูงใจให้เชื่อถือศรัทธาและยอมรับ	ระดับภาวะผู้นำ					\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
5. นายกเทศมนตรีของท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงาน	17	56	73	149	81	3.59	1.12	มาก	4
	(4.52)	(14.89)	(19.42)	(39.63)	(21.54)				
6. นายกเทศมนตรีของท่านเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ นับถือจากผู้บังคับบัญชา	2	44	99	141	90	3.73	0.97	มาก	3
	(0.53)	(11.70)	(26.33)	(37.50)	(23.94)				
7. นายกเทศมนตรีของท่านเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ นับถือจากประชาชนในพื้นที่	1	18	72	191	94	3.95	0.81	มาก	1
	(0.26)	(4.79)	(19.15)	(50.80)	(25.00)				
8. นายกเทศมนตรีของท่านเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ นับถือจากสมาชิกสภาเทศบาลตำบลวัฒนานคร	47	53	61	138	77	3.94	0.82	มาก	2
	(12.50)	(14.10)	(16.22)	(36.70)	(20.48)				
รวม						3.80	0.93	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ด้านความสามารถในการจูงใจให้เชื่อถือ ศรัทธา และยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.93$) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นายกเทศมนตรีของท่านเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ นับถือจากประชาชนในพื้นที่ ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.81$) รองลงมาคือ นายกเทศมนตรีของท่านเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ นับถือจากสมาชิกสภาเทศบาลตำบลวัฒนานคร ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.82$) นายกเทศมนตรีของท่านเป็นผู้ที่ได้รับ

การยอมรับ นับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.73, SD = 0.97$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นายกเทศมนตรีของท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.59, SD = 1.12$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ด้านความสามารถในการประสานงาน

ด้านความสามารถในการ ประสานงาน	ระดับภาวะผู้นำ					\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด				
9. นายกเทศมนตรีของท่านเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	5 (1.33)	13 (3.46)	55 (14.63)	165 (43.88)	138 (36.70)	4.11	0.87	มาก	1
10. นายกเทศมนตรีของท่านสามารถทำงานร่วมกับพนักงานเทศบาลตำบลวัฒนานคร ได้เป็นอย่างดี	2 (0.53)	30 (7.98)	86 (22.87)	162 (43.09)	96 (25.53)	3.85	0.91	มาก	2
11. นายกเทศมนตรีของท่านสามารถทำงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี	10 (2.66)	48 (12.76)	107 (28.46)	152 (40.43)	59 (15.69)	3.54	0.99	มาก	3
12. นายกเทศมนตรีของท่านมีความสามารถในการบริหารโดยสามารถประสานงานทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี	21 (5.59)	34 (9.04)	111 (29.52)	136 (36.17)	74 (19.68)	3.45	0.95	ปานกลาง	4
รวม						3.74	0.93	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ด้านความสามารถในการประสานงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74, SD = 0.93$) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นายกเทศมนตรีของท่านเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ($\bar{X} = 4.11, SD = 0.87$) รองลงมาคือนายกเทศมนตรีของท่านสามารถทำงานร่วมกับพนักงานเทศบาลตำบลวัฒนานคร ได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.85, SD = 0.91$) นายกเทศมนตรีของท่านสามารถทำงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้เป็น

อย่างดี ($\bar{X} = 3.54$, $SD = 0.99$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นายกเทศมนตรีของท่านมีความสามารถในการบริหาร โดยสามารถประสานงานทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.45$, $SD = 0.95$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา

ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา	ระดับภาวะผู้นำ					\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
13.นายกเทศมนตรีของท่านมีการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว	20 (5.32)	65 (17.29)	119 (31.65)	146 (38.83)	26 (3.91)	3.25	0.99	ปานกลาง	2
14.นายกเทศมนตรีของท่านใช้เหตุผลและข้อมูลที่มีอยู่ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา	31 (8.24)	70 (18.62)	116 (30.85)	132 (35.11)	27 (7.18)	3.14	1.07	ปานกลาง	4
15.นายกเทศมนตรีของท่านเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้แก้ไขปัญหาในเบื้องต้น	40 (10.64)	58 (15.43)	96 (25.53)	136 (36.17)	46 (12.23)	3.24	1.17	ปานกลาง	3
16.นายกเทศมนตรีของท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้งานที่กระทำบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	17 (4.52)	56 (14.89)	73 (19.42)	149 (39.63)	81 (21.54)	3.59	1.12	มาก	1
รวม						3.31	1.09	ปานกลาง	

