

MAx 127206

ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน
จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน

นายไชโย ปิตะบุรณ์



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

| | |
|---|--------------|
| สำนักวิทยบริการฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม | |
| รับ..... | |
| วันลงทะเบียน..... | 17 ต.ค. 2562 |
| เลขทะเบียน..... | 261694 |
| เลขเรียกหนังสือ..... | |

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พ.ศ. 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



ใบอนุมัติวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

เรื่อง : ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพิศตพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด
ตามความคิดเห็นของประชาชน

ผู้วิจัย : นายไชโย ปิตะบูรณ

ได้รับอนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนธิ ติเมืองชัย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรินทร์ สุทธิชัย)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.รัชนิดา ไสยรส)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพรร์ สุนทร)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.รังสรรค์ อินทน์จันท์)

| | |
|-------------------|---|
| ชื่อเรื่อง | : ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน |
| ผู้วิจัย | : นายไชโย ปิตะบุรณ |
| ปริญญา | : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม |
| อาจารย์ที่ปรึกษา: | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร สุนทร อาจารย์ ดร.รังสรรค์ อินทน์จันทน์ |
| ปีการศึกษา | : 2561 |

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชนที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ ต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของประชาชนต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ประชาชนที่เป็นหัวหน้าครัวเรือนหรือตัวแทนครัวเรือนที่มีอายุ 18 ปี ขึ้นไป ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด 10 หมู่บ้าน จำนวนรวม 308 คน โดยใช้วิธีการคำนวณตามสูตร ของ ทาโร ยามาเน และการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 31 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 36 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93 และแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของประชาชนต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตอนที่ 3 ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA : F- test) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') และใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพัตตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 5 ด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพัตตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา และ อาชีพพบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน 3) ประชาชนมีข้อเสนอแนะแนวทางในการภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพัตตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด เรียงลำดับตามความถี่จากสูงไปหาลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรแจ้งผลการประเมินการดำเนินงานให้ ประชาชนทราบ ทุกปี นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรเป็นผู้นำประชาชนในการดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรพัฒนาการพูดต่อหน้าชุมชน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ความคิดเห็น



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

Title : Leadership of the Mayor of Nam Sai Sub – district Administrative Organization, Jaturaphakpiman District, Roi – et Province as the Opinion of the People

Author : Mr.Chaiyo Pitaboon

Degree : Master of Public Administrative (Public and Private Management)
Rajabhat Maha Sarakham University

Advisor : Assistant.Professor.Dr.Sitthiporn Soonthorn
Dr.Rungsun Injan

Year : 2018

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study leadership of the mayor of Nam Sai Sub-district Administrative Organization, Jaturaphakpiman District, Roi-et Province as the opinion of the people 2) to compare the leadership of the mayor of Nam Sai Sub –district Administrative Organization, Jaturaphakpiman District, Roi – et Province as the opinion of the people classified by gender, age, educational level and occupation and 3) to collect the suggestions of the people to the leadership of the mayor of Nam Sai Sub-district Administrative Organization, Jaturaphakpiman District, Roi– et Province. The samples for quantitative research were 308 heads of the families or their representative who were 18 years of age and over in the area of Nam Sai Sub –district Administrative Organization, Jaturaphakpiman District, Roi – et Province calculated by Taro Yamane formula and selected through stratified random sampling and simple random sampling, and the interview of 36 key informants for the qualitative research. The instrument used in the research was a five rating scale questionnaire with 0.93 of reliability. The statistics encompassed frequency, percentage, mean, standard deviation and referential statistics of t-test and One way ANOVA (F- test) with the statistic significance at .05 level.

The research results were found as follows : 1) The overall of the leadership of the mayor of Nam Sai Sub–district Administrative Organization, Jaturaphakpiman District, Roi – et Province as the opinion of the people was rated at high level. Considering by each aspect, all five aspects were rated at high level, placed in descending order of each mean were the human relation, the personality, the leadership, the virtue and the skill of knowledge and ability in Administration, respectively. 2) The comparative of leadership of the mayor of Nam Sai Sub–

district Administrative Organization, Jaturaphakpiman District, Roi-et Province as the opinion of the people classified by gender, age, educational level and occupation as overall resulted no differences as statistic significant at .05 level. 3) The three highest frequency of suggestions from each aspect were as follows; The people should be informed every year by the mayor regarded to the result of the work assessment. The mayor should be the leader the daily life under the sufficient economy and the mayor should improve himself in public speaking

Keywords: Leadership, Opinion



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพร สุนทร อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ดร.รังสรรค์ อินทร์จันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรินทร์ สุทธิชัย ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร.รัชนิกา ไสยรส กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ยิ่ง ทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ นายเทพนิมิต โพธิกุล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา นางปิยวรรณ อุดม ครูอันดับ คศ. 3 วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสุวรรณภูมิวิทยาลัย อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา และและนางทิพารัตน์ ชันแก้ว ครูอันดับ คศ. 3 ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสุวรรณภูมิวิทยาลัย อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและประเมินผล ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความสอดคล้องเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบคุณ นายองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ที่อนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงประชาชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้ที่ให้สัมภาษณ์ทุกท่านตามรายชื่อที่ปรากฏในภาคผนวก ที่กรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้สัมภาษณ์ ทำให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา-มารดา อันประเสริฐของผู้วิจัยรวมถึงครอบครัว ตลอดจนเพื่อนร่วมชั้นเรียนทุกคนที่เป็นกำลังใจสำคัญ ทำให้ประสบความสำเร็จด้วยความภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่ง

คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบูรพาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชา ทุกท่าน

นายไชโย ปิตะบุรณ์

สารบัญ

| หัวเรื่อง | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อ | ก |
| ABSTRACT | จ |
| กิตติกรรมประกาศ | ข |
| สารบัญ | ฅ |
| สารบัญตาราง | ญ |
| สารบัญภาพ | ฐ |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย | 3 |
| 1.3 สมมติฐานการวิจัย | 4 |
| 1.4 ขอบเขตการวิจัย | 4 |
| 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ | 5 |
| 1.6 ประโยชน์ที่จะได้รับ | 7 |
| บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม | 8 |
| 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ | 8 |
| 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น | 26 |
| 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น | 31 |
| 2.4 องค์การบริหารส่วนตำบล | 39 |
| 2.5 องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด | 46 |
| 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 49 |
| 2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย | 53 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย | 54 |
| 3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ | 54 |
| 3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ | 59 |

| หัวข้อ | หน้า |
|---|------|
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 61 |
| 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 61 |
| 4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 62 |
| 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 62 |
| 4.4 สรุปผลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ | 110 |
| บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 113 |
| 5.1 สรุปผล | 114 |
| 5.2 อภิปรายผล | 116 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ | 122 |
| บรรณานุกรม | 125 |
| ภาคผนวก | |
| ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 131 |
| ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ค่า IOC ของเครื่องมือ | 143 |
| ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ | 146 |
| ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ | 149 |
| ภาคผนวก จ แบบสัมภาษณ์ | 155 |
| ภาคผนวก ฉ ภาพการสัมภาษณ์ประกอบงานวิจัย | 162 |
| ประวัติผู้วิจัย | 179 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|--|------|
| 2.1 | ข้อมูลประชากรประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส | 48 |
| 3.1 | ชื่อหมู่บ้าน จำนวนครัวเรือน และกลุ่มตัวอย่าง ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล น้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด | 55 |
| 4.1 | จำนวน และร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | 62 |
| 4.2 | ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำของนายก องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน | 64 |
| 4.3 | ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำของนายก องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน ด้านความเป็นผู้นำ โดยรวมและจำแนก เป็นรายข้อ | 65 |
| 4.4 | ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำของนายก องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน ด้านบุคลิกภาพโดยรวมและ จำแนกเป็นรายข้อ | 66 |
| 4.5 | ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำของนายก องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและ จำแนกเป็นรายข้อ | 67 |
| 4.6 | ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำของนายก องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยรวมและ จำแนกเป็นรายข้อ | 68 |
| 4.7 | ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำของนายก องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน ด้านทักษะ ความรู้ความสามารถในการ บริหารงานโดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ | 69 |

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ ภาวะผู้นำของนายก องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำแนกตามเพศ โดยรวม และจำแนก เป็นรายด้าน | 70 |
| 4.9 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำแนกตามเพศ โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน | 71 |
| 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำของนายก องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำแนกตามอายุ โดยรวม และจำแนก เป็นรายด้าน | 72 |
| 4.11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล น้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำแนกตามอายุ โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน | 74 |
| 4.12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล น้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำแนกตามอายุ ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน | 75 |
| 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำของนายก องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม และ จำแนกเป็นรายด้าน | 76 |
| 4.14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล น้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน | 78 |
| 4.15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล น้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน | 79 |

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำของนายก องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอดุสิต กรุงเทพมหานคร จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำแนกตามอาชีพ โดยรวม และจำแนก เป็นรายด้าน | 80 |
| 4.17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล น้ำใส อำเภอดุสิต กรุงเทพมหานคร จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำแนกตามอาชีพ โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน | 82 |
| 4.18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล น้ำใส อำเภอดุสิต กรุงเทพมหานคร จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำแนกตามอาชีพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ | 83 |
| 4.19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล น้ำใส อำเภอดุสิต กรุงเทพมหานคร จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำแนกตามอาชีพ ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน | 84 |
| 4.20 ข้อเสนอแนะของประชาชนในภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล น้ำใส อำเภอดุสิต กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้าน | 85 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | | หน้า |
|--------|--|------|
| 2.1 | โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล | 42 |
| 2.2 | กรอบแนวคิดการวิจัย | 53 |
| จ.1 | สัมภาษณ์ นายธนุ สุตนนท์ ตำแหน่ง กำนันตำบลน้ำใส หมู่ที่ 1 บ้านน้ำใส | 163 |
| จ.2 | สัมภาษณ์ นายนิวัฒน์ ผดุงเวียง ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 2 บ้านน้ำใส | 163 |
| จ.3 | สัมภาษณ์ นายดำรง บุตรใส ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 4 บ้านขุมดิน | 164 |
| จ.4 | สัมภาษณ์ นายอาคม นามไพร ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 7 บ้านสว่างอารมณ์ | 164 |
| จ.5 | สัมภาษณ์ นายประภาส ตริวษา ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 9 บ้านขุมดิน | 165 |
| จ.6 | สัมภาษณ์ นางวัชรีย์ บุญถ่าน ตำแหน่ง ผอ.กองการศึกษา อบต.น้ำใส | 165 |
| จ.7 | สัมภาษณ์ นางสาวเบญจวรรณ ชูระธรรม ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป อบต.น้ำใส | 166 |
| จ.8 | สัมภาษณ์ นายศราวุธ ภูงามนิล ตำแหน่ง ผอ.กองช่าง อบต.น้ำใส | 166 |
| จ.9 | สัมภาษณ์ นายประมวล วินทะไชย เจ้าของรถเกี่ยวข้าว | 167 |
| จ.10 | สัมภาษณ์ นางบัวทิพย์ กรมจันทร์ เจ้าของร้าน V S | 167 |
| จ.11 | สัมภาษณ์ นางละม้าย พิมพ่วงค์ เจ้าของร้านชุดให้เช่า | 168 |
| จ.12 | สัมภาษณ์ นางนุชนารถ แสนนุภาพ หมู่ที่ 1 | 168 |
| จ.13 | สัมภาษณ์ นางพรกมล พุทธมอญ หมู่ที่ 1 | 169 |
| จ.14 | สัมภาษณ์นางลาวรรณ์ สิงสนั่น หมู่ที่ 2 | 169 |
| จ.15 | สัมภาษณ์ นายอำนาจ สารจันทร์ หมู่ที่ 2 | 170 |
| จ.16 | สัมภาษณ์ นางพรทิพย์ สุมาลี หมู่ที่ 3 | 170 |
| จ.17 | สัมภาษณ์ นายพีรพัฒน์ วรรณาม หมู่ที่ 3 | 171 |
| จ.18 | สัมภาษณ์ นางยุวดี พิมพ์ภู หมู่ที่ 4 | 171 |
| จ.19 | สัมภาษณ์ นางลัดดาวัลย์ สามพันธ์หมู่ที่ 4 | 172 |
| จ.20 | สัมภาษณ์ นายวิชัย วงศ์อามาตย์ หมู่ที่ 5 | 172 |
| จ.21 | สัมภาษณ์ นางลำพอง สารจันทร์ หมู่ที่ 5 | 173 |
| จ.22 | สัมภาษณ์ นางพิกุล บุตรใส หมู่ที่ 6 | 173 |
| จ.23 | สัมภาษณ์ นางดวงใจ แวงโพษา หมู่ที่ 6 | 174 |
| จ.24 | สัมภาษณ์ นางนิภาพร ลาโพธิ์ หมู่ที่ 7 | 174 |

| ภาพที่ | หน้า |
|---|------|
| ฉ.25 สัมภาษณ์ นางหนูพันธ์ ภูมิเขต หมู่ที่ 7 | 175 |
| ฉ.26 สัมภาษณ์ นายไพโรภ สัมพันธ์ หมู่ที่ 8 | 175 |
| ฉ.27 สัมภาษณ์ นายสำรวล ประสมมูล หมู่ที่ 8 | 176 |
| ฉ.28 สัมภาษณ์ นางสมุด สามพันธ์ หมู่ที่ 9 | 176 |
| ฉ.29 สัมภาษณ์ นางบุญจิต คิมหันต์ หมู่ที่ 9 | 177 |
| ฉ.30 สัมภาษณ์ นางเพ็ญศรี แสงกุล หมู่ที่ 10 | 177 |
| ฉ.31 สัมภาษณ์ นางนิภาพรรณ วินทะไชย หมู่ที่ 10 | 178 |



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารราชการแผ่นดินในส่วนของกรมการปกครองท้องถิ่น ได้วิวัฒนาการอย่างมาก โดยเริ่มจากรูปแบบของการให้ส่วนกลาง ซึ่งเป็นศูนย์รวมอำนาจทางด้านการบริหาร (Centralization) เป็นศูนย์รวมของการตัดสินใจ นับตั้งแต่การตัดสินใจแต่งตั้งผู้บริหารราชการส่วนท้องถิ่นมาเป็นรูปแบบของการปกครองแบบกระจายอำนาจ (Decentralization) คือกำหนดให้มีการกระจายอำนาจและหน้าที่ รวมทั้งพนักงานในระดับต่าง ๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน และเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง คือมีอำนาจในการตัดสินใจเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง และตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้อำนาจหน้าที่ว่า ผู้ปกครองท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่น ทำให้สามารถตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหารที่ได้รับเลือกตั้งเข้ามาบริหารกิจการขององค์กรซึ่งถือว่าเป็นบันไดของการปกครองตามระบอบ (พิธีสิทธิ์ คำภีระวิมล และสุภวัฒน์ วังศ์ธนวิศุ, 2546, น. 9)

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ปัจจัยที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน คือการสร้างหรือพัฒนานัก โดยเฉพะอย่างยิ่งผู้นำ หรือผู้บริหารสูงสุด ให้มีประสิทธิภาพ แม้ว่าในอดีตเชื่อกันว่าการเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้นเฉพาะวงศ์สกุล หรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำ เป็นสิ่งที่มิมาแต่กำเนิด และเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวที่สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำย่อมจะต้องมีลักษณะภาวะผู้นำด้วย แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็วมาก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำเป็นที่จะต้องมีความรู้และมีประสิทธิภาพทำหน้าที่เป็นหัวหน้างาน ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาเครื่องมือวิทยาศาสตร์ใหม่ ๆ ขึ้นมาทดแทนได้กว้างขวางมากขึ้นเช่น คอมพิวเตอร์ ก็ยังไม่สามารถนำมาใช้แทนตัวผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรได้ แต่สามารถนำเอาคอมพิวเตอร์นั้นมาช่วยผู้นำให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้นไปอีก “คน” จึงยังเป็นปัจจัยที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการทำหน้าที่เป็นผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรระดับต่าง ๆ ของหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งจะนำองค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นการที่จะเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่หรือเป็น

ผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้ผู้นำนั้นจะต้องบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันได้แก่ การบริหารตนเองให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ การบริหารคน ได้แก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้องค์กรหรือหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ และมีวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพจนกระทั่งบังเกิดผลงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ (กิติ ตยัคคานนท์, 2552, น. 14)

องค์กรปกครองท้องถิ่นปัจจุบันที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ และที่ใกล้ชิดกับประชาชนในชนบทมากที่สุดคือองค์การบริหารส่วนตำบล ที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ซึ่งได้บัญญัติถึงหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในมาตรา 40 ว่า สภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบลที่ได้มีประกาศของกระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้ และในด้านการบริหารงาน นั้น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 กำหนดไว้ว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีผู้บริหารท้องถิ่น มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน การที่รัฐธรรมนูญได้กำหนดคุณสมบัติของผู้บริหารท้องถิ่นไว้อย่างกว้าง ๆ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นสามารถสมัครรับเลือกตั้งเป็นผู้บริหารได้เกือบทุกคน แต่โดยข้อเท็จจริงแล้วประชาชนทั่วไปไม่สามารถเข้าสู่ระบบการเมืองในฐานะนักการเมืองท้องถิ่นได้โดยง่าย เพราะในการปฏิบัติหน้าที่หรือบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตั้งแต่ต้นนโยบาย การวางแผน ตลอดจนการควบคุมการปฏิบัติงานนั้นมีปัญหา มาก ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากนักการเมืองท้องถิ่น ที่ยังเป็นนักการเมืองสมัครเล่น ปราศจากอุดมการณ์ หรือเป็นพ่อค้า นักธุรกิจที่เข้ามามีบทบาททางการเมืองในท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนฐานะและกิจการทางการค้าในท้องถิ่นของตนเอง นักการเมืองในท้องถิ่นประเภทนี้ จะไม่เสียสละเพื่อท้องถิ่น ดังนั้น นักการเมืองท้องถิ่นที่ติดนอกจากต้องเป็นผู้มีแรงจูงใจที่ต้องการพัฒนาท้องถิ่นแล้ว ยังต้องอาศัยมีเงื่อนไขปัจจัยอื่น ๆ อีกค่อนข้างมากจึงจะสามารถผลักดันให้ตนเองสามารถผ่านการรับเลือกตั้งได้ เพราะการที่ผู้สมัครเป็นผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นเสนอตัวในการเลือกตั้ง ต้องแสดงให้เห็นว่ามีภาวะผู้นำที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นด้านฐานะ ด้านการศึกษา ด้านความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความยุติธรรม ด้านความขยันขันแข็ง ด้านความเสียสละ และด้านอื่น ๆ ที่ทำให้ประชาชนมีความมั่นใจในการทำหน้าที่กำหนดนโยบายสาธารณะที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสัมพันธ์กับประชาชนในชุมชนเป็นอย่างดี (มรุต วันทนากร, 2550, น. 25) ดังได้กล่าวแล้วว่า องค์การบริหารส่วนตำบลถือว่าเป็นหน่วยงานองค์กรปกครองท้องถิ่นที่เล็กที่สุด ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด ประชาชนสามารถเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ตรวจสอบ กำกับดูแลได้ง่ายที่สุด ตลอดจนเป็นเวทีประชาธิปไตยของประชาชนในการระดมความรู้ และความคิดการตัดสินใจ วางแผนพัฒนา

การดำเนินการ และการระดมทุนทรัพยากร เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองที่มีความเหมาะสม ทั้งในแง่เชิงโครงสร้างขององค์กรและในแง่การมีส่วนร่วมของประชาชน นายองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนเพื่อทำหน้าที่บริหารงานให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส มีการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง คือนายองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น นายองค์การบริหารส่วนตำบลจึงต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการบริหารงานตามความต้องการของประชาชน และในการเลือกตั้งนายองค์การบริหารส่วนตำบลที่ผ่านมา ผู้ได้รับการเลือกตั้งเป็นนายองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นคนใหม่ซึ่งเป็นผู้สมัครใหม่ที่เหมาะสมการเลือกตั้ง จึงน่าจะมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมและเป็นไปตามความต้องการของประชาชน แต่เนื่องจากการดำรงตำแหน่งผ่านมาแล้วเกือบ 4 ปี นายองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นคนใหม่ยังไม่สามารถสร้างความเชื่อมั่นในการมีภาวะผู้นำให้เป็นที่ประจักษ์ เพราะมีการร้องเรียนผ่านสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเกี่ยวกับการแก้ปัญหาที่ล่าช้า ไม่ตัดสินใจแก้ปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์ ไม่ประชาสัมพันธ์ผลงานที่ทำให้ประชาชนทราบ และบางครั้ง ไม่แสดงออกถึงศักยภาพในด้านการบริหารงานที่มีความคิดริเริ่ม ซึ่งสิ่งที่เกิดขึ้น ล้วนเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ผู้วิจัยในฐานะเป็นประชาชนที่อาศัยในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส มีความสนใจที่จะวิจัย ภาวะผู้นำของนายองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐาน ในการพัฒนาภาวะผู้นำของนายองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน อันจะนำมาซึ่งความสามารถในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของนายองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนายองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชนที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของประชาชนต่อภาวะผู้นำของนายองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน อยู่ในระดับมาก

1.3.2 ประชาชนที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ด้านเนื้อหา

ในการวิจัยภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน ผู้วิจัยกำหนดเนื้อหาการวิจัยตามกรอบแนวคิดของ กวี วงศ์พุทธ (2549, น. 101-108) จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

1.4.1.1 ด้านความเป็นผู้นำ

1.4.1.2 ด้านบุคลิกภาพ

1.4.1.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์

1.4.1.4 ด้านคุณธรรมจริยธรรม

1.4.1.5 ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน

1.4.2 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2.1 ประชากรเชิงปริมาณ ได้แก่ ประชาชนที่เป็นหัวหน้าครัวเรือนหรือตัวแทนครัวเรือนที่มีอายุ 18 ปี ขึ้นไป ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด 10 หมู่บ้าน จำนวนรวม 1,323 คน จาก 1,323 ครัวเรือน (องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส, 2559, น. 23)

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ ได้แก่ ประชาชนที่เป็นหัวหน้าครัวเรือนหรือตัวแทนครัวเรือนที่มีอายุ 18 ปี ขึ้นไป ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด 10 หมู่บ้าน จำนวนรวม 308 คน จาก 308 ครัวเรือน โดยใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตร ของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973, p. 727)

1.4.2.3 กลุ่มเป้าหมายเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้รู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 31 คน ประกอบด้วย

1) ตัวแทนเจ้าหน้าที่ภาครัฐ จำนวน 8 คน ประกอบด้วย 1.1) ผู้ใหญ่บ้านหรือตัวแทน 5 คน จาก 5 หมู่บ้าน 1.2) หัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน 2) ตัวแทนภาคเอกชน จำนวน 3 คน 3) ตัวแทนประชาชน 20 คน จาก 10 หมู่บ้าน ๆ ละ 2 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling)

4.1.3 พื้นที่ในการวิจัย เขตองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

4.1.4 ระยะเวลาในการวิจัย เดือน กันยายน 2560 ถึง เดือน ตุลาคม 2560

4.1.5 ตัวแปร

4.1.5.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ

4.1.5.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านความเป็นผู้นำ
- 2) ด้านบุคลิกภาพ
- 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์
- 4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม
- 5) ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

“ความคิดเห็น” หมายถึง การแสดงออกโดยมีพื้นฐานมาจากความรู้ ประสบการณ์ ภูมิปัญญา และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ถึงความเชื่อ ความรู้สึก ทศนคติ และค่านิยม ของบุคคลต่อบุคคล เรื่องราว หรือสถานการณ์ ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึงความคิดเห็นของประชาชนต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

“นายกองค์การบริหารส่วนตำบล” หมายถึง บุคคลที่ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนให้ดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และมีหน้าที่ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

“ประชาชน” หมายถึง ประชาชนที่เป็นหัวหน้าครัวเรือนหรือตัวแทนที่มีอายุ 18 ปี ขึ้นไปในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

“ภาวะผู้นำ” หมายถึง หมายถึง ลักษณะที่เป็นคุณสมบัติประจำของคนหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นลักษณะอยู่ในตัวและติดตัวอยู่เสมอว่าไม่ว่าจะอยู่ในสภาวะ หรือพื้นฐานวัฒนธรรมใด

“ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล” หมายถึง ลักษณะที่เป็นคุณสมบัติประจำของคนหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นลักษณะอยู่ในตัวและติดตัวอยู่เสมอว่าไม่ว่าจะอยู่ในสภาวะ หรือพื้นฐานวัฒนธรรมใด ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึงภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุพรพัทธรพิมาณ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน ดังนี้

1. ด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกของกลุ่ม ดังนี้ มีความสามารถในการเป็นผู้นำองค์กร เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีวินัยต่อตนเอง กล้าตัดสินใจเมื่อมีปัญหาสำคัญที่ต้องตัดสินใจเร่งด่วน สร้างความไว้วางใจให้กับประชาชน ยืดหยุ่นการบริหาร สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งของประชาชนได้ดี และมีวิสัยทัศน์ชัดเจนกว้างไกล ในการบริหารงาน

2. ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะของผู้นำเกี่ยวกับภาพลักษณ์ ดังนี้ มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน แต่งกายสุภาพ เรียบร้อย น่าเคารพนับถือ วางตัวเหมาะสม มีความสุขุมรอบคอบในการปฏิบัติงาน มีความมั่นใจในตนเองในการบริหารงาน ปฏิบัติงานเปิดเผย ตรงไปตรงมาใช้วาจาสุภาพต่อบุคคลทุกวัย และรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น

3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกมาเพื่อสร้างความเป็นมิตรกับบุคคลอื่น ดังนี้ ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา ประสานงานได้ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน มีสัมพันธภาพอันดีกับประชาชน มีสัมพันธภาพอันดีกับองค์กรอื่นภายในตำบล ยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาตามโอกาสอันควร ทำงานเข้ากับประชาชนได้ดี มีความสามารถในการพูดในที่สาธารณะ และมีความสามารถประชาสัมพันธ์งานขององค์กรได้ดี

4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำ ดังนี้ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อนุเคราะห์ช่วยเหลือบุคคลที่เดือดร้อนด้วยความเมตตา มีความอดทนอดกลั้นในการปฏิบัติงาน ยึดมั่นใจสัจจะในการบริหารงาน และประพฤติตนได้อย่างเสมอต้นเสมอปลาย

5. ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน หมายถึง คุณสมบัติของผู้นำที่แสดงว่ามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานที่ดี ดังนี้ มีกำหนดนโยบายได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการวางแผนการพัฒนาได้ดี มีความสามารถในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ในหลักการบริหารงานที่เป็นวิชาการ สามารถบริหารงานตามสถานการณ์การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 ประโยชน์ที่จะได้รับ

ข้อสนเทศที่ได้จากการวิจัย สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการเสนอเพื่อเป็นทางเลือกในการปรับปรุงภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษา ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม โดยการศึกษา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
3. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
4. องค์การบริหารส่วนตำบล
5. องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ

2.1.1 ความหมายของผู้นำ

ผู้นำ (Leader) และภาวะผู้นำ (Leadership) มีความเกี่ยวข้องกัน และเพื่อให้มีความเข้าใจดีขึ้นจึงควรเข้าใจเกี่ยวกับผู้นำด้วย นักวิชาการให้ความหมายของผู้นำ ไว้ ดังนี้

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544, น. 1) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่จะประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน โดยที่ว่าจะเป็นการอยู่รวมกันก็ตามหรือทำการร่วมกันก็ตามให้เป็นไปด้วยดี สู่จุดหมายที่ตั้งใจ

กวี วงศ์พุม (2549, น. 14-15) ได้ให้ความหมายของผู้นำไว้ 5 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ผู้นำ หมายถึง ผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่ม เปรียบเสมือนแกนของกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง

2. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งนำกลุ่มหรือพากลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์หรือสู่จุดหมายที่วางไว้ แม้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำ ทั้งนี้ รวมถึงผู้นำที่นำกลุ่มออกนอกกลุ่มนอกทางด้วย

3. ผู้นำ หมายถึง บุคคล ซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือกหรือยกให้เขาเป็นผู้นำของกลุ่ม ซึ่งเป็นไปโดยอาศัยลักษณะของบุคคลเป็นฐาน และสามารถแสดงพฤติกรรมของผู้นำได้

4. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะบางอย่าง คือ สามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการอันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด

5. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ต้องการ เป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550, น. 7) กล่าวถึงความหมายของผู้นำไว้ว่า หมายถึงบุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่าง ๆ ในองค์กรต่าง ๆ ต้องอาศัยบุคคลที่เป็นผู้นำและมีความเป็นผู้นำ จึงจะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และนำพาหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จก้าวหน้า

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, น. 14) กล่าวถึงความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำหมายถึงบุคคลที่ได้รับการยอมรับ ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