จากตารางที่ 10 พบว่า ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, $SD = 1.09$) เมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นายกเทศมนตรีของท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้งานที่

กระทำบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 1.12$) รองลงมาคือ นายกเทศมนตรีของท่านมีการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.25$, $SD = 0.99$) นายกเทศมนตรีของท่าน เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้แก้ไขปัญหาในเบื้องต้น ($\bar{X} = 3.24$, $SD = 1.17$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ นายกเทศมนตรีของท่าน ใช้เหตุผลและข้อมูลที่มีอยู่ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 3.14$, $SD = 1.07$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา

ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา	ระดับภาวะผู้นำ					\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด				
17.นายกเทศมนตรีของท่านมีการนำระบบการสื่อสารเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	143 (38.03)	65 (17.29)	61 (16.22)	83 (22.08)	24 (6.38)	2.89	1.15	ปานกลาง	2
18.นายกเทศมนตรีของท่านปรับตัวได้ตามการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก	55 (14.63)	107 (28.46)	98 (26.06)	92 (24.47)	24 (6.38)	2.80	1.15	ปานกลาง	3
19.นายกเทศมนตรีของท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	47 (12.50)	101 (26.86)	102 (27.13)	98 (26.06)	28 (7.45)	2.42	1.35	น้อย	4
20.นายกเทศมนตรีของท่านมีความสามารถนำมาประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	33 (8.78)	54 (14.36)	76 (20.21)	154 (40.96)	59 (15.69)	3.40	1.17	ปานกลาง	1
รวม						2.88	1.21	ปานกลาง	

จากตารางที่ 11 พบว่า ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.88$, $SD = 1.21$) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ

นายกเทศมนตรีของท่านมีความสามารถนำมาประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.40$, $SD = 1.17$) รองลงมาคือ นายกเทศมนตรีของท่านมีการนำระบบการสื่อสาร เทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.89$, $SD = 1.15$) นายกเทศมนตรีของท่านปรับตัวได้ตามการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก ($\bar{X} = 2.80$, $SD = 1.15$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นายกเทศมนตรีของท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.42$, $SD = 1.35$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ประชาชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานครแตกต่างกัน

ตารางที่ 12 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	\bar{X}	SD	t	Sig.
ชาย	191	3.40	0.66	1.18	0.95
หญิง	185	3.32	0.65		
รวม	376				

*($p < .05$)

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ t-Test เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกันมีระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานครแตกต่างกัน

ตารางที่ 13 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาล ตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	10.44	3	3.48	8.55	0.73
ภายในกลุ่ม	151.45	372	0.41		
รวม	161.90	375			

*($p < .05$)

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ระดับวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาล ตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามอายุ โดยใช้ค่าสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีระดับวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาล ตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เป็นไม่ไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 ประชาชนที่มีรูปแบบการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานครแตกต่างกัน

ตารางที่ 14 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาล ตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	14.25	4	3.56	8.95	0.00*
ภายในกลุ่ม	147.65	371	0.40		
รวม	161.90	375			

*($p < .05$)

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ระดับวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาล ตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ค่าสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า

ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาล ตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี LSD ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธี LSD

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ระดับการศึกษา				
		ประถมศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น/ตอนปลาย	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		3.20	3.54	3.11	3.48	3.74
ประถมศึกษา	3.20	-	0.00*	0.47	0.00*	0.00*
มัธยมศึกษาตอนต้น/ตอนปลาย	3.54		-	0.00*	0.57	0.16
อนุปริญญา	3.11			-	0.01*	0.00*
ปริญญาตรี	3.48				-	0.08
สูงกว่าปริญญาตรี	3.74					-

*($p < .05$)

จากตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธี LSD พบความแตกต่าง 6 คู่ ได้แก่

คู่ที่ 1 ประถมศึกษา กับ มัธยมศึกษาตอนต้น/ตอนปลาย หมายความว่า ประชาชนที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาล ตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว แตกต่างกับประชาชนที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/ตอนปลาย

คู่ที่ 2 ประถมศึกษา กับ ปริญญาตรี หมายความว่า ประชาชนที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาล ตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว แตกต่างกับประชาชนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

คู่ที่ 3 ประถมศึกษา กับ สูงกว่าปริญญาตรี หมายความว่า ประชาชนที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาล

ตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว แตกต่างกับประชาชนที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