เยาวพา เฉชะคุปต์ (2555, น. 129) กล่าวว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่พยายามรวบรวมความต้องการ และประสานความคิดของสมาชิกในกลุ่มเข้าด้วยกัน ผู้นำจะมีส่วนช่วยให้กลุ่มได้กำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงาน และดำเนินการจนบรรลุจุดมุ่งหมายนั้น โดยวิธีการที่เหมาะสม ผู้นำไม่ใช่ผู้ที่มีอำนาจสูงสุด แต่คือผู้ที่สามารถกระตุ้นให้คนทำงานร่วมกันได้

พิมใจ โอบานุรักษ์ธรรม (2552, น. 56) กล่าวถึงความหมายของผู้นำไว้ว่า ผู้นำหมายถึง บุคคลที่ริเริ่มหรือส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงการกระทำของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้ที่สนับสนุนส่งเสริมการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มให้ดำเนินไปด้วยดี

Fiedler (1967, p. 67) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งมีลักษณะและคุณสมบัติเหมาะสมที่จะชักจูงใจและนำคนอื่นให้ทำงานได้บรรลุตามจุดประสงค์ของกลุ่ม

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยกย่อง ยอมรับของสมาชิกให้มีบทบาทและได้รับการคัดเลือก หรือการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ของตำแหน่ง และสามารถวางแผน สั่งการควบคุม ประสานงาน ดำเนินงาน และ ชี้แนะช่วยเหลือทีมงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.1.2 แบบของผู้นำ

แบบของผู้นำมีการจำแนกได้หลายประเภท นักวิชาการหลายท่านได้จำแนกแบบของผู้นำไว้ ดังนี้

กวี วงศ์พุด (2549, น. 23) ได้จำแนกแบบของผู้นำตามลักษณะผู้นำที่ได้รับอำนาจไว้ 3 ประเภท คือ

1. ผู้นำแบบใช้พระเดช (Legal Leaders) ผู้นำลักษณะนี้มักถืออำนาจที่ได้รับตามกฎหมายเป็นข้ออ้าง มักใช้อำนาจที่ตนมีอยู่ ทำทุกอย่างที่ตนพอใจโดยไม่มีการยี่ห่วย

2. ผู้นำแบบใช้พระคุณ (Charismatic Leaders) ผู้นำลักษณะนี้มิได้ใช้อำนาจที่ตนมีอยู่เป็นเครื่องมือในการบริหาร แต่กลับใช้อำนาจและศิลปะของการเป็นผู้นำที่ตนมีอยู่ ก่อให้เกิดความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ช่วยทำให้เกิดความเห็นอกเห็นใจตามมา และมุ่งสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหมู่ผู้ร่วมงาน ก่อให้เกิดความเคารพนับถือ และมีผลผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความเต็มใจ

3. ผู้นำแบบพ่อพระ (Symbolic Leaders) ผู้นำลักษณะนี้พยายามทำตนให้ควรแก่การเคารพนับถือ ตามตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ที่ได้รับ โดยให้ความเห็นอกเห็นใจและความเป็นธรรมแก่ทุกคน

White and Lippitt (1960, อ้างถึงใน กวี วงศ์พุด, 2549, น. 23-24) ได้จำแนกแบบของผู้นำตามลักษณะการใช้อำนาจไว้ 3 ประเภท คือ

1. ผู้นำแบบเผด็จการหรือแบบอิตินิยม ผู้นำลักษณะนี้จะเน้นเรื่องการบังคับบัญชา และการออกสั่งการเป็นเรื่องสำคัญ ใช้อำนาจวินิจฉัยสั่งการ โดยผลการ ถือว่าการวินิจฉัยสั่งการในการแก้ปัญหาใด ๆ นั้นตนมีอำนาจสูงสุด ซึ่งโดยทั่วไปการบริหารงานของผู้นำแบบเผด็จการจะมีลักษณะดังนี้

1.1 นิยมใช้อำนาจหน้าที่อยู่เกือบตลอดเวลา ทั้ง ๆ ที่บางโอกาสไม่มีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติ

1.2 การตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการต่าง ๆ มักเป็นไปตามอารมณ์ มุ่งประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม หรือผู้ร่วมงาน ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะแสดงว่าตนมีอำนาจอย่างเต็มที่ ในการดำเนินการเกือบทุกเรื่อง

1.3 การตัดสินใจและการแก้ปัญหาทุกเรื่อง มีการผูกขาดอยู่ที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อสร้างความสำคัญในตนเอง

1.4 ผู้บังคับบัญชาใช้วิธีเป็นผู้รู้ข้อเท็จจริงเพียงผู้เดียว เพื่ออาศัยวิธีการดังกล่าว เป็นเครื่องควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้จำต้องสยบเข้าหาผู้บังคับบัญชาเสมอ โดยความจำเป็นเพื่อให้

ทราบข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน

1.5 นโยบาย วัตถุประสงค์ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ระบบการจัดการ เป็นเรื่องตั้งลงมาจากเบื้องบนทั้งสิ้น การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างก็เป็นเพียงพิธีการเท่านั้น การตัดสินใจมักเป็นในลักษณะยึดความเห็นของตนเป็นเรื่องสำคัญ การวินิจฉัยสั่งการโดยอาศัยการติดต่อสื่อสารมีจากบนลงล่างเพียงอย่างเดียว

1.7 มิได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่แน่นอนของหน่วยงานนั้น หากอาจเปลี่ยนแปลงก็เปลี่ยนแปลงตามอารมณ์ของผู้บังคับบัญชา ไม่นิยมการใช้หลักเหตุผลในการดำเนินงาน

1.8 คำว่า ผู้ช่วย หมายถึงผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ช่วยหัวหน้าและช่วยให้งานของหัวหน้าเสร็จเท่านั้น

1.9 ข้อเสนอต่าง ๆ ที่ได้มาจะต้องผ่านหลายชั้น บางทีอาจถึง 5-7 ชั้น กว่าจะมีการวินิจฉัยการ ซึ่งทางเดินของข่าวสารมักจะซับซ้อนและวุ่นวายเสียเวลา งานจะล่าช้าและค้างค้ำ

1.10 ระบบการตั้งคณะกรรมการเป็นวิธีการกระจายความรับผิดชอบที่ได้รับผลดีและเป็นวิธีการที่จะให้เรื่องราวซึ่งไม่ต้องการนำออกไปปฏิบัติให้เสียหายไปเป็นคลื่นกระทบฝั่ง

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นผู้นำที่มีลักษณะตรงกันข้ามจากผู้นำแบบเผด็จการ จะให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่า และจะไม่เน้นการใช้อำนาจหน้าที่ที่ก่อให้เกิดความเกรงกลัวในตัวผู้นำ หากจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสแสดงความคิดเห็นและพูดคุยด้วยในการปฏิบัติงานบริหาร มักจะเป็นไปในทำนองที่ว่า สิ่งต่าง ๆ เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับคน ดังนั้นการแก้ปัญหาต่าง ๆ จึงเป็นเรื่องที่ให้โอกาสทุกฝ่ายเข้าร่วมพิจารณา ซึ่งอาจกระทำโดยการประชุม หรือจัดตั้งคณะกรรมการ ผู้นำแบบนี้จะพยายามส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานออกความคิดเห็นและมีโอกาสร่วมตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

3. ผู้นำแบบเสรีนิยม เป็นผู้นำที่แตกต่างไปจากผู้นำแบบประชาธิปไตย จะปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระเต็มที่ หรือปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจเองอย่างเต็มที่ ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจะถูกมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอำนาจกระทำการใด ๆ ตามใจชอบ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รับสิทธิให้จัดทำเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ด้วยตนเอง หรืออาจจะให้จัดทำแผนงานต่าง ๆ ตามใจชอบ ในทางปฏิบัติงานย่อมเป็นไปได้ที่ผู้นำจะปฏิบัติ เพราะจะเป็นการเปิดโอกาสไม่ให้นำมีสิทธิใช้อำนาจหน้าที่ที่ควบคุมงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ได้

Blake & Mouto (1985, อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, น. 181-183) ได้จำแนกแบบพฤติกรรมของผู้นำตามทฤษฎีตาข่ายการบริหารที่สำคัญ ไว้ 7 แบบ ดังนี้

1. ผู้นำเอาแต่งาน (Authority-Compliance) เป็นผู้นำซึ่งเน้นหนักที่ความสำคัญ ของงานแต่จะให้ความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานน้อยมาก โดยมองคนว่าเป็นเพียงเครื่องมืออย่างหนึ่งในการ ทำงานให้งานสำเร็จ ถือว่าการสื่อสารกับลูกน้องเป็นเรื่องที่ไม่จำเป็น ยกเว้นกรณีที่ต้องออก คำสั่งให้ปฏิบัติงานเท่านั้น เป็นผู้นำที่ผลักดันทุกอย่างให้เกิดผล คนอื่นจึงเป็นเพียงเครื่องมือ ไปสู่ จุดหมายปลายทาง พฤติกรรมของผู้นำแบบนี้ ที่เห็นบ่อยก็คือ การควบคุมใช้อำนาจและบีบบังคับ กดดันให้คนทำงานหนักไปสู่เป้าหมายที่คนต้องการ

2. ผู้นำที่เอาแต่น้ำใจคน (Country Club) เป็นผู้นำที่ไม่ให้ความสำคัญต่องาน (Low Concern for Task) แต่จะให้ความสำคัญต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูง (High Concern for People) ไม่เน้นความสำคัญของงานมากนัก แต่พยายามทำให้ลูกน้องเกิดความพึงพอใจและ มีความรู้สึกที่ดี จะพยายามเอาใจใส่ดูแลให้ความต้องการด้านส่วนตัวและด้านสังคมของลูกน้อง บรรลุผล พยายามสร้างบรรยากาศเชิงบวกขึ้นในที่ทำงาน ด้วยวิธีตกลงรอมชอม อยู่กันแบบสบาย ๆ พยายามหลีกเลี่ยงการเกิดข้อขัดแย้งและเต็มใจให้ความช่วยเหลือเอื้อประโยชน์แก่ลูกน้องอย่างเต็มที่

3. ผู้นำแบบย่ำแย่ (Impoverished) เป็นผู้นำที่ไม่ใส่ใจให้ความสำคัญทั้งด้านงาน และคน ชอบแสดงตัวว่าเป็นผู้นำ แต่ไม่มีพฤติกรรมแสดงออกให้เห็นถึงการเป็นผู้นำ ขาดความ รับผิดชอบ ละทิ้งงาน เลี่ยงปัญหา เลี่ยงพบปะคน แสดงความเฉเมย ไม่ยอมผูกพันหรือรับปากใด ๆ ถอนตัวจากกิจกรรมต่าง ๆ อยู่แบบคนไร้อารมณ์ ซึ่งบุคลิกของผู้นำแบบนี้ ถือว่าขาดคุณสมบัติที่จะ เรียกว่า ผู้นำ ตามนิยามคำว่า ภาวะผู้นำสมัยใหม่

4. ผู้นำแบบพบกันครึ่งทาง (Middle of the Road) ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะ ประนีประนอม มีเป้าหมายของงานในระดับปานกลางไม่สูงนัก เช่นเดียวกับด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลก็อยู่ระดับปานกลาง เป็นผู้นำพยายามหาจุดสมดุลระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับการทำให้ งานสำเร็จเกิดความพอดีทั้งสองด้าน แต่อยู่ในลักษณะได้ทั้งสองด้านแค่พอประมาณเท่านั้น พฤติกรรมของผู้นำแบบนี้ ก็คือ ชอบการประนีประนอม ไม่ชอบความขัดแย้ง แก้ปัญหาแบบใช้ไม้นวม บางครั้งก็ยอมเสียค่าพูดเพื่อให้งานลืบทับหน้าหรือแก้ข้อขัดแย้งได้ ข้อยุติในการแก้ปัญหาจึงมี ลักษณะแบบเฉพาะกิจไม่ถาวร

5. ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม (Team Management) เป็นผู้นำที่มุ่งเน้นความสำคัญทั้ง ด้านงานและด้านคน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน และการสร้างวิธีการทำงานแบบทีมในองค์กร พยายามให้ความใส่ใจดูแลทุกข์สุขตอบสนองต่อ ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรักผูกพันต่องาน

6. ผู้นำแบบพ่อแม่ (Paternalism Materialism) เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมของผู้นำที่ เหมือนพ่อแม่ กล่าวคือ จะให้รางวัลหรือแสดงการยอมรับเมื่อลูกเชื่อฟัง โอวาท แต่ในทางกลับกัน

ถ้าประพคติผิดไม่เชื่อฟังก็จะถูกลงโทษ แต่การกระทำทั้งสองทางตั้งอยู่บนพื้นฐานความรักความเมตตา ปรารถนาให้ลูกเป็นคนดี ผู้นำแบบพ่อ/แม่ ก็อยู่บนพื้นฐานแบบเดียวกัน จึงกล่าวได้ว่าเป็นเผด็จการที่มีเมตตา (benevolent dictator) คือจะมีพฤติกรรมที่แฝงด้วยความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ที่ทำเช่นนั้นก็เพื่อวัตถุประสงค์ให้งานสำเร็จและมีวิธีการปฏิบัติต่อผู้อื่นเหมือนเป็นพฤติกรรมไม่เกี่ยวกับงาน

7. ผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส (Opportunism) เป็นผู้นำที่เลือกใช้การผสมของผู้นำตั้งแต่แบบตามข้อ 1-5 โดยเลือกการผสมไปใช้ตามโอกาสที่จะก่อให้เกิดประโยชน์เพื่อส่วนตัวของตน เช่น เพื่อการสร้างภาพให้ตนเอง เพื่อใช้ในการฉกฉวยโอกาสใต้ฝ่าตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ค่อนข้างเห็นแก่ตัว

สรุปได้ว่า แบบของผู้นำ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้นำตามลักษณะต่าง ๆ ซึ่งสามารถจำแนกได้หลายประเภท ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการศึกษาว่าจะนำไปปัจจัยอะไรมาเป็นตัวจำแนก เช่น ผู้นำแบบใช้พระเดช ผู้นำแบบใช้พระคุณ ผู้นำแบบพ่อพระ ผู้นำแบบเผด็จการหรือแบบอิตินิยม ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม ผู้นำแบบฉกฉวยโอกาส โดยพิจารณาจากลักษณะผู้นำที่ได้รับอำนาจ พฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้นำ

2.1.3 บทบาทของผู้นำ

นักวิชาการได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำไว้ ดังนี้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550, น. 18-19) ได้กล่าวถึงบทบาทแต่ละด้านของผู้นำไว้ 3 บทบาท ดังนี้

1. บทบาทในการสื่อสาร (Informational Role) มีบทบาท ที่แตกต่างกันดังนี้
 - 1.1 ในฐานะเป็นผู้ติดตามตรวจสอบดูแล มีบทบาททางการรับข้อมูลและแสวงหาข้อมูล กลั่นกรองข้อมูลและรายงานต่าง ๆ ในการติดต่อ
 - 1.2 ในฐานะเป็นผู้เผยแพร่ข่าวสารข้อมูล มีบทบาทในการส่งข้อมูล ไปยังบุคคลอื่น เช่น แจงให้พนักงานทราบเป็นบันทึก รายงาน หรือโทรศัพท์
 - 1.3 ในฐานะเป็นปากเป็นเสียงของประชาชน มีบทบาทเป็นผู้นำข้อมูลไปเผยแพร่ยังภายนอก เช่น การให้ข่าวแก่สื่อมวลชนต่าง ๆ การรายงานให้ทราบ
2. บทบาทด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal Role) มีบทบาทที่แตกต่างกันดังนี้
 - 2.1 ในฐานะเป็นตัวแทนขององค์การ มีบทบาทในการพบปะบุคคลต่าง ๆ ที่มาพบ การร่วมเป็นตัวแทนของหน่วยงานในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ การร่วมลงนามเอกสารทางกฎหมาย ทางธุรกิจ

2.2 ในฐานะเป็นผู้นำ มีบทบาทในการเป็นผู้อำนวยการ มอบหมายงาน จูงใจพนักงาน พัฒนาฝึกอบรม เป็นที่ปรึกษาให้แก่พนักงาน

2.3 ในฐานะเป็นผู้ประสานงาน เป็นผู้เชื่อมประสานระหว่างภายในและภายนอกหน่วยงาน ทำหน้าที่ประสานงานในรูปแบบต่าง เช่น การประชุม

3. บทบาทด้านการตัดสินใจ (Decisional Role) มีบทบาทที่แตกต่างกันดังนี้

3.1 ในฐานะเป็นผู้ประกอบการ มีบทบาทเป็นผู้พัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ การนำความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผลดี

3.2 ในฐานะเป็นผู้รับผิดชอบปัญหาต่าง ๆ มีบทบาทเป็นผู้คอยแก้ไขปัญหาวิกฤติต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น แก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างพนักงาน การปรับสภาพบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้น

3.3 ในฐานะเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร มีบทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากรการบริหาร การจัดแบ่งงบประมาณ การจัดลำดับความสำเร็จก่อนหลังของงาน

3.4 ในฐานะเป็นนักเจรจาต่อรอง มีบทบาทเป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรอง เช่น การเจรจากับสหภาพแรงงาน การเจรจาทางธุรกิจ การเป็นตัวแทนของหน่วยงานในการเป็นผู้ได้ประโยชน์ให้มากที่สุด และรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงาน

Wall and Hawkins (1964, อ้างถึงใน พิมใจ โอภาณัฐกรรม, 2552, น. 54-56) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำไว้ดังนี้

1. บทบาทในฐานะผู้บริหาร (Good Executive) ผู้นำทำหน้าที่ผู้ประสานงานในกลุ่ม ในองค์กร ช่วยเหลือการปฏิบัติงานของสมาชิกในกลุ่มให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

2. บทบาทในฐานะผู้กำหนดนโยบาย (Policy Maker) หน้าที่สำคัญของผู้นำ การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของกลุ่มของหมู่คณะ ที่มาของข้อมูลในการกำหนดนโยบายมี 3 ทาง คือ

2.1 มาจากผู้บังคับบัญชาเบื้องบน

2.2 มาจากผู้ร่วมงานเบื้องบน

2.3 มาจากผู้นำของหมู่คณะนั้น ๆ

3. บทบาทในฐานะผู้วางแผน (Planner) ผู้นำเป็นผู้วางแผนการปฏิบัติงานทุกชนิดของกลุ่ม ตัดสินใจ กำหนดวิธีดำเนินงานให้สมาชิก จัดหาวัสดุอุปกรณ์ ช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย ผู้นำจะทำหน้าที่ควบคุมดูแล ตรวจสอบการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้นำจะเป็นผู้ทราบแผนงานทั้งหมด ส่วนสมาชิกอื่น ๆ จะรู้เฉพาะส่วนที่ได้รับมอบหมาย

4. บทบาทในฐานะผู้เชี่ยวชาญ (Expert) เมื่อมีปัญหาขัดข้องในการปฏิบัติงาน ผู้ได้บังคับบัญชาจะต้องพึ่งผู้นำในการพิจารณา ซึ่งแน่ชัดจิตใจ ผู้นำจึงต้องทำหน้าที่ผู้ชำนาญการสายวิชาชีพนั้น ๆ แต่ผู้นำเองก็ไม่สามารถรู้เรื่องต่าง ๆ ในด้านเทคนิคได้ทั้งหมดจำเป็นต้องมีผู้ช่วยและที่ปรึกษาให้คำแนะนำ ในองค์การรูปนัยหรือองค์การนอกแบบ ผู้ที่มีความรู้ความชำนาญในสายวิชาชีพ ซึ่งเป็นที่ปรึกษาให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอจะกลายเป็นผู้นำอย่างไม่เป็นทางการขององค์การนั้นไป

5. บทบาทในฐานะผู้แทนกลุ่มในการติดต่อภายนอก (External Groups Representative) การติดต่อประสานงานกับกลุ่มหรือหน่วยงานภายนอก ผู้นำที่มีบุคลิกภาพคุณสมบัติเหมาะสมมักได้รับเลือกมอบหมายให้ทำหน้าที่แทนกลุ่ม เป็นคนกลางเจรจาประสามสัมพันธ์ต้อนรับบุคคลภายนอกที่มาติดต่อประสานงาน

6. เป็นผู้รักษาสัมพันธภาพของคนในองค์การ (Control of Internal Relationship) ผู้นำจะทำหน้าที่ควบคุมดูแลเรื่องราวต่าง ๆ ของสมาชิกภายในกลุ่มความสัมพันธ์ของสมาชิก การประสานงาน จัดทำกิจกรรมของกลุ่ม ติดต่ออำนวยความสะดวกให้แก่สมาชิก

7. บทบาทในฐานะผู้ให้คุณให้โทษ (Purveyor Rewards and Punishment) ผู้นำกับอำนาจพิจารณาให้คุณและให้โทษเป็นเรื่องจำเป็นร่วมกัน อำนาจดังกล่าวอำนวยความสะดวกคล่องตัวในการสั่งงานของผู้นำต่อผู้ได้บังคับบัญชา จึงมีผลโยงไปถึงประสิทธิภาพประสิทธิผลในการดำเนินงานของกลุ่มขององค์การ

8. เป็นผู้ไกล่เกลี่ย (Arbitrator) หน่วยงานหรือองค์การทุกประเภทประกอบด้วยคน ซึ่งมีชีวิตจิตใจและอารมณ์ การทำงานร่วมกันหลายคนย่อมมีความคิดเห็นความเข้าใจต่างกัน ความขัดแย้งในหน่วยงานจึงมีอยู่เสมอ ผู้นำจึงต้องทำหน้าที่แก้ไขไกล่เกลี่ย ประนีประนอมความขัดแย้งด้วยความเป็นธรรมและประสานรอยร้าวของสมาชิก เพื่อประโยชน์สูงสุดในงานขององค์การ

9. บทบาทในฐานะบุคคลตัวอย่าง (Exemplary) สังคมโดยทั่วไปนิยมยกย่องยอมรับชื่นชมคนดีทั้งนั้น ดังนั้นกลุ่มคนหรือหน่วยงานต่าง ๆ จึงต้องการหัวหน้าที่มีพฤติกรรมความประพฤติที่เหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดีของกลุ่มเป็นผู้นำขององค์การ

10. บทบาทในฐานะสัญลักษณ์ของกลุ่ม (Groups Symbol) ในองค์การ ในกลุ่มคนที่มีสมาชิกจำนวนมาก ซึ่งมีความแตกต่างกันในหลายประการ ทั้งความรู้ ความคิด ฐานเศรษฐกิจ ศรัทธา ความเชื่อ ความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจเป็นหนึ่งเดียว จึงเป็นเรื่องสำคัญต่อการดำรงอยู่ของกลุ่ม ผู้นำของกลุ่มจึงจำเป็นต้องสร้างสมคุณลักษณะบารมีจนเป็นที่ยอมรับ ยกย่อง ศรัทธาของสมาชิกให้เป็นที่ยึดเหนี่ยวจงรัก เพื่อความอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน

11. บทบาทในฐานะนักอุดมคติ (Ideologist) ผู้นำที่อุดมธรรมประจำใจ มีค่านิยมที่ถูกต้อง มีหลักในการทำงาน จะเป็นแบบอย่างสร้างความเชื่อถือ ศรัทธาให้กลุ่มนิยมนและปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลดีต่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน สมาชิกและตัวผู้นำเอง

12. บทบาทในฐานะผู้รับผิดชอบงานทั้งหมดขององค์การ (Scapegoat) คุณสมบัติของผู้นำประการหนึ่งก็คือ ความกล้า กล้าทำในสิ่งที่เห็นว่าถูกต้องตามหลักการคุณธรรมและอุดมคติ โดยใช้สติปัญญา ความรอบคอบ พิจารณาอย่างถี่ถ้วน ผู้นำจึงต้องกล้าทำในสิ่งที่อยากทำ แม้ว่าจะเป็นการเสี่ยงในความคิดของคนทั่วไป ถ้าการกระทำนั้นเป็นประโยชน์เป็นความเจริญขององค์การ

สรุปได้ว่า บุคคลที่จะเป็นผู้นำที่ดี ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน จะต้องแสดงบทบาท เหมาะสมกับงานและสถานการณ์ ความจำเป็น เช่น บทบาทในด้านการสื่อสาร บทบาทด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น บทบาทด้านการตัดสินใจ บทบาทในฐานะผู้บริหาร บทบาทในฐานะผู้กำหนดนโยบาย บทบาทในฐานะผู้วางแผน บทบาทในฐานะผู้เชี่ยวชาญ และบทบาทในฐานะผู้รับผิดชอบงานทั้งหมดขององค์การ

2.1.3 ความหมายของภาวะผู้นำ

มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ไว้หลายท่าน ซึ่งจะได้นำเสนอเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังต่อไปนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, น. 2) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลกระทำการตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การโดยลักษณะความสัมพันธ์ทางอำนาจอย่างหนึ่งที่ได้รับการยอมรับในพฤติกรรมของเขาจากสมาชิกของกลุ่ม เป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่มและการรักษาสภาพของความเชื่อถือในการปฏิบัติกร่วมกันเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลมากและทำให้เกิดการยอมรับเกี่ยวกับการบริหารงานประจำในองค์การภาวะผู้นำเป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ และมีแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนใช้อิทธิพลให้กลุ่มธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตน

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2544, น. 118) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือการที่บุคคลหนึ่ง (ผู้นำ) พยายามที่จะใช้กำลังสมอง กำลังกาย และกำลังใจเพื่อจูงใจหรือคลอใจให้ผู้ตามกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของตน และเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมและการจูงใจหรือคลอใจเช่นนั้นจะต้องได้รับความยินยอมจากผู้ตามด้วย

Davis (1962, p. 102, อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, น. 12) อธิบายว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการชักจูงให้คนปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

Morphet (1982, p. 9, อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, น. 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลพฤติกรรมความเชื่อ และเป้าหมายของผู้นำในองค์กรนั้น เพื่อจูงใจให้บุคคลอื่นร่วมมือกันปฏิบัติงาน

ฉัฐพงษ์ อัจฉริยาภรณ์ (2545 : 29) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการนำผู้อื่น การมีอำนาจเหนือผู้อื่น มีความเพียรพยายามและมีความคิดริเริ่ม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

อุทิศ แก้วขาว (2543, น. 12) ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติการและอำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

เนตร์พัฒนา ขาววิราช (2550, น. 140) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหนึ่งและกลุ่มคนหนึ่งซึ่งมีความสนใจและถูกกำหนดพฤติกรรมร่วมกัน

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2546, น. 253-254) ได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำจากนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

Warren Bennis อธิบายว่า ภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการซึ่งบุคคลหนึ่งสามารถชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติตามแนวทางที่เขาประสงค์

Keith Davis ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง ความสามารถในการจูงใจบุคคลอื่น ให้กระทำการมุ่งสู่เป้าหมายอย่างกระตือรือร้น

A.J.Jaco ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการและคุณสมบัติ กระบวนการของภาวะการเป็นผู้นำก็คือ การใช้อิทธิพลซึ่งไม่มีลักษณะบังคับเพื่อที่จะอำนวยความสะดวกและประสานงานกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกของกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้ตั้งไว้ในแง่ของคุณสมบัติของการเป็นผู้นำ คุณสมบัติจะเป็นรองจากลักษณะภายในบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลดังกล่าวได้เป็นผลสำเร็จ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, น. 15) ได้สรุปความหมายของ “ภาวะผู้นำ” ไว้ ดังนี้

1. เป็นการจุดประกายวิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นมองเห็น พร้อมมีการปลุกฝังให้เป็นค่านิยม และสร้างภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติได้สำเร็จ
2. เป็นกระบวนการให้บรรลุจุดมุ่งหมาย เพื่อให้เกิดการรวมพลังความพยายามและความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามนั้นให้บรรลุเป้าหมาย
3. เป็นความสามารถที่จะก้าวออกมาจากวัฒนธรรมเดิม เพื่อเริ่มกระบวนการวิวัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้มีการปรับตัวได้มากขึ้น

4. เป็นกระบวนการสร้างความสมเหตุสมผลในการทำงานร่วมกันของบุคคลต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจและความผูกพันให้เกิดขึ้นกับคนเหล่านี้

Stogdill (1974, อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, น. 18) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม เพื่อการตั้งเป้าหมายและบรรลุเป้าหมาย โดยจากนิยามดังกล่าวได้กล่าวถึงประเด็นเกี่ยวกับอิทธิพลกลุ่มและเป้าหมายคือ

1. เป็นการมองภาวะผู้นำในฐานะกระบวนการอิทธิพล ที่ผู้นำมีผลกระทบต่อบุคคลอื่นด้วยการเหนี่ยวนำให้พฤติกรรมของบุคคลเหล่านี้ไปในทิศทางที่ต้องการ

2. กระบวนการอิทธิพลดังกล่าวที่เกิดขึ้นเป็นแนวคิดหลักในบริบทกลุ่ม โดยมีสมาชิกกลุ่มที่ไม่เปลี่ยนแปลงเป็นผู้ได้บังคับบัญชาซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของผู้นำ ดังนั้น จึงเน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับกลุ่มที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาเป็นหลัก

3. ผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกกลุ่ม ไปในทิศทางของเป้าหมายที่ต้องการให้กลุ่มบรรลุผล และในแง่ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล การบรรลุเป้าหมาย รวมถึงการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มอีกด้วย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มบุคคลใดกลุ่มใด แสดงพฤติกรรมซึ่งมีอิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนเหนือสมาชิกคนอื่น ๆ โดยการกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความกระตือรือร้นในการกระทำ สิ่งต่าง ๆ ตามต้องการด้วยความเต็มใจ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