คู่ที่ 4 มัธยมศึกษาตอนต้น/ตอนปลาย กับ อนุปริญญา หมายความว่า ประชาชนที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น/ตอนปลาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาล ตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว แตกต่างกับประชาชนที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา

คู่ที่ 5 อนุปริญญา กับ ปริญญาตรี หมายความว่า ประชาชนที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาล ตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว แตกต่างกับประชาชนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

คู่ที่ 6 อนุปริญญา กับ สูงกว่าปริญญาตรี หมายความว่า ประชาชนที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาล ตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว แตกต่างกับประชาชนที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี

สมมติฐานข้อที่ 4 ประชาชนที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานครแตกต่างกัน

ตารางที่ 16 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาล ตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามอาชีพ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	24.89	5	4.98	13.44	0.69
ภายในกลุ่ม	137.01	370	0.37		
รวม	161.90	375			

*($p < .05$)

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาล ตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามอาชีพ โดยใช้ค่าสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า ประชาชนที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาล ตำบลวัฒนานคร

อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 5 ประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานครแตกต่างกัน

ตารางที่ 17 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	21.50	3	7.17	18.99	0.85
ภายในกลุ่ม	140.40	372	0.38		
รวม	161.90	375			

*($p > .05$)

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาล ตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ค่าสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า ประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาล ตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 18 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
1. ประชาชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานครแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน
2. ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานครแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน
3. ประชาชนที่มีรูปแบบการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานครแตกต่างกัน	เป็นไปตาม สมมติฐาน
4. ประชาชนที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานครแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน
5. ประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานครแตกต่างกัน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน

จากตารางที่ 18 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาล ตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีเพศ อายุ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาล ตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว และเพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำนวน 376 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการแจกและเก็บรวบรวมได้คืนเต็มจำนวน สถิติที่ใช้คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติค่าที และค่าสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

สรุปผล

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยโดยเรียงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ข้อค้นพบดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว พบว่า ระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า มีด้านที่มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการจูงใจให้เชื่อถือ ศรัทธาและยอมรับ มีระดับภาวะผู้นำมาเป็นลำดับแรก ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.79$) และด้านความสามารถในการประสานงาน มีระดับภาวะผู้นำมาเป็นลำดับที่สาม ($\bar{X} = 3.74$) ส่วนด้านที่มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง มีสองด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 3.31$) และ ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา ($\bar{X} = 2.88$) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาล ตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีเพศ อายุ

อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาล ตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยโดยเรียงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. จากผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาล ตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว พบว่า ระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปรายในรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านความสามารถในการจูงใจให้เชื่อถือศรัทธาและยอมรับ มีระดับภาวะผู้นำมาเป็นลำดับแรก โดยพบว่า ข้อที่มีระดับภาวะผู้นำสูงที่สุด คือ นายกเทศมนตรีของท่านเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ นับถือจากประชาชนในพื้นที่ รองลงมาคือ นายกเทศมนตรีของท่านเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ นับถือจากสมาชิกสภาเทศบาลตำบลวัฒนานคร นายกเทศมนตรีของท่านเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ นับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นายกเทศมนตรีของท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการรับเลือกตั้งเข้ามาเป็นนายกเทศมนตรีของเทศบาลในแต่ละพื้นที่นั้น ผู้ที่ได้รับคัดเลือกจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ และได้รับความศรัทธาจากประชาชนในพื้นที่ว่าจะสามารถพัฒนาท้องถิ่นให้ก้าวหน้าได้ มาเป็นลำดับแรก โดยนายกเทศมนตรีจะต้องได้รับการยอมรับทั้งจากสมาชิกสภาเทศบาล จากผู้ปฏิบัติงาน และจากประชาชนในพื้นที่ ซึ่งข้อค้นพบสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภาวดี ดิมนิทร (2548) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ด้านความสามารถในการจูงใจให้เชื่อถือศรัทธาและยอมรับ มีระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่น มีระดับภาวะผู้นำมาเป็นลำดับที่สอง พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) โดยข้อที่มีมีระดับภาวะผู้นำสูงที่สุด คือ นายกเทศมนตรีของท่านสนใจติดตามข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาด้านต่าง ๆ และนำมาประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในพื้นที่ทราบเสมอ รองลงมาคือ นายกเทศมนตรีของท่านมักนำความรู้ และข่าวสารการพัฒนาถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชาเป็นประจำ นายกเทศมนตรีของท่านมีการติดตามข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น จากท้องถิ่นจังหวัดเสมอ

และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นายกเทศมนตรีของท่านให้ความสนใจเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร ที่ได้รับจากหน่วยงานต่าง ๆ อยู่เสมอ ตามลำดับ จากข้อค้นพบจะเห็นได้ว่าระดับภาวะผู้นำด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่น ประชาชนเห็นว่า นายกเทศมนตรีมีความในใจติดตามข่าวสารด้านการพัฒนา และนำมาประชาสัมพันธ์ให้ประชาชน และผู้ได้บังคับบัญชาได้รับทราบ ส่วนข้อค้นพบที่น่าสนใจคือ พบว่าประชาชนเห็นว่านายกเทศมนตรีมีความสนใจเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประชาชนอาจจะมีความคิดเห็นว่า นายกเทศมนตรีมีการรับฟัง และติดตามข่าวสารมาถ่ายทอดให้ประชาชนและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบ เพื่อนำไปปฏิบัติแต่ไม่ได้มีการติดตามผลการปฏิบัติตามข้อมูลนั้นอย่างต่อเนื่อง จึงส่งผลให้ผลการศึกษาด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาข้อที่ว่า นายกเทศมนตรีให้ความสนใจเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากหน่วยงานต่าง ๆ อยู่เสมอ มีค่าระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชรรมารัตน์ สอนทอง (2553) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการพัฒนาท้องถิ่น ของผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหูกวาง อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์ จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและสมาชิกสภาอบต.ไม่ค่อยให้ความสำคัญของวิสัยทัศน์ การสื่อสาร/การประสานงาน ขาดการส่งเสริมทักษะด้านการสื่อสารและการประสานงานที่ดีกับประชาชนและหน่วยงานต่าง ๆ มีการสื่อสารทางเดียว

1.3 ด้านความสามารถในการประสานงาน มีระดับภาวะผู้นำมาเป็นลำดับที่สาม โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) ซึ่งพบว่า ข้อที่มีระดับภาวะผู้นำสูงที่สุด คือ นายกเทศมนตรีของท่านเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รองลงมาคือ นายกเทศมนตรีของท่านสามารถทำงานร่วมกับพนักงานเทศบาลตำบลวัฒนานคร ได้เป็นอย่างดี นายกเทศมนตรีของท่านสามารถทำงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นายกเทศมนตรีของท่านเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถทำงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ของเทศบาลและหน่วยงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี แต่ยังคงขาดความสามารถในการประสานงานกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากผลการวิจัยมีค่าคะแนนระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการประสานงานกับภาคส่วนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีการดำเนินงานอยู่แล้ว แต่ประชาชนยังเห็นว่ายังไม่มีการร่วมมือกันเท่าที่ควร กิจกรรมบางอย่างที่ควรจะมีการบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานในท้องถิ่น ยังมีการแบ่งงานกันทำ จึงทำให้ประชาชนเห็นว่านายกเทศมนตรียังขาดการประสานงานกับทุกภาคส่วน โดยมีค่าคะแนนระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาวดี ดิมินตระ (2548) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหาร

ส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี พบว่า มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ด้านความสามารถในการประสานงาน อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา มีระดับภาวะผู้นำมาเป็นลำดับที่ดี โดยพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) ซึ่งพบว่า ข้อที่มีระดับภาวะผู้นำสูงที่สุด คือ นายกเทศมนตรีของท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้งานที่กระทำบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย รองลงมาคือ นายกเทศมนตรีของท่านมีการแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว นายกเทศมนตรีของท่าน เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้แก้ไขปัญหาในเบื้องต้นและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นายกเทศมนตรีของท่าน ใช้เหตุผลและข้อมูลที่มีอยู่ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ต้องประชาชนเป็นผู้ประสบปัญหา ซึ่งต้องการการแก้ไขที่รวดเร็ว การปฏิบัติงานของเทศบาลนั้นต้องผ่านขั้นตอนกระบวนการต่าง ๆ จึงส่งผลให้ประชาชนมีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุพพรัตน์ บุญมีมาก (2553) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช การศึกษาอิสระนี้ ผลการศึกษาพบว่า มีระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับปานกลาง

1.5 ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา มีระดับภาวะผู้นำมาเป็นลำดับสุดท้ายโดยพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.88$) ซึ่งพบว่า ข้อที่มีระดับภาวะผู้นำสูงที่สุด คือ นายกเทศมนตรีของท่านมีความสามารถนำมาประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ นายกเทศมนตรีของท่านมีการนำระบบการสื่อสารเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน นายกเทศมนตรีของท่านปรับตัวได้ตามการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นายกเทศมนตรีของท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ จากข้อค้นพบจะเห็นว่า ด้านวิสัยทัศน์ในการพัฒนา โดยเฉพาะในเรื่องของการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของนายกเทศมนตรีมีค่าคะแนนระดับภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อย ซึ่งเป็นข้อที่มีค่าคะแนนระดับภาวะผู้นำต่ำที่สุด ในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนการนำระบบการสื่อสาร เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นมีค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น นายกเทศมนตรีจึงควรมีการนำเทคโนโลยี สมัยใหม่ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลวัดนาคกรให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพพรัตน์ บุญมีมาก (2553) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช

การศึกษาอิสระนี้ ผลการศึกษาพบว่า มีระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของ กรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับปานกลาง

2. จากผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของ

นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาล ตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีเพศ อายุ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของ นายกเทศมนตรีเทศบาล ตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแยกอภิปรายได้ดังนี้

2.1 เพศ จากผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีเพศ ต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาล ตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ สุภาวดี ติมินตระ (2548) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า กรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี เพศ แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพพรัตน์ บุญมีมาก (2553) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศต่างกัน มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราชแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น ด้านความสามารถในการประสานงาน และด้านการมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา สูงกว่าเพศชาย และไม่สอดคล้องกับ นาสีทธิ แก้วคำ (2554 อ้างถึงใน เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์, 2555) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษา อำเภอไพรบึง จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีเพศต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 อายุ จากผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มี อายุ ต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาล ตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาวดี ติมินตระ (2548) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า กรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี อายุ แตกต่างกัน

มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพทรณ์ บุญมีมาก (2553) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าอายุต่างกัน มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราชแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ระดับการศึกษา จากผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาล ตำบลพัฒนานคร อำเภอพัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพทรณ์ บุญมีมาก (2553) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าระดับการศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราชแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นในระดับมาก เกี่ยวกับด้านการมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา มุ่งพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปตามความต้องการของคนในท้องถิ่นได้ และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาวดี ติมินตระ (2548) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า กรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นไม่แตกต่างกัน

2.4 อาชีพ จากผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีอาชีพ ต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาล ตำบลพัฒนานคร อำเภอพัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาวดี ติมินตระ (2548) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า กรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี อาชีพ แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นไม่แตกต่างกัน

2.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน จากผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาล ตำบลพัฒนานคร อำเภอพัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาวดี ติมินตระ (2548) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า กรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี รายได้แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพทรณ์ บุญมีมาก (2553) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่น

ของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการทดสอบ สมมติฐาน พบว่ารายได้ต่างกัน มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วน ตำบลในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราชแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท มีความคิดเห็นในระดับมากเกี่ยวกับด้านความสามารถ ในการจูงใจให้เชื่อถือศรัทธาและยอมรับ ด้านความสามารถในการประสานงาน ความสามารถในการแก้ไขปัญหา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านการมีวิสัยทัศน์ ในการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น นายกเทศมนตรีควรนำเทคโนโลยี สมัยใหม่ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลพัฒนานครให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2. จากผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น นายกเทศมนตรีจึงควรมีการแก้ไขปัญหาให้รวดเร็ว ขึ้น โดยอาศัยเหตุผลและข้อมูลที่มีอยู่ และควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีการแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นได้ เพื่อจะได้ส่งผลให้การแก้ไขปัญหามีความรวดเร็วขึ้น

3. จากผลการวิจัยพบว่า นายกเทศมนตรีมีความสามารถในการประสานงานทุกภาคส่วน ที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นนายกเทศมนตรี จึงควรมีการบูรณาการ ร่วมกันระหว่างหน่วยงานในท้องถิ่น ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาในเรื่องเดียวกันนี้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อวัดระดับ ภาวะผู้นำของนายกเทศมนตรี หรือนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในความคิดเห็นของประชาชน เพื่อถือเป็นการประเมินตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ด้วย