2.1.4 คุณลักษณะของภาวะผู้นำ

นักวิชาการ ได้แสดงความความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2554, น. 265) กล่าวถึง ลักษณะบุคคลที่มีภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

1. มีสติปัญญาดี (Intelligence) จะต้องเหนือกว่าสมาชิกในกลุ่ม
2. มีแรงจูงใจสูง (Motivation) จะต้องสามารถจูงใจให้สมาชิกปฏิบัติงานได้ตามจุดประสงค์ของกลุ่ม
3. มีการตัดสินใจดี (Decision) ตัดสินใจได้เด็ดเดี่ยว รอบคอบ ถูกต้อง รวดเร็ว
4. มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลดี (Interpersonal Relationship) ใกล้ชิด สนับสนุนกับสมาชิกทุกคนเสมอหน้ากัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ควรสร้างความสัมพันธ์ในลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน
5. มีเกียรติยศ (Person Integrity) เป็นคนซื่อสัตย์ ซื่อตรง มีเกียรติยศ เชื่อถือได้
6. มีความอดทน (Enduring) อดทนต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้น อดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ อดทนในทุก ๆ ด้านทุกสถานการณ์

7. มีความสามารถในการสร้างสังคม (Conceptual abilities) จะต้องเป็นผู้ที่สามารถที่จะเป็นตัวกลางที่ชี้แนะให้ดำรงอยู่ได้ และทำให้เป็นสังคมที่มีสมรรถภาพตลอดจนการสร้างลักษณะประจำของสังคมนั้น ๆ

8. มีความคิดริเริ่ม (Creativity) มีแนวความคิดที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีการแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่ก้าวหน้ากว่าอยู่เสมอ ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่

9. มีความยุติธรรม (Fairness) ให้รางวัลเสมอหน้ากันเมื่อถึงคราวที่สมาชิกควรจะได้รับการมอบหมาย แจกจ่ายงานให้แก่สมาชิกตามความเหมาะสม

อมรา เล็กเริงสินธุ์ (2548, น. 191) กล่าวว่า ลักษณะภาวะผู้นำมี ดังนี้

1. มีฐานะดี ไม่เดือดร้อน มีความพร้อมทางด้านการเงิน และมีสภาพความเป็นอยู่ที่มั่นคง ไม่หวังใช้อำนาจในการสร้างฐานะ และควรมีครอบครัวอบอุ่น

2. มีระดับการศึกษาเหมาะสม เพื่อส่งเสริมประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิทางการศึกษา สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อนำมาพัฒนางาน มีความรู้และมีความสามารถในการบริหารงาน และส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ด้านต่าง ๆ

3. ปฏิบัติงานเปิดเผย ปฏิบัติงานตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด และให้โอกาสมีตรวจสอบการปฏิบัติงานได้

4. ปฏิบัติต่อประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

5. มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ติดตามงานเป็นประจำ และสม่ำเสมอ ร่วมกิจกรรมขององค์กรเป็นประจำ

6. กล้าตัดสินใจเมื่อมีปัญหา สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กรได้ดี มีความสุขุมรอบคอบในการปฏิบัติงาน

7. เสียสละ อุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ ช่วยเหลือผู้อื่น ปฏิบัติงานด้วยความอดทนและเสียสละ

8. กล้าคิดกล้าทำสิ่งใหม่ ๆ ปรับปรุงการให้บริการ และมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการบริหารงาน

สรุปได้ว่า ลักษณะของผู้นำ ประกอบด้วย การสมานไมตรีและสร้างสามัคคีธรรม สนับสนุนการสร้างบรรยากาศที่ดี รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและนำมาวิเคราะห์พิจารณา ด้วยใจเป็นธรรม มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลดี มีฐานะ การศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรม มีความขยันขันแข็ง มีความเชื่อมั่นในตัวเอง มีความเสียสละ มีความคิดริเริ่ม เป็นผู้ชำนาญการ เป็นผู้มีความคิด และเป็นผู้รับความผิดแทน

2.1.5 บทบาทของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มโนทัศน์ต่อพฤติกรรมของผู้อื่นมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์กร ผู้นำจึงมีส่วนสำคัญในการบริหารงาน เพราะนอกเหนือจากเป็นผู้เชี่ยวชาญ อันเนื่องมาจากประสบการณ์ ความรู้หรือทักษะทางเทคนิคที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานแล้ว ผู้นำจึงมีบทบาทที่สำคัญดังนี้ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, น. 16-17)

1. เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์ (Figurehead) ผู้นำที่มีตำแหน่งสูงขององค์กร จะต้องเป็นตัวแทนทำกิจกรรมต่าง ๆ คือ เป็นตัวแทนที่ดีขององค์กร เป็นตัวแทนที่จะรวบรวมข้อมูลที่อยู่ภายนอกองค์กร และให้การต้อนรับแขกผู้มาเยือน

2. เป็นนักพูดที่ดี (Spokesperson) ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการพูดและนำเสนอกิจกรรม ตลอดจนมีการวางแผน มีความสามารถในด้านต่าง ๆ และมีวิสัยทัศน์ที่ดีกับบุคคลหรือฝ่ายต่าง ๆ คือ ฝ่ายบริหารระดับสูง ลูกค้า บุคคลภายนอก และเพื่อนร่วมอาชีพ

3. เป็นนักเจรจาต่อรอง (Negotiator) มีคุณสมบัติในการเจรจาต่อรอง สามารถเจรจาต่อรองกับผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาที่เหนือกว่าในการเจรจาของเงินลงทุน สิ่งอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ หรือการสนับสนุนอื่น ๆ สามารถต่อรองกับหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรเพื่อที่จะต่อรองด้านพนักงานและเจรจากับหน่วยงานภายนอกในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และรูปแบบการสนับสนุนอื่น ๆ สามารถต่อรองกับลูกค้าผู้ขายปัจจัยของการผลิต และผู้ขายสินค้าหรือผู้ให้บริการเพื่อให้เกิดการซื้อขายกำหนดตารางเวลา และเงื่อนไขการขนส่ง

4. การสอนงาน (Coach) ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะต้องมีเวลาและความสามารถที่จะสอนทีมงาน โดยต้องพยายามช่วยให้ทีมงานประสบความสำเร็จ ช่วยให้สมาชิกทีมงานมีการป้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสมาชิกทีมงานมีขั้นตอนการทำงาน และมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

5. เป็นผู้สามารถสร้างทีมงานได้ (Team Builder) ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมีดังนี้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสมาชิกทีมงานมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จ เช่น มีการชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น ริเริ่มกิจกรรมที่สร้างขวัญและกำลังใจแก่กลุ่ม เช่น การจัดงานปาร์ตี้และการสนับสนุนด้านกีฬา จัดประชุมพบปะสังสรรค์เป็นช่วง ๆ เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในทีมงานมีการอภิปรายเกี่ยวกับเรื่องความสำเร็จ ปัญหา และสิ่งที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

6. แสดงบทบาทการทำงานเป็นทีม (Team Player) มีพฤติกรรมที่ผู้นำจะต้องปฏิบัติ ดังนี้ การวางตัวเป็นสมาชิกทีมและผู้นำทีมที่เหมาะสม มีความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในองค์กร แสดงความจริงใจต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้การสนับสนุนแผนการทำงานเป็นทีมและกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเต็มที่

7. สามารถแก้ปัญหาด้านเทคนิคได้ (Technical Problem Solver) เป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บังคับบัญชาในระดับต้นและผู้บริหารระดับกลางที่จะช่วยสมาชิกของทีมงานแก้ปัญหาด้านเทคนิค โดยมีกิจกรรม 2 ประการ ดังนี้ ผู้นำควรให้บริการในฐานะเป็นผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้แนะนำทางเทคนิค เป็นผู้สร้างผลประโยชน์เกี่ยวกับการทำงานประจำ เช่น สนับสนุนการสร้างยอดขายหรือปรับปรุงซ่อมแซมเครื่องจักรต่าง ๆ

8. เป็นนักประกอบการ (Entrepreneur) เป็นผู้ให้คำแนะนำความคิดริเริ่มมีความคิดเชิงวิเคราะห์ และมีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำประกอบการ การพัฒนาเปลี่ยนแปลงธุรกิจ ถึงแม้จะมีใช้กิจการของตนเอง ซึ่งมีกิจกรรมของการเป็นผู้นำที่มีบทบาทเป็นผู้ประกอบการ 3 ประการ ดังนี้

8.1 หาวิธีการที่จะต้องปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงานซึ่งจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ภายนอก เช่น การเชื่อมโยงธุรกิจ การจัดประชุมกลุ่มอาชีพหรือการจัดแสดงสินค้า หรือการมีส่วนร่วมในโปรแกรมการศึกษา

8.2 มีการพูดคุยกับลูกค้าและพนักงานถึงความจำเป็น และความต้องการที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงขององค์การ

8.3 มีการอ่านสิ่งตีพิมพ์ บทความ นิตยสารของกลุ่มวิชาชีพ เพื่อที่จะรับรู้สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอุตสาหกรรมและในวงการอาชีพนั้น

จะเห็นได้ว่าผู้บริหารจะมีบทบาทของภาวะผู้นำได้หลายด้าน เพื่อให้ครอบคลุมถึงการปฏิบัติงานในทุก ๆ ส่วนผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถ รอบรู้ในทุก ๆ ด้าน ต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และสามารถเข้าใจถึงวิธีการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาและต้องรู้จักใช้เทคนิค การจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้ทำงานได้บรรลุเป้าหมายได้สูงสุด

2.1.6 องค์ประกอบภาวะผู้นำ

กวี วงศ์พุด (2549, น. 101-108) อธิบายว่าในการพิจารณาภาวะผู้นำของผู้บริหารควรพิจารณาจากองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความเป็นผู้นำ

ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำสามารถจะสั่งการได้อย่างเด็ดขาด และ หากผู้นำสามารถสอดส่องดูแลอยู่ตลอดเวลา ผลผลิตก็อาจจะมีทั้งปริมาณและคุณภาพที่ดีตามไปด้วย มีผู้ร่วมงานที่รู้จัก สามารถสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ตลอดเวลา ใช้การทำงานด้วยวิธีใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้สมาชิกได้ร่วมแสดงความคิดเห็นแม้กระทั่งในการวางนโยบายต่าง ๆ เป็นนักเผด็จการอย่างมีศิลปะ เป็นนักพูดที่เฉลียวฉลาด จะใช้การพูดเป็นการชักชวนให้เกิดการทำงานด้วยความเต็มใจ มีการเสนอแนะและหวานล่อม ให้เห็นคล้อยตามไปโดยปริยาย นอกจากนี้ การมีภาวะผู้นำควรมีคุณลักษณะด้าน

ความเป็นผู้นำ ดังนี้

1.1 ลักษณะท่าทาง คือการวางตัวอย่างเหมาะสม ด้วยการแสดงออกโดยท่าทาง ท่วงที วาจา การปรากฏตัว และการประพฤติแต่แต่สิ่งดีงาม ซึ่งจะทำให้เกิดความประทับใจแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2 ความกล้าหาญ เป็นความกล้าหาญทั้งทางกายและทางใจ คืออำนาจทางใจที่ บุคคลสามารถควบคุมตนเองได้ เมื่อตกอยู่ในอันตรายและสามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ด้วย ลักษณะอันสงบและมั่นคง

1.3 ความเด็ดขาด เป็นความสามารถในการตกลงใจอย่างทันท่วงที และ ประกาศข้อตกลงใจนั้น ๆ ในลักษณะที่ชัดเจนและมั่นคง สามารถปฏิบัติได้

1.4 ความไว้วางใจได้ เป็นความเชื่อมั่นในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง เหมาะสมตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงกว่า

1.5 ความอดทน คือความเข้มแข็งทางจิตใจและร่างกายในอันที่จะยืนหยัดต่อสู้ กับความเจ็บปวด ความเหนื่อยยาก ความบีบคั้นและความยากลำบากต่าง ๆ

1.6 ความกระตือรือร้น คือการแสดงออกถึงความสนใจในงานอย่างจริงจัง และ ปฏิบัติอย่างจริงจัง เต็มใจและมองโลกในแง่ดีเสมอ

1.7 ความริเริ่ม คือการพิจารณาว่ามีอะไรควรจะทำและจะเริ่มต้นปฏิบัติ อย่างไร แม้ว่าจะยังไม่ได้รับคำสั่งก็ตาม

1.8 ความซื่อสัตย์ คืออุปนิสัยที่ถูกที่ควร และความประพฤติปฏิบัติอันถูกต้อง การซื่อสัตย์ก็คือเป็นคุณลักษณะผู้นำที่ดีอย่างหนึ่ง

1.9 คุลยพินิจ คือการเปรียบเทียบข้อเท็จจริง และหนทางแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ อย่างเหตุผล เพื่อประกอบการตกลงใจอันถูกต้อง

1.10 ความยุติธรรม คือ คุณลักษณะความไม่ลำเอียงหรือมีอคติและมีความ มั่นคงในการบังคับบัญชา เกี่ยวกับการให้รางวัลและการลงโทษ จะต้องเป็นไปตามควรแก่กรณี

1.11 ความรู้ คือสิ่งที่ทำให้ได้มาซึ่งข่าวสาร เรื่องราวที่เป็นไป ข้อเท็จจริง หลักการรวมทั้งทำให้รอบรู้ในวิชาชีพ

1.12 ความจงรักภักดี คือการมีความซื่อสัตย์มั่นคงต่อประเทศชาติ องค์กร หน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้อาวุโส ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

1.13 ความแนบเนียน คือความสามารถในการที่จะทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ได้ โดยไม่เกิดความขัดแย้งกัน ในแง่ของมนุษย์สัมพันธ์ ความแนบเนียนรวมถึงความสามารถที่จะ พุด หรือความสามารถในการประสานงานและกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้อย่างเหมาะสม

1.14 ความไม่เห็นแก่ตัว คือการไม่หาความสะดวกสบายและความก้าวหน้าให้แก่ตนเองโดยทำให้ผู้อื่นต้องเดือดร้อน

2. ด้านบุคลิกภาพ

องค์ประกอบของบุคลิกภาพ มีดังนี้

2.1 ลักษณะทางกายดี หมายถึง รูปร่าง หน้าตา สัดส่วน ผิวพรรณ ขนาดน้ำหนัก โครงสร้างของร่างกายและสุขภาพ มีลักษณะท่าทางการแสดงออกที่ดี มีความคล่องตัว กระฉับกระเฉง

2.2 ลักษณะทางสังคมดี หมายถึง ท่าที การปฏิบัติต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ท่าทางการแสดงออกที่ดี มีกิริยาจาที่ถูกต้องเหมาะสม มีความสงบเสงี่ยมเข้าร่วมสมาคมกับผู้อื่นได้อย่างดี รวมทั้งที่คนอื่นมีความรู้สึกต่อบุคคลซึ่งเกิดจากคุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลนั้น

2.3 ลักษณะทางอารมณ์ดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมความรู้สึก มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีอารมณ์หนักแน่นมั่นคง สุขุมเยือกเย็น การทำงานให้เป็นอิสระจากความวิตกกังวล และการกระทำต่าง ๆ ของบุคคล มีความตื่นตัวหรือระมัดระวังอยู่เสมอ

2.4 ลักษณะทางจิตใจดี หมายถึง มีความมั่นใจในการตัดสินใจอย่างอิสระ รื่นเริง ความจำ ความคิดอ่าน การตัดสินใจ อุปนิสัยดี ค่านิยม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ไม่เห็นแก่ตัว และเจตคติที่ดีต่อคนอื่น

2.5 ลักษณะทางสติปัญญาดี หมายถึง ความเพียรพยายาม และตั้งใจปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบอย่างแท้จริง มีความสามารถที่จะเรียนรู้และรับรู้อัตราความเร็วที่จะเห็นความสัมพันธ์ต่าง ๆ และมีความเข้าใจในเหตุการณ์ สภาพการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

3. ด้านมนุษยสัมพันธ์

องค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์ มีดังนี้

3.1 รู้จักพูดจา ทักทายผู้อื่น โดยใช้คำพูดที่ไพเราะอ่อนหวาน

3.2 ยิ้มแย้มแจ่มใส

3.3 จำชื่อผู้ร่วมงานได้และทักทายได้ถูกต้อง

3.4 ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ตามแต่โอกาส

3.5 พูดและปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความจริงใจ

3.6 ให้ความสนใจต่อทุกคน ให้ความรักและชื่นชอบต่อผู้อื่น

3.7 ให้ความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่

3.8 รู้จักเห็นใจผู้อื่น โดยการเอาใจเขามาใส่ใจเรา

3.9 รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างมีเหตุผลของผู้อื่น

3.10 กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และยอมรับเมื่อตัดสินใจผิดพลาด

4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม

คุณธรรม คือความดีอันสูงสุด ส่วนจริยธรรม คือธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ผู้นำที่ทรงไว้ซึ่งคุณธรรม ควรต้องศึกษาข้อคิดคติธรรมและหลักคำสอนทางศาสนา เพื่อทำความเข้าใจกับหลักธรรมนั้น ๆ เป็นเบื้องต้น แล้วนำไปคิดวิเคราะห์ พิจารณาปรับใช้ให้เหมาะสมกับภารกิจของผู้นำ เช่น ภารกิจในฐานะผู้นำองค์กร ผู้นำชุมชนหรือสังคม ภารกิจของผู้วางแผน กำหนดนโยบาย จัดองค์กร บริหารบุคคล ฯลฯ ส่วนต้องอาศัยหลักธรรมในการประกอบควบคู่ไปกับความรู้ความสามารถทั้งสิ้น ผู้นำจึงควรศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมหลักฐาน นำไปประพฤติปฏิบัติ ผู้นำจึงจะได้ชื่อว่าเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ มีคุณธรรมและคุณประโยชน์แก่อย่างแท้จริงตัวอย่างที่ดีคือ ทศพิธราชธรรม 10 ประการ เป็นหลักธรรมสำหรับพระมหากษัตริย์พึงปฏิบัติมาแต่โบราณกาล และนักปกครองระดับสูงที่มีภาวะผู้นำ ก็น่าจะอนุโลมถือปฏิบัติได้ หลักทศพิธราชธรรมมี 10 ประการ

4.1 ทาน คือ การให้ ให้เพื่อบูชา ให้เพื่อสงเคราะห์

4.2 ศีล คือ การรักษามารยาท การสำรวม กาย วาจา ใจ ให้เรียบร้อย สะอาด

ดีงาม

4.3 บริจาค คือ การให้เพื่อเป็นสาธารณประโยชน์ เพื่อข่มความโลภ

4.4 อาชวะ คือ ความมีอริยาสัยซื่อตรง ตั้งอยู่ในความสุจริตธรรม

4.5 มัทวะ คือ ความมีอริยาสัยอ่อนโยน ละมุนละไมรับฟังคำแนะนำตักเตือน

4.6 ตบะ คือ ความมีการบำเพ็ญเพียรเอาชนะบาปกรรม ทำลายความชั่ว

4.7 อักโกธะ คือ ความไม่โกรธ ไม่วินิจฉัยความและกระทำการด้วยอำนาจแห่ง

ความโกรธ

4.8 วิหิงสา คือ ความไม่เบียดเบียนตนและคนอื่น

4.9 ชันติ คือ ความอดกลั้น ทนทานต่อกำลังกิเลส และทุกข์

4.10 อวิโรธนะ คือ การไม่ผิดจากความเที่ยงตรง โดยดำรงอยู่เสมอในความ

ยุติธรรม

5. ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน

ภาวะผู้นำด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงานดังนี้

5.1 มีความซาบซึ้งถึงนโยบาย อำนาจหน้าที่ และกิจการงานในหน่วยงานของ

ตน

5.2 มีแผนในการดำเนินงาน และหมั่นเอาใจใส่ปรับปรุงงานอยู่เสมอ

5.3 หมั่นศึกษาหาความรู้ ปรับปรุงงานอยู่เสมอ

- 5.4 จัดให้มีระบบการติดต่อกับผู้ได้บังคับบัญชาที่ประสิทธิภาพ
- 5.5 รู้จักใช้คนให้เหมาะกับงาน
- 5.6 มีความซื่อสัตย์
- 5.7 ติดตามงานอยู่เสมอ
- 5.8 รู้จักพิจารณาลำดับความสำคัญของงาน งานด่วนต้องรีบทำก่อน
- 5.9 เป็นผู้มีพรหมวิหารสี่
- 5.10 มีความยุติธรรม
- 5.11 เป็นคนตรงต่อเวลา
- 5.12 หมั่นอบรมผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความสามารถในการทำงาน
- 5.13 เป็นคนมีความริเริ่ม และสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความริเริ่ม
- 5.14 กระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น และหาทางปรับปรุงงานของหน่วยงานของตนอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำ จะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะพิเศษเหนือบุคคลอื่น รวมทั้งต้องมีพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกของกลุ่ม พฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกของกลุ่ม ดังนี้ มีความสามารถในการเป็นผู้นำองค์กร เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีวินัยต่อตนเอง กล้าตัดสินใจเมื่อมีปัญหาสำคัญที่ต้องตัดสินใจเร่งด่วน สร้างความไว้วางใจให้กับประชาชน ยึดหยุ่นการบริหาร สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งของประชาชนได้ดี และมีวิสัยทัศน์ชัดเจน กว้างไกล ในการบริหารงาน ดังนี้ มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน แต่งกายสุภาพ วางตัวเหมาะสม สุขุมรอบคอบในการปฏิบัติงาน มีความมั่นใจในตนเอง ปฏิบัติงานเปิดเผย ตรงไปตรงมา ใฝ่หาสุขภาพ รับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น ให้เกียรติผู้ได้บังคับบัญชา ประสานงานได้ดีกับผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน มีสัมพันธภาพอันดีกับประชาชน และองค์กรอื่นภายในตำบล มีความสามารถในการพูดในที่สาธารณะ ประชาสัมพันธ์งานขององค์กรได้ดี ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อนุเคราะห์ช่วยเหลือบุคคลที่เดือดร้อน อดทนอดกลั้น ยึดมั่นใจสัจจะ ประพฤติตนดีอย่างเสมอต้นเสมอปลาย กำหนดนโยบาย และวางแผนได้อย่าง มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ประชาชนได้

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

2.2.1 ความหมายของความคิดเห็น

นักวิชาการได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้หลายลักษณะ มีดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, น. 246) ได้บัญญัติไว้ว่า ความคิดเห็น ตรงกับคำในภาษาอังกฤษ คือ Opinion หมายถึง ข้อพิจารณาเห็นว่าเป็นจริงจากการใช้ปัญญาความคิดประกอบ ถึงแม้จะไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์ยืนยันได้เสมอไปก็ตาม เป็นทัศนะหรือประมาณการเกี่ยวกับเนื้อหาหรือประเด็นใดประเด็นหนึ่ง คำว่าความคิดเห็นมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า เจตคติ ซึ่งมีคำอธิบายไว้ว่าแนวโน้มที่บุคคลได้รับมาหรือเรียนรู้มา และกลายเป็นแบบอย่างในการแสดงปฏิกิริยาสับสนุน หรือเป็นปฏิบัติต่อบางสิ่งบางอย่างหรือต่อบุคคลบางคน

ประเสริฐ ลายโกล (2551, น. 54) กล่าวว่า ความคิดเห็นหมายถึง การแสดงออก โดยการพูดการเขียนหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เพื่อให้บุคคลอื่นรับรู้ เพื่อประโยชน์ในการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ซึ่งความคิดเห็นนั้นสังเกตและวัดได้จากคน

ภัทรพร วชิรนิธิไพบูลย์ (2551, น. 10) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกซึ่งความรู้สึกที่อยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง และทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งซึ่งอาจจะเป็นบุคคล กลุ่มบุคคล หรือสถานการณ์ ด้วยการพูด หรือการเขียน โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมที่ได้รับ เป็นข้อพิจารณาว่าเป็นจริง จากการใช้ปัญญา ความคิดประกอบ ถึงแม้จะไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์ยืนยันได้เสมอ ความคิดเห็นนี้อาจจะเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา

จตุพล หลักคำพันธ์ (2553, น. 44) สรุปไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดด้วยการพูดหรือการเขียน โดยอาศัยพื้นฐานด้านความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม ความคิดเห็นอาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากผู้อื่น ได้เห็นว่าการแสดงออกซึ่งความรู้สึก เกิดจากการเรียนรู้ตลอดจนความสามารถในการประเมินสถานการณ์ อาจจะเป็นไปในทางเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยอาจจะเกิดจากการเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มต่าง ๆ ความรู้ความสามารถ

มยุรี สมุทรศรี (2557, น. 23) สรุปว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางด้านความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเรื่องใด เรื่องหนึ่ง ด้วยการพูดหรือเขียน ภายใต้พื้นฐานของความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้น เข้ามาเกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจ ซึ่งความคิดเห็นนั้น อาจจะเป็นไปในทางเห็นด้วยเฉย ๆ หรือไม่เห็นด้วยก็ได้

Kolesnik (1970, p. 296) ได้ให้ความหมายของความหมายของความคิดเห็นว่าเป็นการแปลความหมายหรือการลงความเห็นที่เกิดจากข้อเท็จจริง ซึ่งแต่ละบุคคลคิดว่าถูกต้องแต่คนอื่น ๆ อาจไม่เห็นด้วยก็ได้

Best (1997, p. 169) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นว่าเป็นการแสดงทางด้านความเชื่อและความรู้สึกของแต่ละบุคคลโดยการพูด

สรุปได้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกโดยมีพื้นฐานมาจากความรู้ ประสบการณ์ ภูมิปัญญา และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ถึงความเชื่อ ความรู้สึก ทศนคติ และค่านิยม ของบุคคลต่อบุคคล เรื่องราว หรือสถานการณ์ ในสังคม ของบุคคลนั้น ๆ โดยความคิดเห็นอาจเปลี่ยนแปลง

2.2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

นักวิชาการได้แสดงทัศนคติไว้ มีดังนี้

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2546, น. 12-15) ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลแต่ละบุคคลแสดงความคิดเห็นที่เหมือนหรือแตกต่างกันไว้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- 1.1 ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย คือ เพศ อายุ อวัยวะ ความครบถ้วนสมบูรณ์ของอวัยวะต่าง ๆ ของคุณภาพสมอง
- 1.2 ระดับการศึกษา การศึกษามีอิทธิพลต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นและการศึกษาทำให้บุคคลมีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้นและคนที่มีความรู้มากมักจะมีความคิดเห็นต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล
- 1.3 ความเชื่อ ค่านิยมและเจตคติของบุคคลต่อเรื่องต่าง ๆ ซึ่งอาจจะได้จากการเรียนรู้จากกลุ่มบุคคลในสังคมหรือจากการอบรมสั่งสอนของครอบครัว
- 1.4 ประสบการณ์ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งจะส่งผลต่อความคิดเห็น

2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่

- 2.1 สื่อมวลชน ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นของบุคคล เป็นการได้รับข่าวสาร ข้อมูลต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล
- 2.2 กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง อาชีพ มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล เพราะเมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใดก็ต้องยอมรับและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคมนั้น ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความคิดเห็นไปตามกลุ่มหรือสังคมที่อยู่

2.3 ข้อเท็จจริงในเรื่องต่าง ๆ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลแต่ละคนได้รับ ทั้งนี้เพราะข้อเท็จจริงที่แต่ละบุคคลได้รับแตกต่างกันก็จะมีผลต่อการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

จำเรียง ภาวิจิตร (2550, น. 148) กล่าวถึงอิทธิพลของความคิดเห็นว่า ขึ้นอยู่กับปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ภูมิหลังทางสังคม หมายถึง กลุ่มคนที่มีภูมิหลังแตกต่างกันโดยทั่วไปจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันด้วย เช่น ความคิดเห็นระหว่างผู้เยาว์กับผู้สูงอายุ ชาวเมืองกับชาวชนบท ผู้มีรายได้น้อยกับผู้มีรายได้สูง เป็นต้น

2. กลุ่มอ้างอิง หมายถึง การที่คนเราจะคบหาสมาคมกับใครหรือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้แก่ผู้ใดหรือการกระทำที่คำนึงถึงอะไรบางอย่างร่วมกันหรืออ้างอิงให้กัน เช่น ประกอบอาชีพเดียวกัน การเป็นสมาชิกกลุ่มหรือสมาคมเดียวกัน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ย่อมมีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลเหล่านั้นด้วย

3. กลุ่มกระตือรือร้นหรือกลุ่มเฉื่อยชา หมายถึง การกระทำที่ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นเป็นพิเศษ อันจะก่อให้เกิดกลุ่มผลประโยชน์ขึ้นมาได้ ย่อมส่งผลต่อการจูงใจให้บุคคลที่เป็นสมาชิกเหล่านั้นมีความคิดเห็นคล้อยตามได้ในทางที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยในทางตรงข้ามกลุ่มที่เฉื่อยชาจะไม่มีอิทธิพลต่อสมาชิกมากนัก