2. ควรมีการขยายพื้นที่ในการศึกษา เช่นเพิ่มขนาดเป็นระดับอำเภอ หรือระดับจังหวัด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่กว้างขึ้น

3. ควรมีการศึกษาในเรื่องของภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นในด้านอื่น ๆ เช่น ศึกษาถึง รูปแบบของภาวะผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่นว่ามีรูปแบบภาวะผู้นำแบบใด เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2550). ข้อมูลพื้นฐานการปกครองส่วนท้องถิ่น. เข้าถึงได้จาก <http://www.thailocaladmin.go.th>
- กัมพล แซ่มสา.(2550). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2553). การพัฒนาภาวะผู้นำ. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, 6, 155-165.
- เทศบาลตำบลวัฒนานคร. (2558). สถิติทะเบียนราษฎร. สระแก้ว: สระแก้ว.
- เปรม กิรติวงศ์ชัชวาล. (2552). กฎทองแห่งผู้นำ. กรุงเทพฯ: ทีบีเค มีเดีย พับลิชชิ่ง.
- ปารีชาติ ทองมา. (2550). ศึกษาสภาพภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพและแบบแลกเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- ประกอบ มีมาก. (2548). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษาดำรวจภูธรภาค 5. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประชน สุวรรณมงคล. (2547). แนวทางการจัดการความร่วมมือระหว่างท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: นำถึงพงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง. (2552). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของอธิการบดีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพฑูริย์ โพธิสว่าง.(2556). การทำวิจัยทางสังคมศาสตร์: หลักการ วิธีปฏิบัติและสถิติและคอมพิวเตอร์. ชลบุรี: กัมอิน.
- เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์. (2555). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: อิน เฮาส์ โนว์เลจ.
- ธรรมรัตน์ สอนทอง. (2553). ภาวะผู้นำด้านการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหาร และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหูกวาง อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์. รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุพทรณ์ มีบุญมาก. (2553). ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.

- สุภาวดี ติมนิทร. (2548). *ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สุรัชย์ ชูคำ. (2552). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโนนแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เอกวิทย์ มณีธร. (2552). *ระบบราชการ รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชนของไทย (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: เอ็ม.ที.เพรส.
- Gardner, J. W. (1990). *Leadership*. New York: A division of Macmillan.
- Giammatteo, M. C. (1981). *Forces on leadership*. New York: Ronald Press.
- Hemphill, J. K., & Coons, A. E. (1957). *Development of the leader behavior description questionnaire*. Ohio: Ohio State University.
- Hersey, P., & Blanchard, H. K. (1993). *Management of organizational behavior: Utilizing human Research* (6th ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership : A survey of literature*. New York: Free press.
- Yamane, T. (1970). *Statistic: An Introductory Analysis*. Tokyo: Harper International Edition.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร
อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะทราบระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ในการศึกษางานนิพนธ์ ตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
2. คำตอบทุกคำตอบ ข้อมูลทุกอย่างในแบบสอบถามนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าจะถือว่าเป็นความลับ
3. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ ตามความเป็นจริงเพื่อความถูกต้องของผลการศึกษานี้
4. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลวัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว
5. ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นายวุฒิกร สุวิทย์พันธ์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการเมืองการปกครอง
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 30 ปี 2. 30-35 ปี
 3. 36 – 40 ปี 4. 40 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ประถมศึกษาต่ำ 2. มัธยมศึกษา ตอนต้น/ตอนปลาย
 3. อนุปริญญา 4. ปริญญาตรี
 5. สูงกว่าปริญญาตรี

4. อาชีพ

1. เกษตรกร 2. รับจ้าง
 3. ก้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว 4. ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ
 5. นักเรียน/นักศึกษา 6. พนักงานบริษัท

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. ต่ำกว่า 15,000 บาท 2. 15,001 – 20,000 บาท
 3. 20,001 – 25,000 บาท 4. มากกว่า 25,001 บาท