ศิริภรณ์ กระวีสายสุนทร. (2559, น. 29) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลทางความคิดเห็นของคนประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้คือ

1. ปัจจัยทางด้านอายุ อายุเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความรู้ และความคิดเห็น บุคคลที่มีอายุน้อยน่าจะมีความรู้ในสิ่งใหม่ ได้ดีกว่าบุคคลที่มีอายุมาก เนื่องจากไม่มีภาวะที่ต้องรับผิดชอบมาก่อนให้เกิดความกระตือรือร้นต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัว จึงมีผลให้เกิดการเรียนรู้ได้มากกว่าบุคคลที่มีอายุมาก ดังนั้นอายุเป็นตัวกำหนดความแตกต่างของบุคคลได้อย่างหนึ่ง บุคคลเดียวกันในช่วงอายุที่ต่างกันจะมีความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งต่างกัน

2. ปัจจัยทางด้านเพศเพศสามารถใช้เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความแตกต่างกัน ทั้งในด้านสิ่งแวดล้อมและชีวอนามัย อาจส่งผลต่อความรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้บริการ

3. ปัจจัยทางด้านสถานภาพสมรส พบว่าสถานภาพสมรสต่างกัน มีผลทำให้ ความคิดเห็นต่างกัน

4. ปัจจัยทางด้านระดับการศึกษา การเรียน การศึกษาเป็นแนวทางอันหนึ่งที่บุคคลจะเปลี่ยนพฤติกรรม ความรู้สึกความคิดเห็นเพราะได้เรียนบางสิ่งบางอย่างเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลง ความรู้สึกที่มีอยู่เดิม การคิดหรือการกระทำกิจกรรมบางอย่างจึงผิดไปจากเดิมหรืออาจเปลี่ยนทัศนคติ ความคิดเห็นในบางเรื่อง

5. ปัจจัยทางด้านฐานะทางเศรษฐกิจ ฐานะทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความรู้และความคิดเห็น

6. ปัจจัยทางด้านข้อมูลข่าวสาร การรับข่าวสารและสื่อสารเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง มนุษย์เป็นสัตว์สังคมมีความจำเป็นต้องติดต่อข่าวสาร แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ความต้องการของคนประสพการณ์และความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพราะข่าวสารเป็นปัจจัยที่ใช้ประกอบการตัดสินใจของมนุษย์ และได้รับข่าวสารจากสื่อมวลชนมีความสัมพันธ์กับความทันสมัย กล่าวคือ คนที่เปิดรับข่าวสารย่อมมีทัศนคติทันสมัย และมีความก้าวหน้ากว่าคนที่เปิดรับข่าวสารน้อย

Oskamp (1977, pp. 119-133, อ้างถึงใน ศิริภรณ์ กระวีสายสุนทร (2559, น. 25) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดความคิดเห็น ดังนี้

1. ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย (Genetic and Physiological Factors) เป็นปัจจัยตัวแรกที่ไม่ค่อยจะได้อุบัติถึงมากนัก โดยมีการศึกษาพบว่าปัจจัยทางพันธุกรรมจะมีผลต่อระดับความก้าวร้าวของบุคคล ซึ่งจะมีผลต่อเจตคติหรือความคิดเห็นของบุคคลนั้น ๆ ได้ ปัจจัยด้านร่างกาย เช่น อายุ ความเจ็บป่วยและผลกระทบจากการใช้ยาเสพติด จะมีผลต่อความคิดเห็นและเจตคติของบุคคล เช่น คนที่มีความคิดอนุรักษ์นิยมมักจะเป็นคนที่มีอายุมาก เป็นต้น

2. ประสบการณ์โดยตรงของบุคคล (Direct Personal Experience) คือ บุคคลได้รับความรู้สึกและความคิดต่าง ๆ จากประสบการณ์โดยตรง เป็นการกระทำหรือพบเห็นต่อสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง ทำให้เกิดเจตคติหรือความคิดเห็นจากประสบการณ์ที่ตนเองได้รับ เช่น เด็กทารกที่แม่ได้ป้อนน้ำส้มคั้นให้ทาน เขาจะมีความรู้สึกชอบ เนื่องจากน้ำส้ม หวาน เย็น หอม ชื่นใจ ทำให้เขามีความรู้สึกต่อน้ำส้มที่ทานเป็นครั้งแรกเป็นประสบการณ์โดยตรงที่เขาได้รับ

3. อิทธิพลจากครอบครัว (Parental Influence) เป็นปัจจัยที่บุคคลเป็นเด็กจะได้รับอิทธิพลจากการเลี้ยงดูของพ่อ แม่และครอบครัว ทั้งนี้ เมื่อตอนเป็นเด็ก ๆ จะได้รับการอบรมสั่งสอน ทั้งในด้านความคิด การตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย การให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งเด็กจะได้รับจากครอบครัวและจากประสบการณ์ที่ตนเองได้รับมา

4. เจตคติและความคิดเห็นของกลุ่ม (Group Determinants of Attitude) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเป็นอย่างมากต่อความคิดเห็นหรือเจตคติของแต่ละบุคคล เนื่องจากบุคคลจะต้องมีสังคมและอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้น ความคิดเห็นและเจตคติต่าง ๆ จะได้รับการถ่ายทอดและมีแรงกดดันจากกลุ่มไม่ว่าจะเป็นเพื่อนในโรงเรียน กลุ่มอ้างอิงต่าง ๆ ซึ่งทำให้เกิดความคล้อยตามเป็นไปตามกลุ่มได้

5. สื่อมวลชน (Mass Media) คือ สิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของคนเรา ดังนั้นสื่อเหล่านี้ ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ นิตยสารวารสาร จึงเป็นปัจจัยอันหนึ่งที่มีผลกระทบต่อความคิดเห็นของบุคคล

จากการกล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของนักวิชาการทั้งหลาย สรุป ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น ประกอบด้วย ปัจจัยหลัก ๆ 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยบุคคล ได้แก่ พันธุกรรม อิทธิพลจากครอบครัว ค่านิยม ความเชื่อ ประสบการณ์ และระดับการศึกษา ปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ ภูมิหลังทางสังคม สื่อต่าง ๆ กลุ่มทางสังคม ข้อเท็จจริงที่แต่ละบุคคลได้รับ

2.2.3 การวัดความคิดเห็น

ในการวัดความคิดเห็นของบุคคลสามารถทำได้หลายวิธี ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

Thomas (1959, p. 234) กล่าวว่าไว้ว่า การวัดความคิดเห็นโดยทั่วไปต้องมีส่วนประกอบ 3 อย่าง คือ ตัวบุคคลที่ถูกวัด สิ่งเร้า และการตอบสนอง ซึ่งจะออกมาเป็นระดับสูงต่ำมากน้อย วิธีวัดความคิดเห็น โดยมากจะใช้การตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ โดยให้ผู้ที่จะตอบคำถามเลือกตอบตามแบบสอบถาม

Shaw & Wright (1976, pp. 28-29) กล่าวว่าไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นลักษณะของแต่ละบุคคล การวัดจึงวัดจากแรงจูงใจ การรับรู้ แต่มีข้อแตกต่างกันอยู่ที่ประสบการณ์และปัจจัยอื่น ๆ จึงมีวิธีวัดความคิดเห็น ดังนี้

1. การฉายภาพ (Projective Technique) เป็นการวัด โดยการสร้างจินตนาการ โดยใช้ภาพเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงความคิดเห็นออกมาและสามารถพิสูจน์ได้ว่า บุคคลมีความคิดเห็นหรือมีความรู้สึกอย่างไรต่อภาพที่เห็น ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล เป็นสำคัญ

2. การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นการซักถามบุคคลให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทั้งในอดีต ปัจจุบันและอนาคต

3. การส่งแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นการวัดความคิดเห็นที่สิ้นเปลืองเวลาและงบประมาณน้อยที่สุด โดยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษาแล้วให้ตอบกลับมา แต่มีข้อจำกัดว่าผู้ที่ถูกถามต้องอ่านออกเขียนได้

4. การให้เล่าความรู้สึก (Self-Report) เป็นการวัดโดยให้แต่ละบุคคลเล่าความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา ซึ่งผู้เล่าจะบรรยายความรู้สึกนึกคิดตามประสบการณ์และความสามารถออกมา

Best (1977, p. 171) กล่าวว่าไว้ว่า การวัดความคิดเห็นโดยทั่วไป จะต้องมียอดประกอบ 3 อย่าง คือ บุคคลที่จะถูกวัด สิ่งเร้าและมีการตอบสนอง ซึ่งจะออกมาในระดับสูง ต่ำ มาก น้อย วิธีวัดความคิดเห็นนั้น โดยมากจะใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ โดยให้ผู้ที่ตอบแบบสอบถามเลือกตอบแบบสอบถามและผู้ถูกวัดจะเลือกตอบความคิดเห็นของคนในเวลานั้น การใช้แบบสอบถามสำหรับวัดความคิดเห็นนั้น ใช้การวัดของ ลิเคิร์ต (Likert's Method) โดยเริ่มด้วยการรวบรวมหรือการเรียบเรียงข้อความเกี่ยวกับความคิดเห็นจะต้องระบุให้ผู้ตอบ ตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้ ซึ่งข้อความแต่ละข้อความจะมีความเห็นเลือกตอบเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ส่วนการให้คะแนนขึ้นอยู่กับใจความว่าจะ เป็นปฏิฐาน (Positive) หรือ นิเสธ (Negative)

สรุปได้ว่า การวัดความคิดเห็น สามารถทำได้หลายประการ เช่น การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม ส่วนวิธีการที่ใช้มากได้แก่ แบบสอบถาม ตามแนวทางของลิเคิร์ต ซึ่งแบ่งน้ำหนักความคิดเห็น เป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด หรือลักษณะที่คล้ายกัน ส่วนการให้คะแนนขึ้นอยู่กับใจความว่าจะ เป็นปฏิฐาน (Positive) หรือ นิเสธ (Negative)

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

2.3.1 ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

นักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ที่น่าสนใจ ดังนี้ ประธาน คงฤทธิศึกษากร (2543, น. 11) ให้ความหมายไว้ว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นระบบราชการ สืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ เป็นการปกครองโดยคนในท้องถิ่นนั้น ๆ และโดยนัยนี้ องค์กรนี้ถูกควบคุมโดยรัฐมีแต่อำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง

อุทัย หิรัญโต (2547, น. 12) ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลให้อำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินการกันเอง เพื่อบำบัดความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นของตน การบริหารงานท้องถิ่น มีการจัดองค์กร มีหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมด หรือบางส่วนทั้งนี้ความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม จะปราศจาก การควบคุมของรัฐบาลไม่ได้เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น

โกวิท พวงงาม (2550, น. 13) ได้ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การที่องค์กรหนึ่งมีพื้นที่และอาณาเขตของตนเองอำนาจหน้าที่และรายได้ตามที่กำหนด และการบริหารกิจการภายในเขตพื้นที่ เช่นการบริหารงานคลัง การบริหารงานบุคคล มีผู้บริหาร และฝ่ายนิติบัญญัติที่ได้มาโดยผ่านการเลือกตั้งของประชาชน

William V. H (1953, p. 398) ให้ความหมายไว้ว่า “การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองตนเองของชุมชนแห่งหนึ่งแห่งใดที่มีองค์กรเกิดขึ้น ทำหน้าที่ในการกำหนดพื้นที่มีอำนาจในการบริหารด้านการคลัง มีอำนาจในการวินิจฉัยตัดสินใจและสภาพท้องถิ่นเป็นองค์กรสำคัญขององค์กรนี้”

William A. R (1953, p. 574) ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่นว่า หมายถึง หน่วยการปกครองซึ่งรัฐได้จัดตั้งขึ้นและให้อำนาจปกครองตนเอง (Autonomy) มีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) และต้องมีองค์กรที่ปกครองตนเอง (Necessary Organization) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้สมความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

John J. C (1957, p. 398) ได้ให้ความหมายของคำว่า การปกครองท้องถิ่นว่า หมายถึง หน่วยการปกครองที่มีหน่วยการปกครองที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการให้บริการแก่ประชาชนในเขตพื้นที่ใด โดยเฉพาะและหน่วยงานปกครองดังกล่าวนี้จัดตั้งและอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

Daniel Wit (1967, p. 14-21) ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือ กระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือแต่เพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น ตามหลักการที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้วรัฐบาลของท้องถิ่นย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชน เพื่อประชาชน ดังนั้น การบริหารการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

Harris G.M (1984, p. 574) ให้ความหมาย การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระเพื่อเลือกผู้มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่น มีอำนาจอิสระพร้อมความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้ โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศไม่ได้ กลายเป็นรัฐใหม่อิสระแต่อย่างใด

Emile J. Sady (อ้างถึงใน อุทัย หิรัญโต, 2547, น. 4) ได้ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองทางการเมืองที่มีอยู่ในระดับต่ำกว่ารัฐ ซึ่งก่อตั้งโดยกฎหมาย และมีอำนาจอย่างเพียงพอที่จะทำกิจกรรมในท้องถิ่นของตนเอง รวมทั้งอำนาจการจัดเก็บภาษี เจ้าหน้าที่ของหน่วยปกครองท้องถิ่นดังกล่าวอาจได้รับการเลือกตั้งและแต่งตั้งโดยท้องถิ่นได้

สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึงการปกครองตนเอง ที่รัฐบาลให้อำนาจประชาชนในท้องถิ่นบริหารจัดการและสามารถดำเนินการให้บริการอย่างอิสระแต่อยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐและรัฐบาลกลางมีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบาย

2.3.2 แนวคิดของการปกครองท้องถิ่น

ในการปกครองประเทศด้วยวิธีการกระจายอำนาจการปกครอง โดยที่รัฐบาลกลางโอนอำนาจหรือตัดอำนาจการปกครองบางส่วนและบางลักษณะไปให้ท้องถิ่นดำเนินการอย่างมีอิสระไม่ต้องขึ้นอยู่กับการบริหารของรัฐบาลกลางเป็นเพราะรัฐบาลกลางได้กำหนดขอบเขตการบริหารอย่างอิสระให้แก่ท้องถิ่น ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า การปกครองท้องถิ่น มีรากฐานมาจากการกระจายอำนาจการปกครอง

การปกครองท้องถิ่นมีแนวความคิดที่ว่า “รัฐเท่านั้นเป็นผู้ก่อตั้งการปกครองท้องถิ่น” (Local Government is a Creature of the State) ฉะนั้น การที่จะให้ท้องถิ่นใด มีอำนาจอิสระโดยสิ้นเชิงจากรัฐหรือรัฐบาลกลางย่อมเป็นไปได้ เพราะจะก่อให้เกิดรัฐซ้อนรัฐขึ้น ตามความเป็นจริงนั้น ท้องถิ่นจะมีความเป็นอิสระในการปกครองตนเองภายใต้การกำหนดของรัฐ ทั้งนี้ เพราะรัฐเท่านั้นที่มีอำนาจสูงสุด หรือมีอำนาจอธิปไตยภายในประเทศส่วนท้องถิ่นนั้นจะมีอำนาจอิสระแต่ต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตการควบคุมหรือการมอบหมายอำนาจจากรัฐเท่านั้น ดังนั้น รัฐหรือตัวแทนของรัฐจะต้องควบคุมดูแลการเป็นอิสระของท้องถิ่นอยู่ตลอดเวลา

แม้ว่าท้องถิ่นจะมีความเป็นอิสระในการปกครองตนเองและรัฐหรือตัวแทนของรัฐจะต้องควบคุมดูแลการเป็นอิสระของท้องถิ่นอยู่ก็ตาม แต่ความมีอิสระของท้องถิ่นจะมีได้อย่างกว้างขวางเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับสิ่งเหล่านี้คือ (โกวิทย์ พวงงาม, 2550, น. 16-17)

1. ความใจกว้างของรัฐหรือผู้มีอำนาจในการบริหารของรัฐจะกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น ย่อมเป็นไปได้ตามรูปแบบของรัฐ แล้วกำหนดเป็นนโยบายของรัฐขึ้น

2. ท้องถิ่นต้องมีรายได้เพียงพอต่อการบริการ จึงจะมีความเป็นอิสระและความคล่องตัว ในการบริหาร แต่ถ้าท้องถิ่นต้องพึ่งเงินจากรัฐหรือหน่วยงานอื่นด้วยแล้วก็เป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานเจ้าของเงินจะเข้ามาตรวจสอบการใช้จ่ายเงินของท้องถิ่นก็เป็นที่จะวางตัวอยู่ภายในกรอบที่เจ้าของเงินกำหนดให้

3. สถานการณ์ของประเทศ หากประเทศใดมีเหตุการณ์ไม่สงบ การกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นอย่างกว้างขวาง ย่อมจะเป็นอันตรายต่อเอกภาพของชาติ แต่ในทางกลับกัน ถ้าประเทศใด มีความสงบเรียบร้อย สังคมอยู่ในภาวะปรกติสุข การกระจายความเป็นอิสระให้แก่ท้องถิ่นจึงเป็นไปได้โดยง่ายและเป็นไปอย่างกว้างขวาง

ประหยัด หงษ์ทองคำ (2549, น. 10-12) ได้กล่าวถึงแนวคิดในการปกครองท้องถิ่นไว้ ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีรูปแบบแตกต่างกันไปตามความเจริญจำนวนประชากรและขนาดพื้นที่ของท้องถิ่น ทั้งนี้เพราะลักษณะขององค์ประกอบ 3 ประการนี้ท้องถิ่นต่าง ๆ ภายในประเทศมีความแตกต่างกัน

2. มีการเลือกตั้ง (Election) การเลือกตั้งอาจจะเป็นการเลือกตั้งทั้งหมดคือเลือกตั้ง ทั้งฝ่ายสภาท้องถิ่นและฝ่ายบริหารหรือจะเป็นการเลือกตั้งเพียงบางส่วนก็ได้ ทั้งนี้ เพราะมีความเชื่อว่าการเลือกตั้งเป็นวิถีทางที่ดีที่สุดที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง

3. มีอำนาจอิสระ (Autonomy) คือ มีอำนาจในการดำเนินการที่ได้รับมอบหมายได้เอง โดยมีงบประมาณและเจ้าหน้าที่ของตนเองและไม่ต้องการคำสั่งจากส่วนกลางแต่อย่างใด แต่อำนาจอิสระนี้จะมีมากจนเกินไปอย่างสิ้นเชิงจากรัฐไม่ได้จะต้องอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลจากรัฐบาลหรือตัวแทนของรัฐบาล

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2550, น. 35) ได้อธิบายแนวคิดในการปกครองท้องถิ่นไว้ 3 ประการ ดังนี้

ประการแรก เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสได้เรียนรู้ ฝึกปฏิบัติหรือเข้าใจถึงการบริหารหรือการปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยการเรียนรู้จากของจริง ปฏิบัติจริง (Learning by Doing) และการบริหารตามหลักประชาธิปไตย (School of - Democracy)

ประการที่สอง เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลางให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นอันมีลักษณะของการกระจายอำนาจการบริหาร และมอบการบริหารให้แก่ประชาชนท้องถิ่นโดยตรง (Decentralization)

ประการสุดท้าย เพื่อให้หน่วยการบริหารท้องถิ่น ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของรัฐบาลในส่วนกลางเพื่อไปปฏิบัติงานด้านการบริหาร และการจัดการบริการสาธารณะบางส่วนเพื่อประชาชนส่วนรวมในท้องถิ่น โดยการปฏิบัติงานดังกล่าวด้วยตนเอง (Local Self Government)

ประธาน สุวรรณมงคล (2547, น. 21-22) ได้กล่าวถึงแนวคิดการปกครองตนเองของท้องถิ่น สรุปได้ 10 ประการดังนี้

1. รากฐานของรัฐธรรมนุญ (Constitutional Foundation) หลักการปกครองตนเองของท้องถิ่นต้องได้รับการรับรองโดยรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายหลักซึ่งกำหนดรูปแบบ โครงสร้างของประเทศนั้น

2. ทฤษฎีของการปกครองท้องถิ่น (Concept of Local Self – Government) การปกครองตนเองของท้องถิ่น ต้องบ่งชี้ถึงสิทธิและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในกรอบของกฎหมายในการวางแผนกฎเกณฑ์และจัดกิจการและจัดกิจการสาธารณะตามความรับผิดชอบและเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นดังกล่าวจะต้องให้บุคคลหรือองค์กรผู้แทนประชาชน (สภา) ที่ได้รับการเลือกตั้งโดยอิสระและครบถ้วนตามวาระที่กำหนดซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องมาจากการการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน

3. ขอบเขตของการปกครองท้องถิ่น (Scope of Local Self – Government) ประกอบด้วย

3.1 การดำเนินการภารกิจสาธารณะต้องกระทำโดยองค์กรพื้นฐานของการปกครองท้องถิ่นซึ่งใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด

3.2 ท้องถิ่นมีสิทธิ์โดยทั่วไปในการริเริ่มกิจการใด ที่รัฐมิได้มอบหมายให้หน่วยงานใดทำโดยเฉพาะเจาะจงและกิจการใด ๆ ที่รัฐห้ามมิให้ท้องถิ่นกระทำ

3.3 การกำหนดหน้าที่ของท้องถิ่นและกระบวนการในการแก้ไขปัญหาเปลี่ยนแปลงภารกิจดังกล่าว ต้องบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายเท่านั้น

3.4 อำนาจหน้าที่รัฐที่กระจายให้แก่ท้องถิ่นจะต้องบริบูรณ์ และเป็นการเฉพาะ (Full and Exclusive) หากรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายให้อำนาจส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคในการจัดการร่วมกิจกรรมกับท้องถิ่น ท้องถิ่นยังคงมีสิทธิในการเริ่มและตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ได้

3.5 อำนาจหน้าที่ที่ท้องถิ่นได้รับอำนาจจากส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคนั้น ท้องถิ่นสามารถใช้ดุลยพินิจในการคัดแปลงการดำเนินการให้สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่นได้

3.6 ในการดำเนินการใด ๆ ของรัฐบาลในท้องถิ่นอื่น ที่มีผลกระทบต่อท้องถิ่น ต้องให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการตัดสินใจด้วย

4. การคุ้มครององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Protection of Local Self - Government) ถ้าตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ หรือกฎหมายให้สามารถระงับการกระทำของสภาหรือยุบสภาท้องถิ่น หรือให้ระงับการกระทำของฝ่ายบริหารหรือปลดฝ่ายบริหาร ได้การกระทำ

ดังกล่าวจะต้องกระทำโดยชอบด้วยกฎหมาย และจะต้องจัดให้มีการสืบช่วยการทำงานของฝ่ายบริหารให้ต่อเนื่องโดยเร็วที่สุด สำหรับการคุ้มครองในเรื่องอาณาเขตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การเปลี่ยนแปลงอาณาเขตจะกระทำได้ต่อเมื่อมีการปรึกษาหารือของท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องรวมทั้งวิธีการลงประชามติ (Referendum) ในกรณีที่มีบัญญัติไว้ในกฎหมาย

5. โครงสร้างการบริหารหรือการจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Adequate Organization Structures for Local Self - Government) ท้องถิ่นจะสามารถกำหนดโครงสร้างการบริหารงานของตนเองได้ เพื่อที่จะดัดแปลงให้เหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่นรวมทั้งเพื่อประกันให้มีการจัดการที่มีประสิทธิภาพต้องจัดให้มีสภาพการจ้างงานและการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้เป็นงานที่จูงใจ รัฐบาลในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจะต้องสนับสนุนช่วยเหลือในการนำระบบคุณธรรม (Merit - System) มาใช้กับรัฐบาลในระดับท้องถิ่น

6. สภาพของสำนักงานผู้แทนที่ได้รับการเลือกตั้งของท้องถิ่น (Condition of Office for Local Representatives) สำนักงานของผู้แทนประชาชนที่ได้รับการเลือกตั้งของท้องถิ่นจะต้องได้รับเงื่อนไขที่เหมาะสมและประกันได้ว่าผู้แทนจะสามารถปฏิบัติได้อย่างอิสระโดยเฉพาะในเรื่องค่าตอบแทนและการคุ้มครองในด้านสวัสดิการหรือกิจกรรมใดที่ไม่สามารถเข้ากันได้กับการดำรงตำแหน่งผู้แทนท้องถิ่นจะต้องระบุไว้ในกฎหมายเท่านั้น

7. การกำกับดูแลการกระทำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Supervisions of Local Authorities Activities) กระบวนการในการกำกับดูแลจะต้องกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายเท่านั้นและวัตถุประสงค์ของการกำกับดูแล จะต้องเป็นไปเพื่อการกำชับให้ปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้น

8. ทรัพยากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Resources of Local Authorities) มีหลักการดังนี้ คือ

8.1 ท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิในทรัพยากรด้านการเงินที่เพียงพอแยกออกจากรัฐบาลในระดับอื่นและสามารถใช้จ่ายรายได้ดังกล่าวโดยอิสระภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตน

8.2 การจัดสรรทรัพยากรแก่ท้องถิ่นต้องเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ สามารถรับรองในการให้บริการสาธารณะได้โดยไม่หยุดชะงักและมีแผนทางการเงิน ที่เพียงพอต่อการถ่ายโอนภารกิจใด ๆ ให้แก่ท้องถิ่นจะต้องมีการจัดสรรทรัพยากรการเงินเพื่อความสัมฤทธิ์ผลด้วยเสมอ

8.3 ท้องถิ่นที่อ่อนแอในทางการเงิน รัฐบาลต้องจัดให้มีระบบที่ทำให้เกิดการสมดุลทางการเงิน (Financial Equalization)

8.4. รัฐต้องรับรองสิทธิของท้องถิ่นในการมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสมในการกำหนดกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรให้ชัดเจน

8.5 ต้องส่งเสริมให้มีการจัดหาเงินช่วยเหลือ โดยไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อโครงการใดโครงการหนึ่ง โดยเฉพาะการให้เงินช่วยเหลืออุดหนุนดังกล่าวไม่ถือเป็นการจำกัดสิทธิของท้องถิ่นในการใช้ดุลยพินิจของตนในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่แต่อย่างใด

9. การสมาคมของท้องถิ่น (Association of Local Authorities) ในการใช้อำนาจหน้าที่ของตนนั้น ท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิในการร่วมมือกันหรือก่อตั้งเป็นสมาคมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อดำเนินกิจกรรมปกป้องหรือส่งเสริมผลประโยชน์ร่วมกัน

10. การคุ้มครองทางกฎหมายแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Legal Protection of Local Self - Government) เพื่อปกป้องความเป็นอิสระของท้องถิ่นในกรณีที่มีการละเมิดหรือเกิดข้อขัดแย้งรวมทั้งเพื่อให้หลักการปกครองท้องถิ่นได้รับการเคารพ หลักสำคัญอีกประการหนึ่งจะต้องให้ท้องถิ่นมีสิทธิในการได้รับการเยียวยาทางศาล เพื่อจะสามารถใช้อำนาจอิสระของตนอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ เพื่อให้ปฏิบัติภารกิจตามที่กฎหมายกำหนดรวมทั้งปกป้องผลประโยชน์ท้องถิ่นนั้น ๆ

สรุปได้ว่า แนวคิดของการปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง มีอิสระในการปกครองตนเอง โดยมีงบประมาณเป็นของตนเองและมีเจ้าหน้าที่เป็นของตนเอง รัฐอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลจากรัฐบาลกลาง เท่าที่จำเป็นและต้องอยู่ในกรอบของกฎหมายรัฐธรรมนูญ แต่อย่างไรก็ตามหากท้องถิ่นใดยังอ่อนแอในด้านใด รัฐบาลกลางก็ยังคงต้องให้การสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือ กระบวนการในการกำกับดูแลจะต้องกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายเท่านั้นและวัตถุประสงค์ของการกำกับดูแล จะต้องเป็นไปเพื่อการกำชับให้ปฏิบัติตามกฎหมายเท่านั้น

2.3.3 ลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

นักวิชาการได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

ลิจิต ชีรเวคิน (2547, น. 32) ได้อธิบายลักษณะของการปกครองท้องถิ่นที่เห็นได้ชัดเจน 4 ประการ ดังนี้

1. มีความเป็นอิสระอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาลในส่วนกลางน้อยมาก พนักงานท้องถิ่นย่อมอยู่ภายใต้กฎหมายและข้อบังคับของการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นเอง พร้อมทั้งได้รับเงินเดือนจากงบประมาณขององค์กรบริหารตนเองของท้องถิ่นด้วย

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นนิติบุคคล เป็นเอกเทศตั้งขึ้นโดยกฎหมายแยกจากส่วนกลาง มีขอบเขตการบริหารงานที่แน่นอนและมีคณะผู้บริหารที่เลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น

3. มีอำนาจอิสระในด้านการคลัง เช่น การจัดเก็บภาษี และการหารายได้อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด รวมไปถึงการจัดทำงบประมาณเอง

4. มีอำนาจอิสระในการวางแผนนโยบายและมีการบริหารงานของตนเองไม่ต้องขอคำสั่งจากราชการบริหารส่วนกลางก่อน ถ้าหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแต่เพียงอำนาจหน้าที่ในการเสนอขอแนะนำหรือให้คำปรึกษาโดยไม่มีอำนาจในการปฏิบัติด้วยแล้วก็ไม่ถือว่าเป็นการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

ไพศาล สุริยมงคล (2551, น. 17-18) ได้อธิบายลักษณะของการปกครองท้องถิ่นไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. เป็นองค์กรนิติบุคคล (Legal Person) โดยแยกจากราชการบริหารส่วนกลาง มีงบประมาณ ทรัพย์สินและมีเจ้าหน้าที่เป็นของตนเอง สามารถจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายได้เอง เหตุที่ให้องค์การปกครองท้องถิ่นเป็นนิติบุคคลก็เพราะจะทำให้ท้องถิ่นได้เป็นตัวของตัวเอง และมีอิสระในการทำนิติกรรมสัญญาผูกมัดต่าง ๆ ได้โดยไม่ต้องอาศัยองค์การของรัฐ

2. มีการเลือกตั้ง (Election) การเลือกตั้งนี้อาจจะเป็นการเลือกตั้งทั้งหมด คือเลือกตั้งทั้งสภาท้องถิ่นและฝ่ายบริหาร หรือจะมีการเลือกตั้งแต่เพียงบางส่วนก็ได้ ทั้งนี้เพราะมีความเชื่อว่าการเลือกตั้งเป็นวิธทางที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง

3. มีอำนาจอิสระ (Autonomy) คือมีอำนาจในการดำเนินการที่ได้รับมอบหมายได้เอง โดยงบประมาณและเจ้าหน้าที่ของตนเอง และไม่ต้องรอรับคำสั่งจากส่วนกลางแต่อย่างใดแต่อำนาจอิสระนี้มีมากจนเกินไปอย่างสิ้นเชิงจากรัฐไม่ได้ จะต้องอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลจากรัฐบาลหรือตัวแทนของรัฐบาล

โกวิท พวงงาม (2550, น. 10) ได้อธิบาย ลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่นประกอบด้วย

1. เป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยวิธีทางกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎหมายข้อบังคับควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น

2. มีการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น จะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่น ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน เลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

3. มีอิสระในการปกครองตนเอง สามารถที่จะใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการภายในขอบเขตของกฎหมาย โดยไม่จำเป็นต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลางและไม่อยู่ภายใต้สายบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

4. มีงบประมาณของตนเอง มีอำนาจจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดอำนาจในการจัดเก็บเพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะเห็นการบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

5. มีการควบคุมของรัฐบาลกลาง เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นมาแล้วก็ยังอยู่ภายใต้การดูแลของรัฐบาลกลาง เพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยส่วนรวมการมีอิสระในการดำเนินงานขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมิได้หมายความว่า มีอิสระเต็มที่เพียงแต่หมายถึงเฉพาะอิสระในการดำเนินงานเท่านั้น มิฉะนั้นแล้วท้องถิ่น จะกลายเป็นรัฐอธิปไตยไป รัฐจึงสงวนอำนาจในการดูแลและควบคุมอยู่

สรุปได้ว่า ลักษณะของการปกครองท้องถิ่น คือ องค์การบริหารของท้องถิ่นเป็นนิติบุคคล มีความเป็นอิสระอยู่ภายใต้การควบคุมของรัฐบาลในส่วนกลางน้อยมาก พนักงานท้องถิ่นย่อมอยู่ภายใต้กฎหมายและข้อบังคับของการบริหารงานส่วนบุคคลของท้องถิ่น ด้านการคลังมีความเป็นอิสระ ทั้งการจัดเก็บภาษี การหารายได้อื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดรวมไปถึงการจัดทำงบประมาณเอง มีอิสระในการวางนโยบาย และมีการบริหารงานของตนเองไม่ต้องขอคำสั่งจากราชการบริหารส่วนกลางก่อน

2.4 องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำ

2.4.1 ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการพัฒนามาจากการปกครองส่วนภูมิภาคในรูปแบบของสภาตำบล โดยได้รับการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยมาตรา 43 ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และมีฐานะเป็นนิติบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยการปกครองที่เกิดขึ้นหลังสุดในประเทศไทยขณะนี้ โดยสามารถลำดับพัฒนาการได้ ดังนี้ (กรมการปกครอง, 2546, น. 129-131)

ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2499 คำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 222/249 ลงวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2499 กำหนดให้มีสภาตำบลโดยมีสมาชิกสภาตำบลหมู่บ้านละ 2 คน มาจากการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งและมีคณะกรรมการในตำบล ผู้ใหญ่บ้านทุกคน และราษฎรผู้ทรงคุณวุฒิไม่น้อยกว่า 2 คน ปฏิบัติงานในฐานะฝ่ายบริหาร

ครั้งที่ 2 พ.ศ. 2500 พระราชบัญญัติบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2499 ลงวันที่ 17 มกราคม พ.ศ. 2500 ให้จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลโดยกระทำได้ 2 วิธี คือ เมื่อกระทรวงมหาดไทยเห็นสมควรจัดตั้งขึ้น หรือราษฎรในท้องที่จำนวนไม่ต่ำกว่าสามในสี่ของตำบล

ร้องขอโดยความเห็นชอบของสภาจังหวัด และกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นนิติบุคคล

ครั้งที่ 3 พ.ศ. 2509 ตามพระราชบัญญัติบริหารราชการส่วนตำบล พ.ศ. 2509 ให้ยกเลิกสภาตำบลในปี พ.ศ. 2499 และจะใช้บังคับในตำบลใดให้กระทรวงมหาดไทยประกาศเป็นตำบลไปให้กำนันเป็นประธานกรรมการสภาตำบล

ครั้งที่ 4 พ.ศ. 2515 ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ได้มีการแก้ไขปรับปรุงสภาตำบล โดยยกเลิกสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอยู่เดิม และจัดตั้งเป็นสภาตำบลรูปแบบใหม่ ให้มี กำนันเป็นประธานสภาตำบล โดยกรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล และกรรมการ โดยการเลือกตั้งหมู่บ้านละ 1 คน

ครั้งที่ 5 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 โดยมีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 มีสาระสำคัญดังนี้

1. ให้ยกเลิกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515
2. ให้สภาตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล
3. สภาตำบลซึ่งมีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท ให้ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น

การประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ในสมัยรัฐบาล นายชวน หลีกภัย หลังกฎหมายมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2538 สภาตำบลทั่วประเทศจำนวนหนึ่ง (617 แห่ง) จากจำนวนทั้งหมด 6,251 แห่ง มีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย และในปี พ.ศ. 2541 สภาตำบลทั่วประเทศยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดและประกาศกระทรวงมหาดไทยจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลประจำปี 2542 จำนวน 350 แห่ง โดยได้แบ่งองค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น 5 ลำดับชั้น ซึ่งใช้เกณฑ์รายได้เป็นหลักเกณฑ์ที่สำคัญในการจัดลำดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละชั้นจะสามารถมีพนักงานส่วนตำบลในจำนวนที่แตกต่างกันตามรายได้และขนาดชั้นของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล

2.4.2 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 ได้กำหนดโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ดังนี้ (กรมการปกครอง, 2546, น. 37-40)

2.4.2.1 ฝ่ายสภา สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบไปด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนหมู่บ้านละสองคน ซึ่งเลือกตั้งขึ้น โดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละ

หมู่บ้านในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียงหนึ่งหมู่บ้านในสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 6 คน และในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียงสองหมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละ 3 คน อายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีกำหนดคราวละสี่ปีนับแต่วันเลือกตั้ง ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่ง หรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีหน้าที่รับผิดชอบงานธุรการและจัดการประชุมและงานอื่นใดตามที่ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย ทั้งนี้ให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถอันที่จะเป็นประโยชน์ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่ง เมื่อครบอายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือ เมื่อมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือ สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

2.4.2.2 ฝ่ายบริหาร ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย นายกองคํการบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน รองนายกองคํการบริหารส่วนตำบลสองคน และ เลขานุการนายกองคํการบริหารส่วนตำบล ซึ่งนายกองคํการบริหารส่วนตำบลนั้นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นบุคคลผู้มีสิทธิลงสมัครรับเลือกตั้งเป็นนายกองคํการบริหารส่วนตำบลต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น และต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้ด้วย

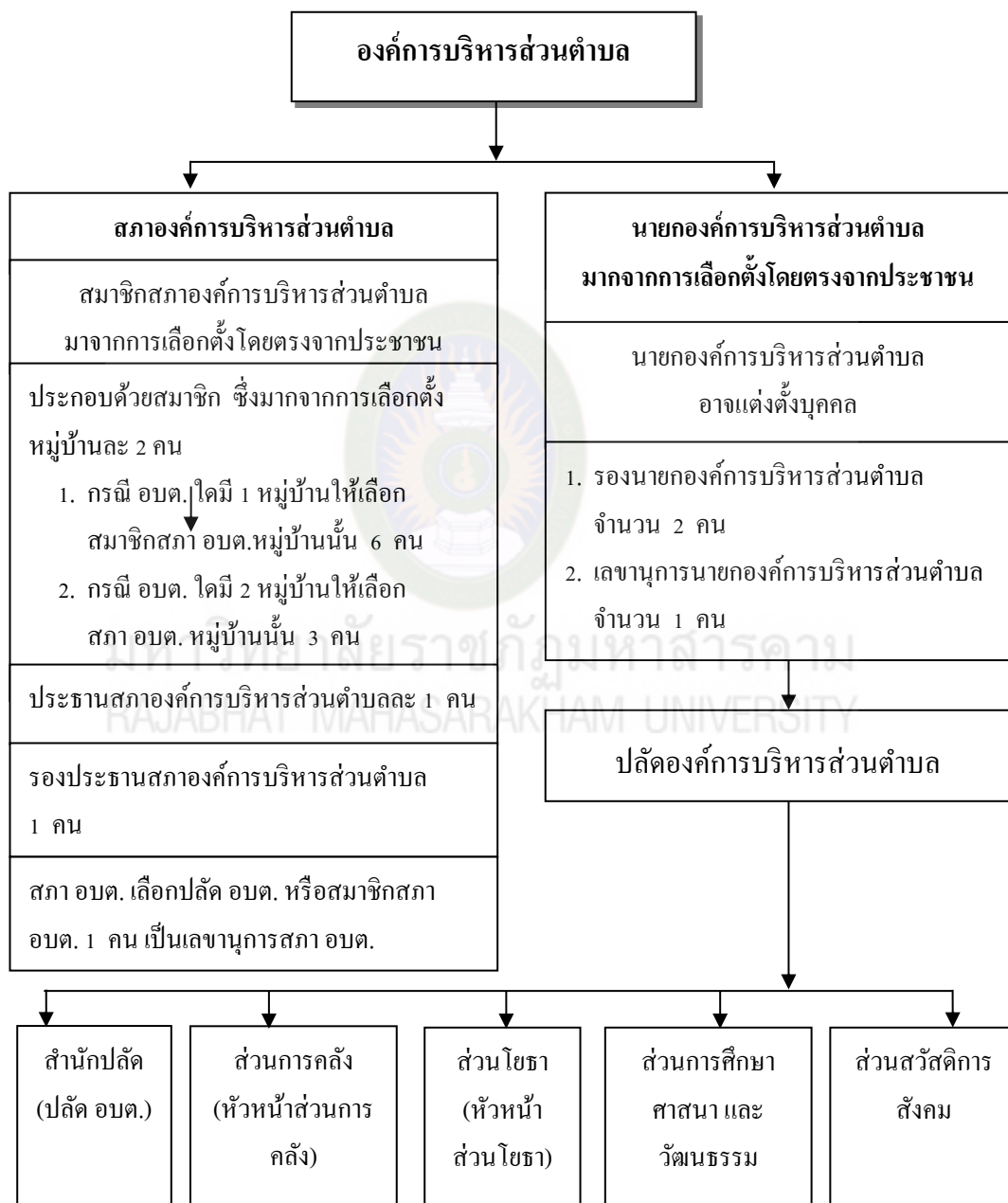
- 1) มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบปีบริบูรณ์ในวันเลือกตั้ง
- 2) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ เทียบเท่า หรือ เคยเป็นสมาชิกสภาตำบล สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น หรือสมาชิกรัฐสภา

2.4.2.3 ฝ่ายข้าราชการประจำ ประกอบด้วย

- 1) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานสวัสดิการ งานประชุม งานเกี่ยวกับการตราข้อบังคับตำบล งานนิติการ งานการพาณิชย์ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานจัดทำข้อบังคับ งบประมาณประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบังคับ งานอื่น ๆ
- 2) ส่วนการคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่าย การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการนำส่งเงินภาษีกร ตัดโอนเงินเดือน การรายงานการเงินคงเหลือ การจัดทำบัญชีทุกประเภท งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้รับมอบหมาย

3) ส่วนโยธา ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานการสำรวจ งานออกแบบ การเขียนแบบ งานงบประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานการก่อสร้าง งานซ่อมบำรุง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

4) ส่วนราชการอื่น ๆ ที่ ก.อบต. กลางกำหนดเพื่อให้เห็น โครงสร้างของ องค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างชัดเจน จึงสรุปให้เห็นดังแผนภูมิที่



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล. *ปรับปรุงจาก* รวมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กร (น. 19) กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2551, กรุงเทพฯ, โรงพิมพ์ อารักขาดินแดน

2.4.3 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้ (กรมการปกครอง, 2546, น. 18-20)

2.4.3.1 พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (มาตรา 66)

2.4.3.2 มีหน้าที่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา 67 ดังต่อไปนี้

- 1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- 2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- 3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- 4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- 6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- 7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- 9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

2.4.3.3 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา 68 ดังต่อไปนี้

- 1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- 2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- 3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- 4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- 5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- 6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

- 7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- 8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- 9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- 10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- 11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- 12) การท่องเที่ยว
- 13) การผังเมือง

นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริหาร สาธารณะตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 คือ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและ หน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตน ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
4. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
5. การสาธารณูปการ
6. การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
7. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา
10. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส
11. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมของ ท้องถิ่น
12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
14. การส่งเสริมกีฬา
15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
16. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
17. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

18. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
20. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
22. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณะสถานอื่น ๆ
24. การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
25. การผังเมือง
26. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ
28. การควบคุมอาคาร
29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
31. กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

2.4.4 อำนาจหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 มาตรา 46 กำหนดให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (กรมการปกครอง, 2546, น. 7)

2.4.4.1 ให้ความเห็นชอบกับแผนพัฒนาตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.4.4.2 พิจารณา และ ให้ความเห็นชอบกับร่างข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบลร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

2.4.4.3 ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบายและแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตามข้อบัญญัติ ระเบียบ และ ข้อบังคับของทางราชการ

2.4.5 อำนาจหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546 มาตรา 59 กำหนดให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, 2546, น. 3-4)

2.4.5.1 กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อหลักกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายนโยบายแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

2.4.5.2 สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.4.5.3 แต่งตั้งถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

2.4.5.4 วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

2.4.5.5 รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล

2.4.5.6 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546) โดยโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบล (ฝ่ายนิติบัญญัติ) ฝ่ายคณะผู้บริหาร และฝ่ายประจำ (พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

2.5 องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอดุสิต จังหวัดร้อยเอ็ด

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งได้รับการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีบริบทที่สำคัญ ดังนี้ (องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส, 2559, น. 12-30)

2.5.1 ที่ตั้ง

ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส ที่ตั้งตำบลน้ำใส อำเภอดุสิต จังหวัดร้อยเอ็ด มีระยะทางห่างที่ว่าการอำเภอดุสิตประมาณ 8 กิโลเมตรและระยะทาง

ห่างจังหวัดร้อยเอ็ด ประมาณ 18 กิโลเมตร

2.5.2 อาณาเขตและพื้นที่

ทิศเหนือ จดตำบลสะอาดสมบูรณ์ และตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศใต้ จดตำบลดงแดงและตำบลหัวช้าง อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศตะวันออก จดตำบลดงแดง อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด และตำบลแคนใหญ่ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศตะวันตก จดตำบลโคกล่ามและตำบลหัวช้าง อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

พื้นที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส มีเนื้อที่ทั้งหมด 16.75 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 10,468.75 ไร่ ครอบคลุมพื้นที่ 5 หมู่บ้าน ดังนี้

2.5.3 ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่ในปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นที่ราบและทุ่งนาสภาพเป็นดินร่วนปนทราย มี ห้วยกุดน้ำใส หนองขุมดิน หนองท่อม หนองแก และหนองนกเขียน

2.5.4 ข้อมูลประชากร

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสทั้งสิ้น 4,941 คน แยกเป็นเพศชาย จำนวน 2,480 คน เพศหญิงจำนวน 2,461 คน ความหนาแน่นของประชากรประชากรประมาณ 309คน/ตารางกิโลเมตร ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1

ข้อมูลประชากรประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส

| หมู่ที่ | ชื่อหมู่บ้าน | ชื่อ – สกุล ผู้ใหญ่บ้าน | จำนวนครัวเรือน |
|---------|-----------------|----------------------------|----------------|
| 1 | บ้านน้ำใส | นายธนู สุตนนท์ | 237 |
| 2 | บ้านเทียมแซ่ | นายนิวัฒน์ ผดุงเวียง | 161 |
| 3 | บ้านยางเครือ | นายสุบัน ไชยกันยา | 138 |
| 4 | บ้านขุมดิน | นายดำรง บุตรใส | 144 |
| 5 | บ้านหางกูด | นายโอภาส สีลาดเลา | 62 |
| 6 | บ้านน้ำใส | นายวิมุติ ไชยกันยา | 225 |
| 7 | บ้านสว่างอารมณ์ | นายอาคม นามไพร | 94 |
| 8 | บ้านหนองแหน | นางสาวสุมาลี สีหานาม | 36 |
| 9 | บ้านขุมดิน | นายประภาส ตริวงษา | 114 |
| 10 | บ้านเทียมแซ่ | นายสุบรรณ เกษมปาปะกะ | 112 |
| รวม | | | 1,323 |

2.5.5 ข้อมูลสภาพทางโครงสร้างพื้นฐาน

2.5.5.1 การคมนาคมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีการคมนาคมที่สามารถติดต่อกับทุกตำบลสะดวกพอสมควร ถนนสายหลักเป็นถนนลาดยาง

2.5.5.2 การประปา ประชากรในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสใช้บริการน้ำประปาจากสำนักงานประปาภูมิภาค

2.5.5.3 การไฟฟ้า ประชากรในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสใช้บริการไฟฟ้าทุกครัวเรือน

2.5.5.4 การสื่อสาร โทรคมนาคมมีไปรษณีย์ และตู้โทรศัพท์สาธารณะจำนวน 7 ตู้

2.5.6 ข้อมูลสภาพทางเศรษฐกิจ

2.5.6.1 อาชีพ

การประกอบอาชีพของประชากรส่วนใหญ่ คือ อาชีพเกษตรกรรม ทำไร่ ทำนา ผลิตผล ทางเกษตรที่สำคัญได้แก่ข้าว

2.5.6.2 การพาณิชย์กรรมมีสถานประกอบการดังนี้

| | | |
|-----------------------|-------|---------|
| ร้านค้าทั่วไป/ร้านค้า | จำนวน | 22 แห่ง |
| ร้านเสริมสวย | จำนวน | 9 แห่ง |
| โรงสีข้าว | จำนวน | 12 แห่ง |
| ร้านรับซื้อของเก่า | จำนวน | 1 แห่ง |
| ปั้มน้ำมันและกาซ | จำนวน | 5 แห่ง |
| ร้านทำป้าย | จำนวน | 1 แห่ง |
| โรงงานนึ่งปลาทุ | จำนวน | 1 แห่ง |
| ร้านเช่าชุด | จำนวน | 1 แห่ง |
| ฟาร์มไก่ | จำนวน | 14 แห่ง |
| ร้านซ่อมรถ | จำนวน | 2 แห่ง |

2.5.7 ข้อมูลด้านการศึกษา

| | | |
|-----------------------|-------|---------|
| โรงเรียนประถมศึกษา | จำนวน | 4 แห่ง |
| โรงเรียนมัธยมศึกษา | จำนวน | 1 แห่ง |
| ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน | 2 แห่ง |
| ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน | จำนวน | 1 แห่ง |
| ที่อ่านหนังสือพิมพ์ | จำนวน | 10 แห่ง |

2.5.8 ข้อมูลด้านศาสนา

| | | |
|-----|-------|--------|
| วัด | จำนวน | 7 แห่ง |
|-----|-------|--------|

2.5.9 ข้อมูลสาธารณสุข

| | | |
|----------------------|-------|--------|
| สถานีอนามัยประจำตำบล | จำนวน | 1 แห่ง |
|----------------------|-------|--------|

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิรนนท์ สุวรรณห้อย (2549, น. 78) ได้วิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของนายกเทศมนตรีที่พึงปรารถนาของประชาชนกรณีศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่าประชาชนในจังหวัดฉะเชิงเทรา พึงปรารถนานายกเทศมนตรีที่มีคุณลักษณะด้านคุณธรรมมากที่สุด รองลงมา คือด้านบุคลิกภาพ และด้านความรู้ความสามารถน้อยที่สุด ด้านมนุษยสัมพันธ์ เมื่อเปรียบเทียบกับตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และแหล่งข้อมูลข่าวสารทางการเมือง สำหรับต่างเพศกันไม่ทำให้ประชาชนในจังหวัดฉะเชิงเทราพึงปรารถนาคุณลักษณะของ

นายกเทศมนตรีแตกต่างกัน

เกษราภรณ์ วงศ์ก่อ (2550, น. 94) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อคุณลักษณะของผู้บริหารส่วนราชการเทศบาลเมืองหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลเมืองหนองคายที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารส่วนราชการเทศบาลเมืองหนองคายโดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านความเป็นผู้นำ

2. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่ส่วนราชการ พนักงานครูเทศบาลและลูกจ้างประจำ ที่มีต่อคุณลักษณะผู้บริหารส่วนราชการเทศบาลเมืองหนองคาย โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 การเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนราชการมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารส่วนราชการเทศบาลเมืองหนองคาย โดยรวมแตกต่างกับพนักงานครู และลูกจ้างประจำมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารส่วนราชการเทศบาลเมืองหนองคาย โดยรวมแตกต่างกับพนักงานครู

สุภชัย เอาะน้อย (2550, น. 56-61) ได้ทำการศึกษา ภาวะความเป็นผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ภาวะความเป็นผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดขอนแก่น ภาพรวม ร้อยละ 69.0 (อยู่ในระดับปานกลาง) ซึ่งถ้าพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นต่อภาวะความเป็นผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านความโปร่งใส มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 78.4 รองลงมาคือด้านความยุติธรรม คิดเป็นร้อยละ 76.4 ด้านความรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 76.0 ด้านการใช้ความรู้ในการบริหารงาน คิดเป็นร้อยละ 71.6 ด้านการกล้าตัดสินใจ คิดเป็นร้อยละ 64.0 ด้านความสำเร็จของงาน คิดเป็นร้อยละ 60.4 และที่พบน้อยที่สุดคือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดเป็นร้อยละ 56.0 ตามลำดับ

คณิณนิตย์ ปักเขตานัง (2553, น. 87) ภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมานจังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ผลการศึกษาพบว่า

1. ภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 7 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการบริหารแบบวางเฉยเชิงรับ ด้านการสร้างแรง

บันดาลใจ ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และการบริหารแบบวางเฉยเชิงรุก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ จตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ จตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านพบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกันทางสถิติระดับ .05

จินตนา จำบุญ (2553, น. 90) ได้วิจัยความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน จำนวน 5 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ รองลงมาคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ด้านความเป็นผู้นำ และด้านคุณธรรมจริยธรรม

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนจานจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศและสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุเมธ แก้วไสทับ (2553, น. 92) ได้วิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดราชบุรีในระดับปานกลาง และพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแตกต่างกัน

กชาทเทพ วดีศิริศักดิ์ (2554, น. 76) ได้ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โนนตาล อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โนนตาล อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านฐานะ อยู่ในระดับเห็นด้วย 6 ด้าน

เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการศึกษา ด้านความเสถียร ด้านความขยันขันแข็ง ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และด้านความเชื่อมั่นในตัวเอง อยู่ในระดับเฉย ๆ 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดริเริ่ม

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนตาล อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม พบว่า

2.1 จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความคิดริเริ่ม

2.2 จำแนกตามอาชีพ พบว่า โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 จำแนกตามหมู่บ้านที่อาศัยอยู่ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 1 ด้าน คือด้านความคิดริเริ่ม

นาสิทธิ์ แก้วคำ (2554, น. 88) ได้วิจัยภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอไพรบึง จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอไพรบึง จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม และด้านโครงสร้างพื้นฐาน ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอไพรบึง จังหวัดศรีสะเกษตามความคิดเห็นของพนักงานที่มีเพศ ประสพการณ์ และวาระในการดำรงตำแหน่ง พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริญา สุนทร (2554, น. 79) ได้วิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานลูกจ้างมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มาก และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก และพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษามีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำไม่แตกต่างกัน

2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพัตตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จากแนวคิดของ กวี วงศ์พุ่ม (2549, น. 101-108) ดังนี้



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอดุสิต จังหวัด ร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็น เครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการเก็บ ข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) หรือผู้รู้ ซึ่งผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการ ตามลำดับขั้น ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ
2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1.1 ประชากร (Population) ได้แก่ ประชาชนที่เป็นหัวหน้าครัวเรือนหรือตัวแทน ครัวเรือนที่มีอายุ 18 ปี ขึ้นไป ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอดุสิต จังหวัดร้อยเอ็ด 10 หมู่บ้าน จำนวนรวม 1,323 คน จาก 1,323 ครัวเรือน (องค์การบริหารส่วนตำบล น้ำใส, 2559, น. 23)

3.1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Samples) ได้แก่ ประชาชนที่เป็นหัวหน้าครัวเรือนหรือตัวแทน ในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอดุสิต จังหวัดร้อยเอ็ด 10 หมู่บ้าน จำนวน รวม 308 คน จาก 308 ครัวเรือนโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตร ของ ยามาเน (Taro, 1973, p. 727) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (3-1)$$

กำหนดความหมาย ดังนี้

N = จำนวนประชากร

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิด เท่ากับ .05

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad (3-2)$$

เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนเต็ม จึงเพิ่มเป็น 308 คน ตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1

ชื่อหมู่บ้าน จำนวนครัวเรือน และกลุ่มตัวอย่าง ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล น้ำใส อำเภอ
จตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

| หมู่ที่ | ชื่อหมู่บ้าน | จำนวนครัวเรือน | กลุ่มตัวอย่าง |
|---------|-----------------|----------------|---------------|
| 1 | บ้านน้ำใส | 237 | 55 |
| 2 | บ้านเทียมแซ่ | 161 | 38 |
| 3 | บ้านยางเครือ | 138 | 32 |
| 4 | บ้านขุมดิน | 144 | 34 |
| 5 | บ้านหางกูด | 62 | 14 |
| 6 | บ้านน้ำใส | 225 | 52 |
| 7 | บ้านสว่างอารมณ์ | 94 | 22 |
| 8 | บ้านหนองแหน | 36 | 8 |
| 9 | บ้านขุมดิน | 114 | 27 |
| 10 | บ้านเทียมแซ่ | 112 | 26 |
| | รวม | 1,323 | 308 |

หมายเหตุ ปรับปรุงจาก แผนพัฒนาสามปี (น. 23) โดย องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส, 2559, ร้อยเอ็ด, องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส

3.1.1.3 การสุ่มตัวอย่าง (Sampling) ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามลำดับ ดังนี้

1) สุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) คือการกำหนดประชากรจากทุกหน่วยของการวิจัย ได้แก่ ประชาชนที่เป็นหัวหน้าครัวเรือนหรือตัวแทนที่มีอายุ 18 ปี ขึ้นไปในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด 10 หมู่บ้าน เป็นประชากรการวิจัย จากนั้นใช้วิธีการกำหนดสัดส่วน(Proportional to Size)โดย โดยแบ่งสัดส่วนของประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหมู่บ้าน

2) สุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างที่ประชากรมีสิทธิ์ได้รับเลือกเท่า ๆ กัน (ไพศาล หวังพานิช, 2552, น. 48)โดยทำบัญชีรายชื่อของประชากร และทำการจับสลาก จนได้กลุ่มตัวอย่างครบตามต้องการ ซึ่งมีลำดับขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1) จัดทำบัญชีเลขที่บ้านของแต่ละหมู่บ้าน

2.2) เขียนเลขที่บ้านของแต่ละหมู่บ้าน ลงในแผ่นกระดาษโดยใช้ 1 เลขที่บ้าน ต่อ 1 แผ่น แล้วม้วนเป็นสลากนาลงกล่อง

2.3) จับขึ้นมาทีละแผ่น ได้เลขที่บ้านใดจดบันทึกไว้

2.4) ม้วนสลากแผ่นเดิมใส่ลงในกล่องเดิมเพื่อที่จะให้โอกาสถูกเลือกทุกคนเท่ากันแล้วจับสลากขึ้นมาใหม่