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบล
วัฒนานคร อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วกรณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลวัฒนานคร	ระดับภาวะผู้นำ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
1	<u>ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่น</u> นายกเทศมนตรีของท่านสนใจติดตามข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาต่าง ๆ และนำมาประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในพื้นที่ทราบเสมอ					
2	นายกเทศมนตรีของท่านมีการติดตามข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น จากท้องถิ่นจังหวัดเสมอ					
3	นายกเทศมนตรีของท่านให้ความสนใจเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสาร ที่ได้รับจากหน่วยงานต่าง ๆ อยู่เสมอ					
4	นายกเทศมนตรีของท่านมักนำความรู้และข่าวสารการพัฒนาถ่ายทอดให้กับเพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชาเป็นประจำ					
5	<u>ด้านความสามารถในการจูงใจให้เชื่อถือศรัทธาและยอมรับ</u> นายกเทศมนตรีของท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงาน					
6	นายกเทศมนตรีของท่านเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ นับถือจากผู้ได้บังคับบัญชา					
7	นายกเทศมนตรีของท่านเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ นับถือจากประชาชนในพื้นที่					
8	นายกเทศมนตรีของท่านเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ นับถือจากสมาชิกสภาเทศบาลตำบลวัฒนานคร					

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลวัฒนานคร	ระดับภาวะผู้นำ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
9	<u>ด้านความสามารถในการประสานงาน</u> นายกเทศมนตรีของท่านเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
10	นายกเทศมนตรีของท่านสามารถทำงานร่วมกับ พนักงานเทศบาลตำบลวัฒนานคร ได้เป็นอย่างดี					
11	นายกเทศมนตรีของท่านสามารถทำงานร่วมกับ หน่วยงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี					
12	นายกเทศมนตรีของท่านมีความสามารถในการบริหาร โดยสามารถประสานงานทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้ เป็นอย่างดี					
13	<u>ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา</u> นายกเทศมนตรีของท่านมีการแก้ไขปัญหาได้อย่าง รวดเร็ว					
14	นายกเทศมนตรีของท่าน ใช้เหตุผลและข้อมูลที่มีอยู่ใน การตัดสินใจแก้ไขปัญหา					
15	นายกเทศมนตรีของท่าน เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานได้แก้ไขปัญหาในเบื้องต้น					
16	นายกเทศมนตรีของท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้งานที่กระทำบรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมาย					
17	<u>ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา</u> นายกเทศมนตรีของท่านมีการนำระบบการสื่อสาร เทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อประ โยชน์ต่อการ ปฏิบัติงาน					
18	นายกเทศมนตรีของท่านปรับตัวได้ตามการ เปลี่ยนแปลงของกระแสโลก					
19	นายกเทศมนตรีของท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใน การปฏิบัติงาน					

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลวัฒนานคร	ระดับภาวะผู้นำ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
20	นายกเทศมนตรีของท่านมีความสามารถนำมา ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

****ขอขอบคุณทุกท่านในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้****

ภาคผนวก ข

ผลการตรวจพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผลการตรวจพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	รวมคะแนน	ค่า IOC
1	+1	+1	+1	+3	1
2	+1	+1	+1	+3	1
3	+1	+1	+1	+3	1
4	+1	+1	+1	+3	1
5	0	+1	+1	+2	.67
6	+1	+1	+1	+3	1
7	+1	+1	+1	+3	1
8	+1	+1	+1	+3	1
9	+1	+1	+1	+3	1
10	+1	+1	+1	+3	1
11	+1	+1	+1	+3	1
12	+1	+1	+1	+3	1
13	+1	+1	+1	+3	1
14	+1	+1	+1	+3	1
15	+1	+1	+1	+3	1
16	+1	+1	+1	+3	1
17	+1	+1	+1	+3	1
18	0	+1	+1	+2	.67
19	0	+1	+1	+2	.67
20	0	+1	+1	+2	.67
รวม				+60	0.98

ผลการคำนวณค่า IOC ได้ผล เท่ากับ 0.98

ภาคผนวก ค
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	20

Item-Total Statistics

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	62.7333	89.306	.189	.887
2	63.8333	84.971	.489	.881
3	64.7000	79.459	.481	.883
4	63.4667	85.430	.444	.882
5	63.6333	84.861	.386	.884
6	63.2333	85.220	.410	.883
7	63.5667	87.495	.369	.884
8	65.0333	75.826	.507	.885
9	62.9000	86.162	.417	.883
10	63.0000	82.828	.601	.878
11	63.9667	81.068	.652	.875
12	64.1333	79.568	.772	.872
13	64.2333	79.564	.753	.872
14	64.2333	79.771	.738	.873
15	64.5333	81.982	.596	.877
16	65.6000	81.145	.458	.883
17	65.1000	85.541	.396	.883
18	65.0333	81.068	.652	.875
19	65.1333	81.223	.651	.876
20	64.4333	86.530	.238	.889