2.5) กรณีหยิบได้ชื่อเดิม นำใส่ลงไปในกล่องเดิมแล้วจับขึ้นมาใหม่อีกครั้ง ดำเนินการเช่นนี้ จนได้กลุ่มตัวอย่างครบ 308 คน ดังตารางที่ 3.1

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นลักษณะคำถามมีคำตอบให้เลือกตอบ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน 36

ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะของประชาชนต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 5 ข้อ

3.1.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

3.1.3.1 ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.1.3.2 กำหนดขอบข่ายของคำถาม เพื่อให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อให้ทราบถึงระดับ ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน แล้วนำมาสร้างแบบสอบถาม จำนวน 5 ด้าน คือ

- 1) ด้านความเป็นผู้นำ จำนวน 8 ข้อ
- 2) ด้านบุคลิกภาพ จำนวน 8 ข้อ
- 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ จำนวน 8 ข้อ
- 4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม จำนวน 5 ข้อ
- 5) ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน จำนวน 7 ข้อ

3.1.3.3 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข และเสนอแนะปรับปรุงเพื่อความถูกต้องและเหมาะสมของแบบสอบถาม

3.1.3.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญให้พิจารณา ความเที่ยงตรงของเนื้อหา ภาษา การวัดผลและประเมินผล และพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence หรือ IOC) โดยกำหนดค่า IOC ดังนี้

- | | |
|---|--------------|
| ถ้าเห็นว่าสอดคล้อง ตรงกับวัตถุประสงค์ | ให้ 1 คะแนน |
| ถ้าไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์ | ให้ 0 คะแนน |
| ถ้าเห็นว่าไม่สอดคล้อง ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ | ให้ -1 คะแนน |
- ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

1) นายเทพนิมิต โพธิกุล วุฒิการศึกษา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการปกครอง) ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2) นางปิยวรรณ อุดม วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ภาษาไทย) ตำแหน่ง ครูอันดับ คศ. 3 วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสุวรรณภูมิวิทยาลัย อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นผู้เชี่ยวชาญ ด้านภาษา

3) นางทิพารัตน์ ชันแก้ว วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การวัดผลและประเมินผล) ตำแหน่งครูอันดับ คศ. 3 วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสุวรรณภูมิวิทยาลัย อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผลและประเมินผล

4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ โดยนำข้อที่มีค่าเฉลี่ย IOC ตั้งแต่ .66 ไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชาชนที่เป็นหัวหน้าครัวเรือนหรือตัวแทนครัวเรือนที่มีอายุ 18 ปี ขึ้นไป ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพัตตรพิमान จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 40 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

5) จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

3.1.4.1 ขอนหนังสือแนะนำตัวจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพัตตรพิमान จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.1.4.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามกำหนดเวลา โดยกำหนดให้มีผู้ช่วยผู้วิจัยแต่ละหมู่บ้าน

3.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1.5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้อง

3.1.5.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form)

3.1.5.3 นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วให้คะแนนแต่ละข้อ โดยกำหนดไว้ 5 ระดับตามวิธีการของ ลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548, น. 74)

- กำหนดให้ 5 คะแนน หมายความว่า ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
 กำหนดให้ 4 คะแนน หมายความว่า ระดับความคิดเห็นมาก
 กำหนดให้ 3 คะแนน หมายความว่า ระดับความคิดเห็นปานกลาง
 กำหนดให้ 2 คะแนน หมายความว่า ระดับความคิดเห็นน้อย
 กำหนดให้ 1 คะแนน หมายความว่า ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

3.1.5.4 นำแบบสอบถามที่ลงคะแนนเรียบร้อยแล้วไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ แล้วนำมาเทียบเกณฑ์ค่าเฉลี่ย ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548, น. 76)

- ค่าเฉลี่ย 4.51 ถึง 5.00 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.51 ถึง 4.50 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.51 ถึง 3.50 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.51 ถึง 2.50 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.50 หมายความว่า ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

3.1.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำสถิติมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.1.6.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.1.6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.1.6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้ t -test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA : F -test) โดยกำหนดนัยสำคัญของการทดสอบที่ระดับ .05

3.1.6.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ ใช้การแจกแจงความถี่และพรรณนาความ

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.2.1 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้รู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 31 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบเจาะจง (Purposive

Random Sampling) ได้แก่

3.2.1.1 ตัวแทนเจ้าหน้าที่ภาครัฐ จำนวน 8 คน ประกอบด้วย

- 1) ผู้ใหญ่บ้านหรือตัวแทน 5 คน จาก 5 หมู่บ้าน
- 2) หัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน

3.2.1.2 ตัวแทนภาคเอกชน จำนวน 3 คน

3.2.1.3 ตัวแทนประชาชน 20 คน จาก 10 หมู่บ้าน ๆ ละ 2 คน

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย (1) แบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview)

3.2.3 การสร้าง และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.2.3.1 นำภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอดุทรพัทธรพินิจมาณฑจังหวัดร้อยเอ็ด 5 ด้าน ได้แก่ ความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน กำหนดเป็นประเด็นสำคัญในแบบสัมภาษณ์

3.2.3.2 นำร่างแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้ข้อเสนอแนะ

3.2.3.3 เสนอผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านจากการวิจัยเชิงปริมาณตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์

3.2.3.4 พิมพ์แบบสัมภาษณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.4.1 นัดหมายวันเวลา และสถานที่ ล่วงหน้า กลุ่มเป้าหมายทั้ง 31 คน เพื่อสัมภาษณ์

3.2.4.2 ดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายทั้ง 31 คน โดยมีผู้ช่วยผู้วิจัยสองคนเพื่อจดบันทึกคำให้สัมภาษณ์ และถ่ายภาพประกอบเป็นหลักฐาน

3.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.2.5.1 ตรวจสอบข้อมูลการให้สัมภาษณ์ จากแบบสัมภาษณ์ จากเครื่องบันทึกเสียงแล้ว ของประเด็นสัมภาษณ์

3.2.5.2 วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการให้สัมภาษณ์ จัดทำรายงานผลการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน” ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Research) คือ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามและการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การพรรณนาความจากแบบสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
4. สรุปผลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

| | | |
|-----------|-----|---|
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean) |
| S.D. | แทน | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| SS | แทน | ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares) |
| df | แทน | ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom) |
| MS | แทน | ค่าเฉลี่ยผลรวมของความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Squares) |
| t | แทน | สถิติทดสอบนัยสำคัญ ของตัวแปรอิสระ 2 ตัว |
| F | แทน | สถิติทดสอบนัยสำคัญความแปรปรวนของตัวแปรอิสระ 3 ตัว |
| Sig | แทน | นัยสำคัญทางสถิติ |
| * | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |

4.2 ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชนที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ ต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของประชาชนต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.1

จำนวน และร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| | ข้อมูลทั่วไป | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|----------------|--------------|------------|--------|
| 1. เพศ | | | |
| 1.1 ชาย | | 118 | 38.31 |
| 1.2 หญิง | | 190 | 61.89 |
| | รวม | 308 | 100.00 |
| 2. อายุ | | | |
| 2.1 18-35 ปี | | 41 | 13.31 |
| 2.2 36-50 ปี | | 115 | 37.34 |
| 2.3 เกิน 50 ปี | | 152 | 49.50 |
| | รวม | 308 | 100.00 |

(ต่อ)

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---------------------------------|------------|--------|
| 3. ระดับการศึกษา | | |
| 3.1 ประถมศึกษา | 161 | 52.27 |
| 3.2 มัธยมศึกษา/เทียบเท่า | 100 | 32.47 |
| 3.3 อนุปริญญา/ปวส. และสูงกว่า | 47 | 15.26 |
| รวม | 308 | 100.00 |
| 4. อาชีพ | | |
| 4.1 รับราชการ/ทำงานรัฐวิสาหกิจ | 33 | 10.71 |
| 4.2 เกษตรกรรม/ รับจ้างทั่วไป | 58 | 18.83 |
| 4.3 ค้าขาย /ประกอบธุรกิจส่วนตัว | 217 | 70.45 |
| รวม | 308 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏ ดังนี้

1. จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 61.89 และเป็นเพศชาย จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 38.31

2. จำแนกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่อายุ เกิน 50 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50 รองลงมา อายุ 36-50 ปี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 37.34 และอายุ 18-35 ปีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 13.31

3. จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 52.27รองลงมาระดับ มัธยมศึกษา/เทียบเท่าจำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 32.47 และระดับอนุปริญญา/ปวส. และสูงกว่าจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.26

4. จำแนกตามอาชีพ พบว่าส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขาย /ประกอบธุรกิจส่วนตัว จำนวน 217คน คิดเป็นร้อยละ 70.45 รองลงมาคือเกษตรกรรม/ รับจ้างทั่วไป จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 18.83 และรับราชการ/ทำงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 10.71

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพิมาณ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน

1. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพิมาณ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน ดังปรากฏตามตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพิมาณ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

| ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส | \bar{X} | S.D. | การแปลผล |
|---|-----------|------|----------|
| 1. ด้านความเป็นผู้นำ | 3.96 | 0.65 | มาก |
| 2. ด้านบุคลิกภาพ | 4.01 | 0.67 | มาก |
| 3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ | 4.22 | 0.79 | มาก |
| 4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม | 3.86 | 0.80 | มาก |
| 5. ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน | 3.75 | 0.64 | มาก |
| รวม | 3.96 | 0.63 | มาก |

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพิมาณ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 5 ด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.22$) ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.01$) ด้านความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 3.96$) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 3.86$) และด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.75$)

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพิมาณ จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน ด้านความเป็นผู้นำ โดยรวม และจำแนกเป็นรายข้อ ดังปรากฏตามตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพิตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน ด้านความเป็นผู้นำ โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

| ด้านความเป็นผู้นำ | \bar{X} | S.D. | การแปลผล |
|---|-----------|------|----------|
| 1. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีวิสัยทัศน์ชัดเจน | | | |
| กว้างไกล ในการบริหารงาน | 3.82 | 0.65 | มาก |
| 2. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถในการเป็น | | | |
| ผู้นำองค์กร | 4.31 | 0.67 | มาก |
| 3. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีวินัยต่อตนเอง | 3.76 | 0.79 | มาก |
| 4. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้นำในการ | 3.72 | 0.80 | มาก |
| เปลี่ยนแปลง | | | |
| 5. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้นำในการแก้ปัญหา | | | |
| ของชุมชนท้องถิ่น | 4.17 | 0.64 | มาก |
| 6. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างความไว้วางใจให้กับ | | | |
| ประชาชน | 4.04 | 0.63 | มาก |
| 7. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้นำในการตัดสินใจ | 3.98 | 0.69 | มาก |
| 8. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ปัญหาความ | | | |
| ขัดแย้งของประชาชนได้ดี | 3.88 | 0.68 | มาก |
| รวม | 3.96 | 0.65 | มาก |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพิตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน ด้านความเป็นผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 8 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถในการเป็นผู้นำองค์กร ($\bar{X} = 4.31$) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้นำในการแก้ปัญหของชุมชนท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.17$) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างความไว้วางใจให้กับประชาชน ($\bar{X} = 4.04$) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้นำในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 3.98$) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งของประชาชนได้ดี ($\bar{X} = 3.88$) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีวิสัยทัศน์ชัดเจน

กว้างไกล ในการบริหารงาน ($\bar{X}=3.82$) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมีวินัยต่อตนเอง ($\bar{X}=3.76$) และนายกองค้การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}=3.72$)

ตารางที่ 4.4

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน ด้านบุคลิกภาพ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

| ด้านบุคลิกภาพ | \bar{X} | S.D. | การแปลผล |
|---|-----------|------|----------|
| 1. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลแต่งกายสุภาพ เรียบร้อย นำเคารพนับถือ | 4.26 | 0.68 | มาก |
| 2. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลวางตัวเหมาะสม | 4.06 | 0.70 | มาก |
| 3. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมีความคล่องตัว ในการ ปฏิบัติงาน | 4.19 | 0.82 | มาก |
| 4. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมีความสุขรอบคอบใน การปฏิบัติงาน | 3.78 | 0.76 | มาก |
| 5. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมีความมั่นใจในตนเองใน การบริหารงาน | 3.93 | 0.71 | มาก |
| 6. นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติงานเปิดเผยตรงไป ตรงมา | 3.90 | 0.68 | มาก |
| 7. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลใช้วาจาสุภาพกับบุคคล ทุกวัย | 3.96 | 0.69 | มาก |
| 8. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลรับฟังความคิดเห็นของ ประชาชน | 4.00 | 0.73 | มาก |
| รวม | 4.01 | 0.67 | มาก |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน ด้านบุคลิกภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 8 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อย ดังนี้ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลแต่งกายสุภาพ เรียบร้อย นำเคารพนับถือ ($\bar{X}=4.26$) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมีความคล่องตัว ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.19$) นายกองค้การบริหาร

ส่วนตำบลวางตัวเหมาะสม ($\bar{X} = 4.06$) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ($\bar{X} = 4.00$) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลใช้วาจาสุภาพกับบุคคลทุกวัย ($\bar{X} = 3.96$) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมีความมั่นใจในตนเองในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.93$) นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติงานเปิดเผย ตรงไปตรงมา ($\bar{X} = 3.90$) และนายกองค้การบริหารส่วนตำบล มีความสุขุมรอบคอบในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.78$)

ตารางที่ 4.5

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอกุดรังพัทธรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

| ด้านมนุษยสัมพันธ์ | \bar{X} | S.D. | การแปลผล |
|---|-----------|------|-----------|
| 1. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา | 4.14 | 0.88 | มาก |
| 2. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลประสานงานได้ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา | 4.08 | 0.92 | มาก |
| 3. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมีสัมพันธภาพอันดีกับประชาชน | 4.56 | 0.84 | มากที่สุด |
| 4. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมีสัมพันธภาพอันดีกับองค์กรอื่นภายในตำบล | 4.26 | 0.78 | มาก |
| 5. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชา ตามโอกาสอันควร | 3.99 | 0.83 | มาก |
| 6. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลทำงานเข้ากับประชาชนได้ดี | 4.43 | 0.90 | มาก |
| 7. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถในการพูดในที่สาธารณะ | 3.91 | 0.85 | มาก |
| 8. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์งานขององค์กร | 4.39 | 0.81 | มาก |
| รวม | 4.22 | 0.79 | มาก |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอกุดรังพัทธรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ

เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมีสัมพันธภาพอันดีกับประชาชน ($\bar{X} = 4.56$) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลทำงานเข้ากับประชาชนได้ดี ($\bar{X} = 4.43$) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์งานขององค้กร ($\bar{X} = 4.39$) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมีสัมพันธภาพอันดีกับองค้กรอื่นภายในตำบล ($\bar{X} = 4.26$) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลให้เกียรติผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.14$) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลประสานงานได้ดีกับผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.08$) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลยกย่องชมเชยผู้ได้บังคับบัญชา ตามโอกาสอันควร ($\bar{X} = 3.99$) และนายกองค้การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถในการพูดในที่สาธารณะ ($\bar{X} = 3.91$)

ตารางที่ 4.6

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอมัญจาคีรี จังหวัคร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

| ด้านคุณธรรมจริยธรรม | \bar{X} | S.D. | การแปลผล |
|---|-----------|------|----------|
| 1. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี | 4.03 | 0.80 | มาก |
| 2. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลอนุเคราะห์ช่วยเหลือบุคคลที่เดือดร้อนด้วยความเมตตา | 3.80 | 0.82 | มาก |
| 3. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมีความอดทนอดกลั้นในการปฏิบัติงาน | 3.88 | 0.87 | มาก |
| 4. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลยึดมั่นใจสัจจะในการบริหารงาน | 3.64 | 0.85 | มาก |
| 5. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลประพฤติตนได้อย่างเสมอต้นเสมอปลาย | 3.95 | 0.81 | มาก |
| รวม | 3.86 | 0.80 | มาก |

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอมัญจาคีรี จังหวัคร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย

มากไปน้อย ดังนี้ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลประพุดิตนเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.03$) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลประพุดิตนคืออย่างเสมอต้นเสมอปลาย ($\bar{X} = 3.95$) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมีความอดทนอดกลั้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.88$) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลอนุเคราะห์ช่วยเหลือบุคคลที่เดือดร้อนด้วยความเมตตา ($\bar{X} = 3.80$) และนายกองค้การบริหารส่วนตำบลยึดมั่นใจสัจจะในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.64$)

ตารางที่ 4.7

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

| ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน | \bar{X} | S.D. | การแปลผล |
|---|-----------|------|----------|
| 1. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลกำหนดนโยบายได้อย่างเหมาะสม | 3.90 | 0.72 | มาก |
| 2. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถในการวางแผนการพัฒนาได้ดี | 3.84 | 0.68 | มาก |
| 3. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ | 3.72 | 0.71 | มาก |
| 4. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมีความรู้ในหลักการบริหารงานที่เป็นวิชาการ | 3.43 | 0.69 | ปานกลาง |
| 5. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสามารถบริหารงานตามสถานการณ์การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม | 3.59 | 0.65 | มาก |
| 6. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน | 3.78 | 0.70 | มาก |
| 7. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 3.99 | 0.66 | มาก |
| รวม | 3.75 | 0.64 | มาก |

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ

อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.99$) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลกำหนดนโยบายได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.90$) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถในการวางแผนการพัฒนาได้ดี ($\bar{X}=3.84$) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน ($\bar{X}=3.78$) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.72$) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสามารถบริหารงานตามสถานการณ์การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ($\bar{X}=3.59$) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมีความรู้ในหลักการบริหารงานที่เป็นวิชาการ ($\bar{X}=3.43$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอดุสิต กรุงเทพมหานคร จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ

ตารางที่ 4.8

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับ ภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอดุสิต กรุงเทพมหานคร จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำแนกตามเพศ โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

| ภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใส | ชาย | | | หญิง | | |
|---|-----------|------|----------|-----------|------|----------|
| | \bar{X} | S.D. | การแปลผล | \bar{X} | S.D. | การแปลผล |
| 1. ด้านความเป็นผู้นำ | 3.98 | 0.62 | มาก | 3.94 | 0.68 | มาก |
| 2. ด้านบุคลิกภาพ | 4.02 | 0.66 | มาก | 4.00 | 0.69 | มาก |
| 3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ | 4.20 | 0.74 | มาก | 4.24 | 0.81 | มาก |
| 4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม | 3.87 | 0.76 | มาก | 3.85 | 0.83 | มาก |
| 5. ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน | 3.81 | 0.64 | มาก | 3.69 | 0.66 | มาก |
| รวม | 3.98 | 0.61 | มาก | 3.94 | 0.65 | มาก |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอดุสิต กรุงเทพมหานคร

พیمان จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำแนกตาม เพศ โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏ ดังนี้

1. เพศชาย พบว่าภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพیمان จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.20$) ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.02$) ด้านความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 3.98$) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 3.87$) และด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.81$)

2. เพศหญิง พบว่าภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพیمان จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.24$) ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.00$) ด้านความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 3.94$) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 3.85$) และด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.69$)

ตารางที่ 4.9

การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพیمان จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำแนกตามเพศ โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

| ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส | เพศ | | | | t | Sig |
|---|-----------|------|-----------|------|------|------|
| | ชาย | | หญิง | | | |
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | |
| 1. ด้านความเป็นผู้นำ | 3.98 | 0.62 | 3.94 | 0.68 | 0.99 | .12 |
| 2. ด้านบุคลิกภาพ | 4.02 | 0.66 | 4.00 | 0.69 | 0.87 | .21 |
| 3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ | 4.20 | 0.74 | 4.24 | 0.81 | 0.96 | .14 |
| 4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม | 3.87 | 0.76 | 3.85 | 0.83 | 0.84 | .19 |
| 5. ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน | 3.81 | 0.64 | 3.69 | 0.66 | 2.02 | .02* |
| รวม | 3.98 | 0.61 | 3.94 | 0.65 | 0.93 | .10 |

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพیمان จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำแนกตาม เพศ โดยรวม

ไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน

ตารางที่ 4.10

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำแนกตามอายุ โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

| ภาวะผู้นำของ นายกองค์การ บริหารส่วนตำบล น้ำใส | อายุ | | | | | | | | |
|---|-----------|------|------------------|-----------|------|------------------|-------------|------|------------------|
| | 18-35 ปี | | | 36-50 ปี | | | 51 ปีขึ้นไป | | |
| | \bar{X} | S.D. | การ แปล ผล | \bar{X} | S.D. | การ แปล ผล | \bar{X} | S.D. | การ แปล ผล |
| 1. ด้านความเป็น ผู้นำ | 3.93 | 0.64 | มาก | 3.95 | 0.65 | มาก | 4.00 | 0.69 | มาก |
| 2. ด้านบุคลิกภาพ | 3.98 | 0.78 | มาก | 4.02 | 0.72 | มาก | 4.03 | 0.61 | มาก |
| 3. ด้านมนุษย สัมพันธ์ | 4.20 | 0.69 | มาก | 4.22 | 0.68 | มาก | 4.24 | 0.83 | มาก |
| 4. ด้านคุณธรรม จริยธรรม | 3.84 | 0.81 | มาก | 3.85 | 0.83 | มาก | 3.89 | 0.79 | มาก |
| 5. ด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ ในการ บริหารงาน | 3.70 | 0.63 | มาก | 3.74 | 0.65 | มาก | 3.81 | 0.66 | มาก |
| รวม | 3.93 | 0.65 | มาก | 3.97 | 0.64 | มาก | 3.99 | 0.66 | มาก |

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำแนกตาม อายุ โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏ ดังนี้

1. อายุ 18-35 ปี พบว่าภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$)

และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.20$) ด้านบุคลิกภาพ(3.98) ด้านความเป็นผู้นำ($\bar{X} = 3.93$) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 3.84$) และด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.70$)

2. อายุ 36 -50 ปี พบว่าภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.22$) ด้านบุคลิกภาพ(4.02) ด้านความเป็นผู้นำ($\bar{X} = 3.95$) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 3.85$) และด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.74$)

3. อายุ 51 ปีขึ้นไป พบว่าภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.24$) ด้านบุคลิกภาพ (4.03) ด้านความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.00$) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 3.89$) และด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.81$)

ตารางที่ 4.11

การวิเคราะห์ความแปรปรวนภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำแนกตามอายุ โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

| ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig |
|---|------------------|--------|-----|-------|-------|-------|
| 1. ด้านความเป็นผู้นำ | ระหว่างกลุ่ม | 0.344 | 2 | 0.172 | 2.730 | .071 |
| | ภายในกลุ่ม | 19.251 | 305 | 0.063 | | |
| | รวม | 19.559 | 307 | | | |
| 2. ด้านบุคลิกภาพ | ระหว่างกลุ่ม | 0.326 | 2 | 0.163 | 1.771 | 1.270 |
| | ภายในกลุ่ม | 28.060 | 305 | 0.092 | | |
| | รวม | 28.366 | 307 | | | |
| 3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ | ระหว่างกลุ่ม | 0.408 | 2 | 0.204 | 1.068 | 1.452 |
| | ภายในกลุ่ม | 58.255 | 305 | 0.191 | | |
| | รวม | 58.663 | 307 | | | |
| 4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม | ระหว่างกลุ่ม | 0.420 | 2 | 0.210 | 0.986 | 2.590 |
| | ภายในกลุ่ม | 64.965 | 305 | 0.213 | | |
| | รวม | 65.385 | 307 | | | |
| 5. ด้านทักษะความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน | ระหว่างกลุ่ม | 0.304 | 2 | 0.152 | 3.897 | .042* |
| | ภายในกลุ่ม | 11.895 | 305 | 0.039 | | |
| | รวม | 12.199 | 307 | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 0.368 | 2 | 0.184 | 2.453 | .087 |
| | ภายในกลุ่ม | 22.875 | 305 | 0.075 | | |
| | รวม | 23.243 | 307 | | | |

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส

อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำแนกตามอายุ โดยรวม ไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน จึงดำเนินการเปรียบเทียบรายคู่ ตามวิธีการของ Scheffe ดังปรากฏ ตามตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำแนกตามอายุ ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน

| ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วน ตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของ ประชาชน | \bar{X} | จำแนกตามอายุ | | |
|--|-----------|--------------|----------|-------------|
| | | 18-35 ปี | 36-50 ปี | 51 ปีขึ้นไป |
| 18-35 ปี | 3.70 | - | .269 | .042* |
| 36-50 ปี | 3.74 | - | - | .284 |
| 51 ปีขึ้นไป | 3.81 | - | - | - |

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำแนกตามอายุ ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน พบว่าความคิดเห็นของประชาชนที่มีอายุ 18-35 ปี แตกต่างจากความคิดเห็นของประชาชนที่มีอายุ 51 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความคิดเห็นของประชาชนช่วงอายุอื่น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

| ภาวะผู้นำของนายก องค์การบริหารส่วน ตำบลน้ำใส | ระดับการศึกษา | | | | | | | | |
|--|---------------|------|--------------|----------------------|------|--------------|-------------------------------|------|--------------|
| | ประถมศึกษา | | | มัธยมศึกษา/เทียบเท่า | | | อนุปริญญา/ปวส. และ สูงกว่า | | |
| | \bar{X} | S.D. | การ แปลผล | \bar{X} | S.D. | การ แปลผล | \bar{X} | S.D. | การแปล ผล |
| 1. ด้านความเป็นผู้นำ | 3.93 | 0.64 | มาก | 3.97 | 0.65 | มาก | 3.98 | 0.66 | มาก |
| 2. ด้านบุคลิกภาพ | 3.99 | 0.66 | มาก | 4.02 | 0.64 | มาก | 4.04 | 0.68 | มาก |
| 3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ | 4.21 | 0.80 | มาก | 4.22 | 0.78 | มาก | 4.23 | 0.75 | มาก |
| 4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม | 3.83 | 0.81 | มาก | 3.87 | 0.83 | มาก | 3.88 | 0.79 | มาก |
| 5. ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน | 3.69 | 0.63 | มาก | 3.76 | 0.64 | มาก | 3.80 | 0.66 | มาก |
| รวม | 3.92 | 0.63 | มาก | 3.97 | 0.63 | มาก | 3.99 | 0.63 | มาก |

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏ ดังนี้

- ระดับประถมศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.21$) ด้านบุคลิกภาพ (3.99) ด้านความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 3.93$) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 3.83$) และด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.69$)
- ระดับมัธยมศึกษา/เทียบเท่า พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส

ไส อำเภोजตุรพัทธรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.22$) ด้านบุคลิกภาพ (4.04) ด้านความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 3.97$) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 3.87$) และด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.76$)

3. ระดับอนุปริญญา/ปวส. และสูงกว่า พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำไส อำเภोजตุรพัทธรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.23$) ด้านบุคลิกภาพ (4.04) ด้านความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 3.98$) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 3.88$) และด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.80$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.14

การวิเคราะห์ความแปรปรวนภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

| ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig |
|---|------------------|--------|-----|-------|-------|-------|
| 1. ด้านความเป็นผู้นำ | ระหว่างกลุ่ม | 0.364 | 2 | 0.182 | 1.876 | .112 |
| | ภายในกลุ่ม | 29.585 | 305 | 0.097 | | |
| | รวม | 29.949 | 307 | | | |
| 2. ด้านบุคลิกภาพ | ระหว่างกลุ่ม | 0.368 | 2 | 0.184 | 1.643 | .168 |
| | ภายในกลุ่ม | 40.320 | 305 | 0.112 | | |
| | รวม | 40.688 | 307 | | | |
| 3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ | ระหว่างกลุ่ม | 0.288 | 2 | 0.114 | 0.873 | 3.452 |
| | ภายในกลุ่ม | 59.40 | 305 | 0.165 | | |
| | รวม | 59.688 | 307 | | | |
| 4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม | ระหว่างกลุ่ม | 0.410 | 2 | 0.205 | 1.767 | .137 |
| | ภายในกลุ่ม | 35.380 | 305 | 0.116 | | |
| | รวม | 35.790 | 307 | | | |
| 5. ด้านทักษะความรู้ ความสามารถในการ บริหารงาน | ระหว่างกลุ่ม | 0.310 | 2 | 0.155 | 3.974 | .028* |
| | ภายในกลุ่ม | 11.895 | 305 | 0.039 | | |
| | รวม | 12.205 | 307 | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 0.384 | 2 | 0.192 | 2.865 | .086 |
| | ภายในกลุ่ม | 20.435 | 305 | 0.067 | | |
| | รวม | 20.819 | 307 | | | |

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม ไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน จึงดำเนินการเปรียบเทียบรายคู่ ตามวิธีการของ Scheffe ดังปรากฏ ตามตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.15

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน

| ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน | \bar{X} | จำแนกตามอายุ | | |
|---|-----------|--------------|----------------------|---------------------------|
| | | ประถมศึกษา | มัธยมศึกษา/เทียบเท่า | อนุปริญญา/ปวส. และสูงกว่า |
| | | 3.92 | 3.97 | 3.99 |
| ประถมศึกษา | 3.92 | - | .216 | .032* |
| มัธยมศึกษา/เทียบเท่า | 3.97 | - | - | .224 |
| อนุปริญญา/ปวส. และสูงกว่า | 3.99 | - | - | - |

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน พบว่าความคิดเห็นของประชาชนที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา แตกต่างจากความคิดเห็นของประชาชนระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความคิดเห็นของประชาชนระดับการศึกษาอื่น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16

ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำแนกตามอาชีพ โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

| ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส | อาชีพ | | | | | | | | |
|---|----------------------------|------|----------|--------------------------|------|----------|----------------------------|------|----------|
| | รับราชการ/ทำงานรัฐวิสาหกิจ | | | เกษตรกรกรม/รับจ้างทั่วไป | | | ค้าขาย/ประกอบธุรกิจส่วนตัว | | |
| | \bar{X} | S.D. | การแปลผล | \bar{X} | S.D. | การแปลผล | \bar{X} | S.D. | การแปลผล |
| | | | | | | | | | |
| 1. ด้านความเป็นผู้นำ | 3.94 | 0.61 | มาก | 4.01 | 0.66 | มาก | 3.97 | 0.65 | มาก |
| 2. ด้านบุคลิกภาพ | 3.98 | 0.66 | มาก | 4.03 | 0.64 | มาก | 4.02 | 0.70 | มาก |
| 3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ | 4.23 | 0.77 | มาก | 4.16 | 0.80 | มาก | 4.25 | 0.78 | มาก |
| 4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม | 3.88 | 0.80 | มาก | 3.87 | 0.80 | มาก | 3.83 | 0.80 | มาก |
| 5. ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน | 3.70 | 0.62 | มาก | 3.81 | 0.67 | มาก | 3.74 | 0.66 | มาก |
| รวม | 3.95 | 0.60 | มาก | 3.98 | 0.63 | มาก | 3.96 | 0.64 | มาก |

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำแนกตามอาชีพ โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน ปรากฏ ดังนี้

1. อาชีพรับราชการ/ทำงานรัฐวิสาหกิจ พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.23$) ด้านบุคลิกภาพ (3.98) ด้านความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 3.94$) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 3.88$) และด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.70$)

2. อาชีพเกษตรกรกรม/รับจ้างทั่วไป พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน โดยรวม อยู่ในระดับ

มาก ($\bar{X} = 3.98$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.16$) ด้านบุคลิกภาพ (4.03) ด้านความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.01$) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 3.87$) และด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.81$)

3. อาชีพค้าขาย /ประกอบธุรกิจส่วนตัว พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.25$) ด้านบุคลิกภาพ (4.02) ด้านความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 3.97$) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 3.83$) และด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.74$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.17

การวิเคราะห์ความแปรปรวนภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำแนกตามอาชีพ โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน

| ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | Sig |
|---|------------------|--------|-----|-------|-------|-------|
| 1. ด้านความเป็นผู้นำ | ระหว่างกลุ่ม | 0.446 | 2 | 0.221 | 3.467 | .071 |
| | ภายในกลุ่ม | 19.215 | 305 | 0.063 | | |
| | รวม | 19.661 | 307 | | | |
| 2. ด้านบุคลิกภาพ | ระหว่างกลุ่ม | 0.408 | 2 | 0.204 | 1.457 | .171 |
| | ภายในกลุ่ม | 42.700 | 305 | 0.140 | | |
| | รวม | 43.108 | 307 | | | |
| 3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ | ระหว่างกลุ่ม | 0.482 | 2 | 0.241 | 3.946 | .044* |
| | ภายในกลุ่ม | 18.605 | 305 | 0.061 | | |
| | รวม | 19.078 | 307 | | | |
| 4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม | ระหว่างกลุ่ม | 0.376 | 2 | 0.188 | .894 | .260 |
| | ภายในกลุ่ม | 64.050 | 305 | 0.210 | | |
| | รวม | 64.426 | 307 | | | |
| 5. ด้านทักษะความรู้ ความสามารถในการ บริหารงาน | ระหว่างกลุ่ม | 0.478 | 2 | 0.239 | 4.121 | .040* |
| | ภายในกลุ่ม | 17.690 | 305 | 0.058 | | |
| | รวม | 18.168 | 307 | | | |
| รวม | ระหว่างกลุ่ม | 0.414 | 2 | 0.207 | 0.907 | .295 |
| | ภายในกลุ่ม | 69.540 | 305 | 0.228 | | |
| | รวม | 69.954 | 307 | | | |

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำแนกตามอาชีพ โดยรวม ไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน จึงดำเนินการเปรียบเทียบรายคู่ ตามวิธีการของ Scheffe ดังปรากฏ ตามตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำแนกตามอาชีพ ด้านมนุษยสัมพันธ์

| ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน | \bar{X} | จำแนกตามอาชีพ | | |
|---|-----------|------------------------------------|---------------------------|--|
| | | รับราชการ/ ทำงาน รัฐวิสาหกิจ | เกษตรกร/ รับจ้างทั่วไป | ค้าขาย/ ประกอบ ธุรกิจ ส่วนตัว |
| | | 4.23 | 4.16 | 4.25 |
| รับราชการ/ทำงานรัฐวิสาหกิจ | 4.23 | - | .324 | .341 |
| เกษตรกร/รับจ้างทั่วไป | 4.16 | - | - | .048* |
| ค้าขาย/ประกอบธุรกิจส่วนตัว | 4.25 | - | - | - |

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำแนกตามอาชีพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีอาชีพเกษตรกร/รับจ้างทั่วไป แตกต่างจากความคิดเห็นของประชาชนที่มีอาชีพค้าขาย /ประกอบธุรกิจส่วนตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความคิดเห็นของประชาชนที่มีอาชีพอื่น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอดุสิต จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำแนกตามอาชีพ ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน

| ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอดุสิต จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน | จำแนกตามอาชีพ | | | |
|--|------------------------------------|---------------------------|---|------|
| | รับราชการ/ ทำงาน รัฐวิสาหกิจ | เกษตรกร/ รับจ้างทั่วไป | ค้าขาย / ประกอบ ธุรกิจ ส่วนตัว | |
| | \bar{X} | 3.70 | 3.81 | 3.74 |
| รับราชการ/ทำงานรัฐวิสาหกิจ | 3.70 | - | .032* | .361 |
| เกษตรกร/ รับจ้างทั่วไป | 3.81 | - | - | .312 |
| ค้าขาย /ประกอบธุรกิจส่วนตัว | 3.74 | - | - | - |

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอดุสิต จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน จำแนกตามอาชีพ ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน พบว่าความคิดเห็นของประชาชนที่มีอาชีพรับราชการ/ทำงานรัฐวิสาหกิจ แตกต่างจากความคิดเห็นของประชาชนที่มีอาชีพเกษตรกร/รับจ้างทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความคิดเห็นของประชาชนที่มีอาชีพอื่นไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของประชาชนในการพัฒนาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอดุสิต จังหวัดร้อยเอ็ด

ผู้วิจัยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20

ข้อเสนอแนะของประชาชนในภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุร
พัทธรพิมาณ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็นรายด้าน

| ข้อเสนอแนะของประชาชนในการภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล น้ำใส อำเภोजตุรพัทธรพิมาณ จังหวัดร้อยเอ็ด | ความถี่ |
|---|---------|
| 1. ด้านความเป็นผู้นำ | |
| 1.1 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรเป็นผู้นำประชาชนในการดำรงชีวิตแบบ เศรษฐกิจพอเพียง | 28 |
| 1.2 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรทำหน้าที่ผู้นำการพัฒนาและผู้นำวิชาการ | 14 |
| 1.3 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรตัดสินใจในการแก้ปัญหาให้ทันเวลา | 9 |
| 2. ด้านบุคลิกภาพ | |
| 2.1 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรพัฒนาการพูดต่อหน้าชุมชน | 26 |
| 2.2 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรแต่งกายให้สง่างาม | 11 |
| 3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ | |
| 3.1 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรประชาสัมพันธ์งานของหน่วยงานให้ ประชาชนทราบอย่างสม่ำเสมอ | 19 |
| 3.2 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรประสานงานกับหน่วยงานอื่นภายใน ตำบลมากขึ้น | 13 |
| 3.3 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดทำแผนประชาสัมพันธ์ผลงานทุกเดือน | 8 |
| 4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม | |
| 4.1 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรช่วยเหลือบุคคลที่เดือดร้อนด้วยความ กระตือรือร้น | 17 |
| 4.2 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดโครงการให้การอบรมคุณธรรม จริยธรรมแก่เยาวชน อย่างต่อเนื่อง | 19 |
| 5. ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน | |
| 5.1 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรแจ้งผลการประเมินการดำเนินงานให้ ประชาชนทราบ ทุกปี | 32 |
| 5.2 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรบริหารงานตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้ | 9 |

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ประชาชนมีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความถี่จากสูงไปหาต่ำ แต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านความเป็นผู้นำ ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรเป็นผู้นำประชาชนในการดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรทำหน้าที่ผู้นำการพัฒนาและผู้นำวิชาการ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรตัดสินใจในการแก้ปัญหาให้ทันเวลา

2. ด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรพัฒนาการพูดต่อหน้าชุมชน และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรแต่งกายให้สง่างาม

3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรประชาสัมพันธ์งานของหน่วยงานให้ประชาชนทราบอย่างสม่ำเสมอ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรประสานงานกับหน่วยงานอื่นภายในตำบลมากขึ้น และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดทำแผ่นประชาสัมพันธ์ผลงานทุกเดือน

4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรช่วยเหลือบุคคลที่เดือดร้อนด้วยความกระตือรือร้น และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดโครงการให้การอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่เยาวชนอย่างต่อเนื่อง

5. ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรแจ้งผลการประเมินการดำเนินงานให้ประชาชนทราบ ทุกปี และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรบริหารงานตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้

โดยสรุป ประชาชนมีข้อเสนอแนะแนวทางในการภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด เรียงลำดับตามความถี่จากสูงไปหาต่ำ 3 อันดับแรก ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรแจ้งผลการประเมินการดำเนินงานให้ประชาชนทราบ ทุกปี นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรเป็นผู้นำประชาชนในการดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรพัฒนาการพูดต่อหน้าชุมชน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์การวิจัยเชิงคุณภาพ

ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง(Semi-Structure Interview) เพื่อทราบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้รู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 31 คน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 ตัวแทนเจ้าหน้าที่ภาครัฐ จำนวน 8 คน ประกอบด้วย

1. ผู้ใหญ่บ้านหรือตัวแทน 5 คน จาก 5 หมู่บ้าน
2. หัวหน้าส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 3 คน โดยวิธีสุ่ม แบบ

เจาะจง ผลการสัมภาษณ์เป็นรายด้าน ปรากฏ ดังนี้

1. ด้านความเป็นผู้นำ

ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ไว้ว่า ท่านคิดว่า “จากการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ดด้านความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก ท่านเห็นด้วยหรือไม่ และท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไร เพื่อนำไปพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น?” ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1.1 นายธนู สุตนนท์ ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 1 ตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“...เห็นด้วย เพราะนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นผู้มีประสบการณ์ ในการเป็นผู้นำทั้งงานภาครัฐ และงานธุรกิจ เป็นคนพื้นที่ เป็นผู้ที่มีจิตใจกว้าง พุดจาไม่ก้าวร้าว...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ควรรักษาคุณสมบัตินี้ไว้ และมีการปรับปรุงด้านอื่น ๆ ให้ดีขึ้นไปอีก ...”

1.2 นายนิวัฒน์ ผดุงเวียง ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 2 (บ้านเทียมแซ่) ตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“...โดยทั่ว ที่ประชาชนสัมผัสได้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นผู้เคยทำงานในตำแหน่งผู้บริหารธุรกิจมาก่อน ถ้ามองในแง่ความเป็นผู้นำเห็นว่ามีความเป็นผู้นำสูง ถ้าไม่มีความเป็นผู้นำคงไม่สามารถทำธุรกิจได้ดี มีการแก้ปัญหาให้ประชาชนค่อนข้างเร็ว...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ยังมีรายได้ไม่สูง อยากให้เพิ่มความเป็นผู้นำ ในทางเศรษฐกิจ เพื่อความอยู่ดีกินดีของประชาชน...”

1.3 นายดำรง บุตรใส ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 4 (บ้านขุมดิน) ตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“... นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสมีความเป็นผู้นำสูงเป็นคนเก่ง ทั้งด้านการบริหารหน่วยงาน และการเป็นผู้นำประชาชน ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...อยากให้เป็นผู้นำด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเพราะมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของประชาชน...”

1.4 นายอาคม นามไพร ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 7 (บ้านสว่าง) ตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“... นายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใสมีความเป็นผู้นำที่สัมผัสได้ โดยเฉพาะเมื่อทำกิจกรรมกับประชาชน และทราบว่าสามารถบริหารงานในอบต. ได้ดี เข้ากับประชาชนได้ดี เข้าใจปัญหาของท้องถิ่น...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...เนื่องจากปัจจุบันมีความเป็นผู้นำอยู่แล้ว ให้ส่งเสริมพนักงานให้เป็นผู้นำประชาชนได้ด้วย...”

1.5 นายประภาส ตรีพงษา ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 9 (บ้านชุมดิน)ตำบลน้ำใส อำเภอดุสิต กรุงเทพมหานคร ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“...ถ้ามองความเป็นผู้นำในการทำงาน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใสมีความเป็นผู้นำอยู่ในเกณฑ์ดี กล้าคิด กล้าทำ โดยเฉพาะในด้านประเพณีท้องถิ่น เพราะให้ความสนใจและมีความสม่ำเสมอ ทำให้ประชาชนสบายใจที่ว่านายกองค้การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ที่เชื่อมั่นและศรัทธาในประเพณีท้องถิ่น...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ต้องการให้เพิ่มความเป็นผู้นำด้านการประกอบอาชีพของประชาชนเพราะส่วนใหญ่ประชาชนยังมีรายได้ไม่มั่นคง...”

1.6 นางวัชรีย์ บุญถ่าน ตำแหน่ง ผอ.กองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอดุสิต กรุงเทพมหานคร ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“...โดยส่วนตัวมีความเชื่อว่า นายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใสมีความเป็นผู้นำ และประชาชนในท้องถิ่นไม่น่าจะมองต่างกัน โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาท้องถิ่น เพราะมีความขยันและสนใจแก้ปัญหาได้เร็วพอสมควร ประชาชนไว้วางใจที่ว่านายกองค้การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ที่เข้าใจปัญหาของท้องถิ่น...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ต้องการให้เพิ่มความเป็นผู้นำด้านการดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงอย่างจริงจัง...”

1.7 นางสาวเบญจวรรณ ชูธรรม ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอดุสิต กรุงเทพมหานคร ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“... ถ้าพิจารณาจากการเป็นผู้นำการพัฒนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสมีความเป็นผู้นำอยู่ในเกณฑ์ที่ดี อาจเป็นเพราะเป็นคนพื้นที่และประกอบอาชีพที่ดีคือเป็นนักธุรกิจมาก่อน จึงมีความเข้าใจประชาชน จึงสามารถทำงานในฐานะที่เป็นผู้นำประชาชนได้ ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ต้องการให้เป็นผู้นำด้านการบริหารองค์กรที่สามารถนำหลักการและระเบียบไปใช้ในการทำงาน ...”

1.8 นายสรราช ภูงามนิล ตำแหน่ง ผอ. กงช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอดุสิต กรุงเทพมหานคร ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“... ยอมรับว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสมีความเป็นผู้นำโดยมองจากการทำงานเพราะเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มในการทำงาน ประวัติไม่ต่างพร้อย วางตัวสม่ำเสมอกับประชาชนโดยทั่วไป เป็นผู้นำที่เข้ากับประชาชนได้ดี...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ถ้าสามารถเป็นผู้นำด้านการส่งเสริมให้ประชาชนกับข้าราชการทำงานร่วมกันได้มากขึ้น...”

2. ด้านบุคลิกภาพ

ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ไว้ว่า ท่านคิดว่า “จากการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ดด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับมาก ท่านเห็นด้วยหรือไม่ และท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไร เพื่อนำไปต่อยอดการพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น?” ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1.1 นายธนู สุตนนท์ ตำแหน่ง กำนันตำบลน้ำใส หมู่ 1 อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“... นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นผู้มีบุคลิกภาพดี แต่งกายดีเหมาะสม การพูดคุยกับประชาชนเป็นกันเอง ให้ความร่วมมือกับท้องถิ่น...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ควรรักษาคุณสมบัตินี้ไว้...”

1.2 นายนิวัฒน์ ผดุงเวียง ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 2 (บ้านเทียมแซ่) ตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“... นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นผู้มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับการเป็นผู้นำ อาจเป็นเพราะมีการศึกษาดี ตำแหน่งสูง...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพของนายกมีความเด่นชัดอยู่แล้ว ควรพัฒนาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป...”

1.3 นายดำรง บุตรใส ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 4 (บ้านชุมดิน) ตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“...บุคลิกภาพของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสดี เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารและผู้นำ อาจเป็นเพราะมีการศึกษาดี ตำแหน่งสูง...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...คงไม่มีอะไรมากเพราะเชื่อว่าตนเองทราบดีอยู่แล้ว...”

1.4 นายอาคม นามไพร ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 7 (บ้านสว่าง) ตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“...นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส เป็นผู้นำองค์กร มีบุคลิกที่เหมาะสมอยู่แล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวางตัว และการเข้าสังคม เท่าที่เห็นอยู่ในเกณฑ์ดี” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ควรส่งเสริมให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสดูแลเรื่องบุคลิกภาพให้...”

ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป...”

1.5 นายประภาส ตรีพงษ์ ตำแหน่ง หมู่ 9 (บ้านขุมดิน) ตำบลน้ำใส อำเภอดุสิต จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“...เรื่องบุคลิกภาพเป็นเรื่องที่ดูจากภายนอก ถ้าพิจารณาจากสายตาแล้วนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส มีบุคลิกเหมาะสมกับการเป็นผู้บริหาร การแต่งตัวและการเข้าสังคมดี เป็นนักการเมืองยุคใหม่...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ควรส่งเสริมให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสดูแลเรื่องบุคลิกภาพ ให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป...”

1.6 นางวัชรีย์ บุญถ่าน ตำแหน่ง ผอ.กองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอดุสิต จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“...เรื่องบุคลิกภาพเป็นเรื่องที่ดูจากภายนอก ถ้าพิจารณาจากสายตาแล้วนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส มีบุคลิกเหมาะสมกับการเป็นผู้บริหาร การแต่งตัวและการเข้าสังคมดี เป็นนักการเมืองยุคใหม่...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ควรส่งเสริมให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสดูแลเรื่องบุคลิกภาพ ให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป...”

1.7 นางสาวเบญจวรรณ ชุรธรรม ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอดุสิต จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“...โดยส่วนตัวแล้วยอมรับว่า นายกองการบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นมีบุคลิกผู้นำ การวางตนทั่วไปเหมาะสม มีความสุภาพกับประชาชน และพนักงานทุกคน...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ควรมีการพัฒนาการพูดต่อหน้าชุมชน หรือต่อหน้าสาธารณะให้ดียิ่งขึ้น...”

1.8 นายสรารุช ภูงามนิล ตำแหน่ง ผอ. กงช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอดุสิต จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“... นายกองการบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นมีบุคลิกดี เหมาะสมกับการเป็นผู้นำ การวางเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับประชาชน...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ที่เป็นอยู่ปัจจุบันเหมาะสมในเกณฑ์ดี ส่วนการปรับปรุงคงต้องขึ้นอยู่กับนายก...”

3. ด้านมนุษยสัมพันธ์

ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ไว้ว่า ท่านคิดว่า “จากการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอดุสิต จังหวัดร้อยเอ็ดด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ท่านเห็นด้วยหรือไม่ และท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไร เพื่อนำไปพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น?” ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1.1 นายธนุ สุคนนท์ ตำแหน่ง กำนันตำบลน้ำใส อำเภอดุสิต จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“... นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับดี เข้ากับชาวบ้านได้ดี เป็นกันเองกับประชาชน ชาวบ้านให้ความไว้วางใจเชื่อใจมาก...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ควรประชาสัมพันธ์ข่าวสารของทางราชการให้มากกว่านี้...”

1.2 นายนิวัฒน์ ผดุงเวียง ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 2 (บ้านเทียมแซ่) ตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“... นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นผู้มีความสามารถในการประชาสัมพันธ์ สามารถพูดโน้มน้าวจิตใจประชาชนได้ดี เข้ากับประชาชนได้ทุกกลุ่ม...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “... ควรประชาสัมพันธ์ผลงานหรือข่าวสาร ของ อบต. โดยร่วมมือกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะทำให้ประชาชนได้รับข่าวสารมากขึ้น...”

1.3 นายดำรง บุตรใส ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 4 (บ้านชุมดิน) ตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“...มีความคิดเช่นเดียวกับด้านอื่น คือนายกองกิจการบริหารส่วนตำบลน้ำใส มีแนวทางการประชาสัมพันธ์หน่วยงาน เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารและผู้นำ เข้าใจปัญหาของประชาชน ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...น่าจะได้ร่วมมือกับท้องถิ่นในด้านการประชาสัมพันธ์...”

1.4 นายอาคม นามไพร ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 7 (บ้านสว่าง) ตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“...นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลน้ำใสมีการประชาสัมพันธ์เหมาะสมอยู่แล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประชาสัมพันธ์งานของหน่วยงาน...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ควรเพิ่มวิธีการประชาสัมพันธ์หลายช่องทาง โดยร่วมมือกับหน่วยงานในพื้นที่เดียวกัน...”

1.5 นายประภาส ตรีพงษ์ ตำแหน่ง หมู่ 9 (บ้านชุมดิน) ตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“...นายกองกิจการบริหารส่วนตำบลน้ำใส มีความสามารถในการเป็นนักประชาสัมพันธ์ จึงทำให้สามารถได้รับการเลือกตั้ง เป็นที่ยอมรับในส่วนตัว แต่ในส่วนงานอาจมีสิ่งต้องปรับปรุง...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ผลงานของหน่วยงานให้ประชาชนได้รับทราบมากขึ้น...”

1.6 นางวัชรีย์ บุญถ่าน ตำแหน่ง ผอ.กองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“...จากผลงานภายนอก ถ้าพิจารณาจากสายตาแล้วนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส มีบุคลิกเหมาะสมกับการเป็นผู้บริหาร การแต่งตัวและการเข้าสังคมดี เป็นนักการเมืองยุคใหม่...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ควรส่งเสริมให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสดูแลเรื่องบุคลิกภาพ ให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป...”

1.7 นางสาวเบญจวรรณ ฐรรธรรม ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“... นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นผู้ที่มีความสนใจในการประชาสัมพันธ์ในระดับดี ทั้งด้านส่วนตัวและส่วนงาน เข้ากับประชาชนและพนักงานทุกคนได้ดี ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ควรมีการเพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์งานของหน่วยงาน โดยมีการประสานงานกับหน่วยงานอื่นในเขตพื้นที่...”

1.8 นายสรราช ภูงามนิล ตำแหน่ง ผอ. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“... นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประชาสัมพันธ์โดยส่วนตัวแล้วยอมรับว่าเป็นคนเก่งด้านนี้ อาจเป็นเพราะเป็นผู้ที่เคยทำงานด้านธุรกิจมาก่อน ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ควรเพิ่มความสม่ำเสมอในการประชาสัมพันธ์ โดยทำแผ่นพับหรือแผ่นปลิวทุกปีเพื่อประชาสัมพันธ์ผลงานให้ประชาชนได้ทราบ...”

4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม

ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ไว้ว่า ท่านคิดว่า “จากการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ดด้านคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ท่านเห็นด้วยหรือไม่ และท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไร เพื่อนำไปพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น?” ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1.1 นายธนู สุตนนท์ ตำแหน่ง กำนันตำบลน้ำใสหมู่ 1 อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“... นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นผู้มีคุณธรรม เป็นที่ทราบกันทั่วไปในพื้นที่ เป็นพุทธศาสนิกชนที่ดี ประพฤติไม่เสื่อมเสีย สนใจการทำบุญ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ควรส่งเสริมให้ประชาชนและเยาวชนมีคุณธรรม เช่นมีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับความกตัญญู กตเวที เป็นต้น...”

1.2 นายนิวัฒน์ ผดุงเวียง ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 2 (บ้านเทียมแซ่) ตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2560 ดังนี้ “... นายก

องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นผู้มีความสนใจเกี่ยวกับกิจกรรมด้านพระศาสนา ร่วมกับประชาชน ประวัติการทำงานดี เป็นที่ยอมรับในเรื่องจริยธรรม...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ควรมีการร่วมมือกับโรงเรียนในการจัดกิจกรรมด้านจริยธรรมให้กับเยาวชน อย่างต่อเนื่อง...”

1.3 นายดำรง บุตรใส ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 4 (บ้านชุมดิน) ตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“... นายกององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสคนนี้มีประวัติการทำงาน และประวัติส่วนตัวดีไม่มีอะไรเสียหาย และเป็นผู้นำชุมชนในกิจกรรมด้านศาสนาอย่างต่อเนื่อง ถือว่าเป็นผู้มีความประพฤติดีงาม มีคุณธรรม...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...น่าจะได้ร่วมมือกับท้องถิ่นด้านการประชาสัมพันธ์...”

1.4 นายอาคม นามไพร ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 7 (บ้านสว่าง) ตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“...สังคมชนบทมีความใกล้ชิดกัน ใครทำอะไรดีหรือไม่ดีจะเป็นที่รู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่เป็นผู้นำ ถ้าไม่มีคุณธรรมประชาชนจะไม่ยอมรับ นายกององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสมีประวัติการทำงานดี เป็นนักบริหารที่เก่ง ไม่มีประวัติเสียหาย ถือว่ามีคุณธรรม...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...รักษาความดีไว้ตลอดไปแม้จะไม่ได้มีตำแหน่งบริหารก็ตาม...”

1.5 นายประภาส ตรีพงษ์ ตำแหน่ง หมู่ 9 (บ้านชุมดิน) ตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“...นายกององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส เป็นที่ยอมรับในเรื่องส่วนตัว และส่วนงานเท่าที่ทราบไม่มีอะไรเสียหายทั้งด้านความประพฤติและด้านอื่น ๆ ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ควรเพิ่มการจัดกิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้ประชาชนมากขึ้น...”

1.6 นางวัชรีย์ บุญถ่าน ตำแหน่ง ผอ.กองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“...นายกององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส มีความสามารถในการเป็นผู้บริหารจากผลงานและความประพฤติ ที่ไม่ปรากฏความเสื่อมเสียแก่องค์กร เป็นนักการเมืองที่มีคุณธรรม...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ควรส่งเสริมกิจกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้เยาวชนในเขตพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ ...”

1.7 นางสาวเบญจวรรณ ฐรธรรม ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“... นายกององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นผู้ที่เข้ากับประชาชนและพนักงานทุกคนได้ดี เป็นผู้มีความเมตตากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความ

สนใจความเป็นอยู่ของประชาชน สนใจกิจกรรมด้านประเพณี วัฒนธรรม...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ควรมีการจัดกิจกรรมให้ภูมิปัญญาชาวบ้านเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของประชาชน...”

1.8 นายสราวุธ ภูงามนิล ตำแหน่ง ผอ. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“...โดยส่วนตัวแล้วยอมรับว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหาร และเป็นผู้บริหารที่มีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นที่ยอมรับของผู้ได้บังคับบัญชาในด้านความยุติธรรม...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ไม่มีข้อเสนอแนะพิเศษเพียงทำในสิ่งที่ปฏิบัติในปัจจุบันน่าจะได้รับการยอมรับแล้ว...”

5. ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน

ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ไว้ว่า ท่านคิดว่า “จากการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ดด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ท่านเห็นด้วยหรือไม่ และท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไร เพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น?” ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1.1 นายธนู สุคนนท์ ตำแหน่ง กำนันตำบลน้ำใส หมู่ 1 อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“... สืบเนื่องจากผลการพัฒนาท้องถิ่นที่มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น เช่นด้านเส้นทางคมนาคมในช่วงการดำรงตำแหน่ง แสดงให้เห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นผู้มีทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ควรส่งเสริมให้ประชาชนและเยาวชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาให้มาก จะรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน...”

1.2 นายนิวัฒน์ ผดุงเวียง ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 2 (บ้านเทียมแ้ง) ตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“... นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นผู้มีทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน เห็นได้จากการทำงานของหน่วยงานที่มีความขยัน สามารถแก้ปัญหาสำคัญให้ประชาชนได้หลายเรื่อง เป็นผู้นำประชาชนในกิจกรรมต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ควรมีการร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในพื้นที่ จะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น...”

1.3 นายดำรง บุตรใส ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 4 (บ้านชุมดิน) ตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“...นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสคนนี้มีทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน มีการพัฒนาหลายด้านที่เป็นรูปธรรม ไม่มีการร้องเรียนจากประชาชน เขตพื้นที่ที่มีความสงบสุข...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ควรเน้นการบริหารด้านเศรษฐกิจเพราะเกี่ยวข้องการดำรงชีวิตของประชาชน...”

1.4 นายอาคม นามไพร ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 7 (บ้านสว่าง) ตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“... นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสมีประวัติการบริหารที่ดี เป็นนักบริหารที่เก่ง ที่สำคัญคือกำหนดนโยบายในการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ควรมีการประสานงานอย่างใกล้ชิดระหว่างท้องที่และท้องถื่น...”

1.5 นายประภาส ตรีพงษ์ ตำแหน่ง หมู่ 9 (บ้านชุมดิน) ตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“...นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส เป็นที่ยอมรับในการบริหารงาน มีความสามารถในการสร้างทีมงานได้ดี ทำงานแก้ปัญหาให้กับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ควรให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากขึ้น...”

1.6 นางวัชรีย์ บุญถ่าน ตำแหน่ง ผอ.กองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“...นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส มีความสามารถในการเป็นผู้บริหาร จากผลงานความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ควรสนับสนุนให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นต่อการบริหารงานเพื่อนำมาปรับปรุง ...”

1.7 นางสาวเบญจวรรณ ชูธรรม ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“... นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นผู้ที่มีความรู้ในหลักการบริหารงานที่เป็นวิชาการ ยอมรับข้อเสนอแนะจากประชาชนและหน่วยงาน ทำให้สามารถพัฒนางานได้ตรงเป้าหมาย ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ควรมีการส่งเสริมการปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่นเพราะประชากรบางกลุ่มมีความแตกต่างกัน...”

1.8 นายสรารุช ภูงามนิล ตำแหน่ง ผอ. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส

อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“...โดยส่วนตัวแล้วยอมรับว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหาร และเป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการพัฒนา ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่น ...”

กลุ่มที่ 2 ตัวแทนผู้ประกอบการภาคเอกชน จำนวน 3 คน ผลการสัมภาษณ์ปรากฏดังนี้

1. ด้านความเป็นผู้นำ

ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ไว้ว่า ท่านคิดว่า “จากการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ดด้านความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก ท่านเห็นด้วยหรือไม่ และท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไร เพื่อนำไปพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น?” ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1.1 นายประมวล อินตะไชย ตำแหน่ง เจ้าของกิจการรถเกี่ยวข้าว ตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“... นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสมีความเป็นผู้นำ สามารถดูแลพื้นที่และประชาชนได้ดีในระดับหนึ่ง...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ถ้าสามารถเป็นผู้นำด้านการสร้างรายได้และอาชีพเสริมให้กับประชาชนจะดีมาก...”

1.2 นางบัวพิทย์ กรมจันทร์ ตำแหน่ง เจ้าของร้านสินค้าทั่วไป ตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“...ในฐานะที่เป็นประชาชน มีความเชื่อว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสมีความเป็นผู้นำในระดับไม่สูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการประกอบกิจกรรมในชุมชนเช่นด้านกีฬาและประเพณี วัฒนธรรม มีความเสียสละยังไม่มากพอ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ต้องการให้เป็นผู้นำด้านการประกอบอาชีพที่หลากหลายของประชาชนเพราะเป็นการเสริมรายได้...”

1.3 นางละม้าย พิมพ่วงค์ ตำแหน่ง เจ้าของร้านชุดให้เช่าตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“... นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสมีความเป็นผู้นำ เพราะมาจากการเลือกตั้งที่ประชาชนให้ความไว้วางใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการพัฒนาพื้นที่...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ต้องการให้เป็นผู้นำด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและการป้องกันยาเสพติดให้กับเยาวชน...”

2. ด้านบุคลิกภาพ

ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ไว้ว่า ท่านคิดว่า “จากการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ภาวะ

ผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ดด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับมาก ท่านเห็นด้วยหรือไม่ และท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไร เพื่อนำไปพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น?” ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1.1 นายประมวล อินตะไชย ตำแหน่ง เจ้าของกิจการรถเกี่ยวข้าว ตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“... นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นผู้บุคลิกที่ดี เช่น แต่งกายเหมาะสม วางตัวเหมาะสม รวมถึงการพูดจากับประชาชนด้วย สรุปว่าเหมาะสม...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ขอให้รักษาสภาพเดิมไว้นาน ๆ...”

1.2 นางบัวพิทย์ กรมจันทร์ ตำแหน่ง เจ้าของร้านสินค้าทั่วไป ตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“...มีความเชื่อเท่าที่เห็นได้ เพราะไม่รู้ว่าเป็นบุคลิกมีความหมายกว้างขนาดไหน แต่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นผู้แต่งกายเหมาะสม เรียบร้อย ทำงานเก่ง ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...เท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันดีแล้ว...”

1.3 นางละม้าย พิมพ่วงค์ ตำแหน่ง เจ้าของร้านชุดให้เช่าตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“... นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นนักบริหาร เข้าใจปัญหาเข้าใจชาวบ้านดี ถ้าเป็นอย่างนี้ถือว่ามิบุคลิกดี ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ไม่มีอะไรแนะนำเพราะดีอยู่แล้ว...”

3. ด้านมนุษยสัมพันธ์

ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ไว้ว่า ท่านคิดว่า “จากการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ดด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ท่านเห็นด้วยหรือไม่ และท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไร เพื่อนำไปพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น?” ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1.1 นายประมวล อินตะไชย ตำแหน่ง เจ้าของกิจการรถเกี่ยวข้าว ตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“...นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นผู้ที่มีความสนใจในงานประชาสัมพันธ์ ทั้งงานที่ทำเป็นประจำและงานที่เป็นงานพิเศษ รวมถึงงานของประชาชนทั่วไป ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ขอให้เพิ่มการประชาสัมพันธ์งานของหน่วยงานให้ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง...”

1.2 นางบัวพิทย์ กรมจันทร์ ตำแหน่ง เจ้าของร้านสินค้าทั่วไป ตำบลน้ำใส อำเภอ

จตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“...ที่ผ่านมา งานประชาสัมพันธ์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสดี เพราะได้ทราบผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นระยะเกือบทุกด้าน...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...เท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันดีแล้ว...”

1.3 นางละม้าย พิมพ่วงค์ ตำแหน่ง เจ้าของร้านชุดให้เช่าตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“... นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นนักบริหาร เข้าใจงานประชาสัมพันธ์ถึงได้รับการเลือกตั้งจาก ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ให้แจ้งผลการทำงาน รวมถึงการใช้งานประมาทให้ประชาชนทราบด้วย ...”

4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม

ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ไว้ว่า ท่านคิดว่า “จากการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ดด้านคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับมาก ท่านเห็นด้วยหรือไม่ และท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไร เพื่อนำไปพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น?” ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1.1 นายประมวล อินตะไชย ตำแหน่ง เจ้าของกิจการรถเกี่ยวข้าว ตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“...นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นผู้ที่มีความสนใจในกิจกรรมเกี่ยวกับศาสนาและประเพณีวัฒนธรรมอยู่แล้ว ไม่มีประวัติที่เสื่อมเสียประชาชนให้ความไว้วางใจ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ขอให้ส่งเสริมกิจกรรมด้านจริยธรรมให้ประชาชนทุกเพศทุกวัยในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง...”

1.2 นางบัวพิทย์ กรมจันทร์ ตำแหน่ง เจ้าของร้านสินค้าทั่วไป ตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“...การที่ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นเรื่องสำคัญที่ผ่านมานายกองค์การบริหารส่วนตำบลประพุดิตนคืออย่างเสมอต้นเสมอปลาย ได้รับการยอมรับจากประชาชนมาตลอด...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...เท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันดีแล้ว...”

1.3 นางละม้าย พิมพ่วงค์ ตำแหน่ง เจ้าของร้านชุดให้เช่าตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“... นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นนักบริหารที่มีความเมตตา คอยช่วยเหลือและแก้ปัญหาให้กับประชาชนด้วยดีเสมอมา ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ควรได้มีการจัดอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้กับเยาวชน อย่างสม่ำเสมอ...”

5. ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน

ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ไว้ว่า ท่านคิดว่า “จากการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ดด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ท่านเห็นด้วยหรือไม่ และท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไร เพื่อนำไป พัฒนาและปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น?” ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1.1 นายประมวล อินตะไชย ตำแหน่ง เจ้าของกิจการรถเกี่ยวข้าว ตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“...เชื่อว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารอยู่แล้ว ไม่เพราะเคยบริหารธุรกิจมาก่อน ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ขอให้ส่งเสริมกิจกรรมการมีส่วนร่วมในการบริหารของประชาชนด้วย...”

1.2 นางบัวพิทย์ กรมจันทร์ ตำแหน่ง เจ้าของร้านสินค้าทั่วไป ตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“... นายกองค์การบริหารส่วนตำบลประพฤติตนได้อย่างเสมอต้นเสมอปลาย ได้รับการยอมรับจากประชาชนมาตลอด สามารถบริหารงานตามสถานการณ์การเมือง...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ควรให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจะดีมาก...”

1.3 นางละม้าย พิมพ่วงค์ ตำแหน่ง เจ้าของร้านชุดให้เช่าตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“... นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นนักบริหารที่สามารถบริหารงานตามการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคม สามารถแก้ปัญหาให้กับประชาชนด้วยดีเสมอมา ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ควรได้พบปะประชาชนด้วยตนเองเป็นประจำจะได้เข้าถึงปัญหาและความต้องการของประชาชน...”

กลุ่มที่ 3 ตัวแทนประชาชน 20 คน จาก 10 หมู่บ้าน ๆ ละ 2 คน

1. ด้านความเป็นผู้นำ

ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ไว้ว่า ท่านคิดว่า “จากการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ดด้านความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก ท่านเห็นด้วยหรือไม่ และท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไร เพื่อนำไป พัฒนา และปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น?” ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

หมู่ที่ 1 นางนุชนารถ แสตนุภาพ และนางพรพิมล พุทธิมณู ให้สัมภาษณ์เมื่อ

วันที่ 14 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“... นายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใสมีความเป็นผู้นำ เพราะสามารถสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้ประชาชน จนได้รับการเลือกตั้ง และในเวลาดำรงตำแหน่งสามารถทำงานให้ประชาชนมีความพึงพอใจ และเป็นผู้นำประชาชนในกิจกรรมทุกด้าน โดยเฉพาะด้านศาสนาและประเพณี เป็นผู้นำได้ดีมาก ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ต้องการให้หาทางให้เยาวชนมองเห็นความสำคัญของประเพณีอีสาน เช่นการตั้งกลุ่มอนุรักษ์ประเพณีสถาน เป็นต้น...”

หมู่ที่ 2 นางลาวรรณ สิงสนั่น และนายอำนาจ สารจันทร์ ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“...ในฐานะที่เป็นประชาชน มีความเชื่อว่านายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใสมีความเป็นผู้นำในระดับสูงมีความสามารถหลายด้าน และเป็นคนที่มีการตัดสินใจทันเหตุการณ์ในการแก้ปัญหา...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ต้องการให้เป็นผู้นำด้านการประกอบอาชีพเป็นการเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน...”

หมู่ที่ 3 นางพรทิพย์ สุบาล และนายพิรพัฒน์ วรรณาม และ ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2560 ดังนี้ ดังนี้

“... นายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นคนพื้นที่ มีผู้ให้ความเคารพนับถือมาก มีความสามารถในการทำงาน จนประชาชนเชื่อมั่นในการเป็นผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อม...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ต้องการให้เป็นผู้นำเยาวชนด้านการจัดกิจกรรมป้องกันยาเสพติด และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะการปลูกป่าอย่างต่อเนื่อง...”

หมู่ที่ 4 นางลัดดาวัลย์ สามพันธ์ และนางยุวดี พิมพภู ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2560 ดังนี้ ดังนี้

“... เห็นด้วยกับคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใส เพราะท่านเป็นคนพื้นที่ มีความกระตือรือร้นในการทำงานและการนำประชาชนในการพัฒนาประชาชนชื่นชม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการพัฒนาเขตองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการเปลี่ยนแปลงดีขึ้นเรื่อย ๆ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ต้องการให้เพิ่มกิจกรรมให้กับผู้สูงอายุ เพราะปัจจุบันผู้สูงอายุมีเพิ่มขึ้น...”

หมู่ที่ 5 นางลำพอง สารจันทร์ และนายวิชัย วงศ์อามาตย์ ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2560 ดังนี้ ดังนี้

“... มีความเชื่อว่าประชาชนส่วนใหญ่หรือเกือบทั้งหมดเห็นด้วยว่านายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใสมีภาวะผู้นำ เพราะท่านสามารถนำประชาชนในการพัฒนาพื้นที่และด้านประเพณีและกิจกรรมด้านศาสนา ประชาชนชื่นชม ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “... ”

ต้องการให้เพิ่มกิจกรรมด้านประเพณีและกิจกรรมด้านศาสนาให้กับเด็ก ๆ และกลุ่มวัยรุ่น...”

หมู่ที่ 6 นางพิกุล บุตรีโส และนางดวงใจ แวงโพชา ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2560 ดังนี้ ดังนี้

“...นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสมีภาวะผู้นำ เชื่อว่าอย่างนั้น โดยเฉพาะการนำประชาชนในกิจกรรมการพัฒนาสิ่งแวดล้อม ท่านใกล้ชิดกับประชาชน เป็นไปได้ว่าทำมาจากการเลือกตั้งและเป็นคนพื้นที่ ท่านทราบความต้องการของประชาชน ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ต้องการให้เพิ่มกิจกรรมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาให้กับกลุ่มเยาวชนมาก ๆ...”

หมู่ที่ 7 นางหนูพันธ์ ภูมิเขต และนางนิภาพร ลาโพธิ์ ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2560 ดังนี้ ดังนี้

“...เห็นด้วยว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสมีภาวะผู้นำที่สูง ประชาชนให้ความไว้วางใจเชื่อใจท่านในการเป็นผู้นำมาแล้วหลายปี ไม่เคยมีความขัดแย้งกับประชาชนหรือหน่วยงาน ท่านสามารถนำประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นได้ และเป็นคนพื้นที่ ท่านสามารถแก้ปัญหาประชาชนได้ ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ต้องการให้เพิ่มกิจกรรมการค่ายให้กับประชาชนเพราะประชาชนจะได้มีรายได้เพิ่มขึ้น...”

หมู่ที่ 8 นายไพโรภ สัมพันธ์ และนายสำรวล ประสมมูล ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2560 ดังนี้ ดังนี้

“... ความคิดเห็นส่วนตัว เห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นคนใจกว้าง คงเป็นสิ่งหนึ่งของการมีภาวะผู้นำ มีความใกล้ชิดกับประชาชน สามารถ สร้างความสามัคคีในระหว่งฝ่ายปกครองและท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “... ต้องการให้รักษาความเป็นผู้นำไว้ ...”

หมู่ที่ 9 นางสมุด สามพันธ์ และนางบุญจิต คิมหัด ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2560 ดังนี้ ดังนี้

“... นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นมีภาวะผู้นำในระดับหนึ่ง ใจกว้าง ประชาชนสามารถฟังได้ มีความเสียสละเป็นอย่างดีเป็นอย่างดี ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “... ให้นำเด็กและเยาวชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาให้มาก ๆ...”

หมู่ที่ 10 นางเพ็ญศรี แสงกุล และนางนิภาพรรณ อินทะไชย ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2560 ดังนี้ ดังนี้

“...เห็นด้วยในระดับหนึ่ง ถือว่าไม่ทั้งหมด เพราะนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นคนพื้นที่ มีการพัฒนาสิ่งเดิม ๆ คืออยู่ ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ให้มีการนำ

ประชาชนในการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้กับพื้นที่ให้มากกว่านี้ ให้ประชาชนสามารถทำงานร่วมกันได้
 อย่างดี...”

2. ด้านบุคลิกภาพ

ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ไว้ว่า ท่านคิดว่า “จากการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ภาวะ
 ผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ดด้าน
 บุคลิกภาพ อยู่ในระดับมาก ท่านเห็นด้วยหรือไม่ และท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไร เพื่อนำไป
 พัฒนา และปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น?” ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

หมู่ที่ 1 นางนุชนารถ แสนนุภาพ และนางพรพิมล พุทธิมอญ ให้สัมภาษณ์เมื่อ
 วันที่ 14 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“... บุคลิกภาพของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส มีความเป็นผู้นำผู้นำ
 เช่น แต่งกายดี สะอาด ไม่เป็นคนดื้อเหี้ยมจวนครองสติไม่ได้ การพูดจากับประชาชนอ่อนน้อม
 ถ่อมตน ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ควรเป็นผู้นำด้านนี้ให้กับพนักงานด้วย จะดีมาก...”

หมู่ที่ 2 นางลาวรรณ สิงสนั่น และนายอำนาจ สารจันทร์ ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 14
 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“...ในฐานะที่เป็นประชาชนเห็นด้วยในด้านบุคลิกภาพของนายก มีความเชื่อว่า
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสมีวางตัวได้เหมาะสม โดยเฉพาะในการพูดจากับประชาชน
 และการวางตัวที่สุภาพเรียบร้อย...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ต้องการให้เป็นผู้นำด้านนี้กับ
 ประชาชน ทั่วไปด้วย...”

หมู่ที่ 3 นางพรทิพย์ สุบาล และนายพีรพัฒน์ วรรณาม และ ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 14
 ตุลาคม 2560 ดังนี้ ดังนี้

“... ถ้าบุคลิกภาพหมายถึงการแสดงออก นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส
 เป็นคนที่มีบุคลิกภาพดีคนหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลิกภาพภายนอก แต่งตัวดี พูดจาดี วางตัวต่อ
 หน้าประชาชนดี ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ให้มีการให้ความรู้กับผู้นำชุมชนเรื่องการ
 พัฒนาบุคลิกภาพด้วย...”

หมู่ที่ 4 นางลัดดาวัลย์ สามพันธ์ และนางยุวดี พิมพภู ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 14
 ตุลาคม 2560 ดังนี้ ดังนี้

“... เห็นด้วยกับคำถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
 น้ำใส เพราะท่านเป็นทำงานเข้มแข็ง วางตัวเหมาะสม เข้ากับประชาชนได้ทุกระดับอายุและ
 ทุกอาชีพ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ต้องการให้เพิ่มกิจกรรมพัฒนาบุคลิกภาพให้กับ
 ผู้สูงอายุ...”

หมู่ที่ 5 นางลำพอง สารจันทร์ และนายวิชัย วงศ์อำมาตย์ ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2560 ดังนี้ ดังนี้

“... มีความเชื่อว่าประชาชนส่วนใหญ่หรือเกือบทั้งหมดเห็นด้วยว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสมีบุคลิกภาพดี แต่งกายดี วาจาดี วางตัวได้เหมาะสม เป็นกันเองกับประชาชนทุกระดับชั้น และทุกอาชีพ ประชาชนชื่นชม ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ต้องการให้เพิ่มกิจกรรมด้านพัฒนาบุคลิกภาพให้กับกลุ่มวัยรุ่น...”

หมู่ที่ 6 นางพิกุล บุตรใส และนางดวงใจ แวงโพชา ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2560 ดังนี้ ดังนี้

“...นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสมีบุคลิกภาพดี เข้ากับประชาชนได้ มีแนวคิดในการพัฒนาที่เป็นของใหม่ ท่านเป็นผู้ริเริ่มโครงการในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ท่านใกล้ชิดกับประชาชน เป็นคนพื้นที่ แต่งกายดี เหมาะสม ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ต้องการให้เพิ่มกิจกรรมการ พัฒนาบุคลิกภาพให้กับกลุ่มเยาวชนมาก ๆ...”

หมู่ที่ 7 นางหนูพันธ์ ภูมิเขต และนางนิภาพร ลาโพธิ์ ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2560 ดังนี้ ดังนี้

“...เห็นด้วยว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสมีบุคลิกภาพดี เป็นผู้นำมาแล้วหลายปี ท่านสามารถทำให้ประชาชนเชื่อมั่นในการทำงาน ท่านวางตัวได้เหมาะสมกับทุกคน พนักงานในหน่วยงานเชื่อมั่นในบุคลิกของท่าน ท่านสามารถนำประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นได้ และเป็นคนพื้นที่ ท่านสามารถแก้ปัญหาประชาชนได้ ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ต้องการให้เพิ่มกิจกรรมการพัฒนาบุคลิกภาพให้กับประชาชนอย่างต่อเนื่องเพราะเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น...”

หมู่ที่ 8 นายไพโรภ สัมพันธ์ และนายสำรอล ประสมมูล ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2560 ดังนี้ ดังนี้

“... ความคิดเห็นส่วนตัว เห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นคนมีบุคลิกภาพที่สร้างความศรัทธาให้กับประชาชนได้มาก ไม่ว่าเรื่องการแต่งกาย การพูดจา การมีความสัมพันธ์กับพี่น้องประชาชน และบุคคลทั่วไป ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันดีแล้ว คงทำให้ดีขึ้นได้เรื่อย ๆ ...”

หมู่ที่ 9 นางสมุด สามพันธ์ และนางบุญจิต คิมหัตต์ ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2560 ดังนี้ ดังนี้

“... นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นมีคนที่มิบุคลิกภาพดี การวางตัว การพูดจา การเข้าได้กับพระสงฆ์และผู้นำชุมชน รวมถึงข้าราชการอื่น ๆ ด้วย ประชาชนสามารถ

นำมาเป็นแบบอย่างได้เป็นอย่างดี...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ให้นำเด็กและเยาวชนมาพัฒนาบุคลิกภาพด้วย...”

หมู่ที่ 10 นางเพ็ญศรี แสงกุล และนางนิภาพรรณ อินทะไชย ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2560 ดังนี้ ดังนี้

“...พิจารณาด้านบุคลิกภาพ ยอมรับได้ว่า นายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใส เป็นคนที่มีการพัฒนาตัวเองด้านบุคลิกภาพ แต่งานเหมาะสม พุดจาอ่อนน้อม และสามารถทำงานร่วมกับประชาชนได้ ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ให้มีการนำประชาชน และเด็ก ๆ ในการพัฒนาด้านบุคลิกภาพด้วย...”

3. ด้านมนุษยสัมพันธ์

ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ไว้ว่า ท่านคิดว่า “จากการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ดด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ท่านเห็นด้วยหรือไม่ และท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไร เพื่อนำไปพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น?” ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

หมู่ที่ 1 นางนุชนารถ แสนนุภาพ และนางพรพิมล พุทธิมอญ ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“... เชื่อว่านักการเมืองทุกคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี นายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นนักการเมือง เชื่อว่าท่านมีความถนัดด้านนี้จึงสามารถได้รับการเลือกตั้ง ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบผลงานของหน่วยงานให้มากขึ้น...”

หมู่ที่ 2 นางลาวรรณ สิงสนั่น และนายอำนาจ สารจันทร์ ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“... ด้านมนุษยสัมพันธ์ของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใส มีความเชื่อว่าถ้าการประชาสัมพันธ์ไม่เก่งคงไม่ได้รับการเลือกตั้งอย่างแน่นอน โดยเฉพาะในการพุดจากับประชาชน และการมีส่วนร่วมกิจกรรมกับประชาชน...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “... ต้องการให้ร่วมมือในการประชาสัมพันธ์ด้านผลผลิตของประชาชน เพราะทำให้สามารถจำหน่ายได้มากขึ้น...”

หมู่ที่ 3 นางพรทิพย์ สุบาล และนายพิรพัฒน์ วรรณาม และ ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2560 ดังนี้ ดังนี้

“... นายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นคนที่มนุษยสัมพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงานร่วมกับประชาชน เวลาท่านพุดท่านได้ชี้แจงเสมอว่าได้ทำอะไรบ้างในการ

พัฒนาท้องถิ่น ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ให้มีการประชาสัมพันธ์ร่วมกับฝ่ายปกครองอย่างใกล้ชิด...”

หมู่ที่ 4 นางลัดดาวัลย์ สามพันธ์ และนางยุวดี พิมพภู ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2560 ดังนี้ ดังนี้

“... เห็นด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใส มีมนุษยสัมพันธ์ เพราะท่านทำงาน ร่วมกับประชาชนได้ทุกระดับอายุและทุกอาชีพ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ต้องการให้เพิ่มกิจกรรมการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทุกหมู่บ้านร่วมการพัฒนาพื้นที่ให้มากขึ้น เรื่อย ๆ...”

หมู่ที่ 5 นางลำพอง สารจันทร์ และนายวิชัย วงศ์อามาตย์ ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2560 ดังนี้ ดังนี้

“... การมีมนุษยสัมพันธ์เป็นงานหลักของนักการเมืองรวมถึงนายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใสมีด้วย ท่านมี วาจาดี ร่วมงานกับวัด โรงเรียน และประชาชน เป็นกันเองกับประชาชนทุกระดับชั้น และทุกอาชีพ ถือเป็นการประชาสัมพันธ์ที่ดี...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ต้องการให้เพิ่มกิจกรรมประชาสัมพันธ์งานของหน่วยงานให้ประชาชนได้รับทราบมาก ๆ...”

หมู่ที่ 6 นางพิกุล บุตรใส และนางดวงใจ แวงโพชา ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2560 ดังนี้ ดังนี้

“...นายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใส เข้ากับประชาชนได้ แสดงว่าท่านมีมนุษยสัมพันธ์ ท่านร่วมงานกับประชาชนอย่างใกล้ชิด เป็นคนพื้นที่ เข้าใจประชาชนได้เป็นอย่างดี ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ต้องการให้เพิ่มกิจกรรมการ ประชาสัมพันธ์โดยการมีเอกสาร หรือแผ่นปลิวแจ้งผลงานให้ประชาชนทราบ...”

หมู่ที่ 7 นางหนูพันธ์ ภูมิเขต และนางนิภาพร ลาโพธิ์ ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2560 ดังนี้ ดังนี้

“...เห็นด้วยว่านายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใส มีมนุษยสัมพันธ์ ท่านสามารถทำให้ประชาชน ทราบการทำงาน ของท่าน และของ พนักงานในหน่วยงาน ท่านสามารถประชาสัมพันธ์ การพัฒนาให้คนพื้นที่ได้รับทราบ เป็นการสร้างความเข้าใจให้กับประชาชนได้ดีระดับหนึ่ง ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ต้องการให้เพิ่มกิจกรรมการประชาสัมพันธ์การพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพราะเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นที่ประชาชนต้องรู้...”

หมู่ที่ 8 นายไพโรภ สัมพันธ์ และนายสำราล ประสมมูล ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2560 ดังนี้ ดังนี้

“... ความคิดเห็นส่วนตัว เห็นว่านายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นคน

มีความสามารถ และมีมนุษยสัมพันธ์ ไม่ว่าจะเรื่องการพัฒนา การเชิญชวนประชาชนให้มีส่วนร่วม ในกิจกรรมต่าง ๆ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันดีแล้ว คงทำให้ดีขึ้นได้ เรื่อย ๆ ...”

หมู่ที่ 9 นางสาวศุภมาส สามพันธ์ และนางบุญจิต คิมหัตต์ ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2560 ดังนี้ ดังนี้

“... ด้านมนุษยสัมพันธ์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส ดี ประชาชน สามารถเข้าใจงานที่หน่วยงานดำเนินการอยู่...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ให้นำเด็กและ เยาวชนมาร่วมกิจกรรมการประชาสัมพันธ์หน่วยงานด้วยจะดียิ่งขึ้น...”

หมู่ที่ 10 นางเพ็ญศรี แสงกุล และนางนิภาพรรณ อินทะไชย ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2560 ดังนี้ ดังนี้

“... ยอมรับได้ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นคนที่มนุษยสัมพันธ์ทั้งด้านการพูดจา และความสามารถทำงานร่วมกับประชาชนได้ที่ดีถือว่าเป็น การประชาสัมพันธ์อย่างดี ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ให้โอกาสเยาวชนได้รับทราบงานของ หน่วยงานซึ่งเป็นการการประชาสัมพันธ์ได้อย่างดี...”

4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม

ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ไว้ว่า ท่านคิดว่า “จากการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ภาวะ ผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ดด้านคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระดับมาก ท่านเห็นด้วยหรือไม่ และท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไร เพื่อนำไป พัฒนา และปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น?” ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

หมู่ที่ 1 นางนุชนารถ แสนนุภาพ และนางพรพิมล พุทชมอญ ให้สัมภาษณ์เมื่อ วันที่ 14 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“... นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นนักการเมืองที่มีความประพฤติ เรียบร้อย เชื่อว่าท่านมีความอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่มีประวัติในทางเสื่อมเสียด้านจริยธรรม...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ควรมีการพัฒนาคุณธรรม และจริยธรรมเด็กและเยาวชนอย่างต่อเนื่อง...”

หมู่ที่ 2 นางลาวรรณ สิงสนั่น และนายอำนาจ สารจันทร์ ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“... นายกของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสไม่มีความเสื่อมเสียด้านความ ประพฤติ ท่านทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี ไม่มีประวัติว่าท่านขัดแย้งกับประชาชน เชื่อว่ามีคุณธรรม...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ควรมีการจัด โครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม โดยเชิญ ผู้เชี่ยวชาญร่วมพัฒนา...”

หมู่ที่ 3 นางพรทิพย์ สุบาล และนายพีรพัฒน์ วรรณาม และ ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2560 ดังนี้ ดังนี้

“... นายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นคนที่มีความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณ โดยเฉพาอย่างยิ่งในการดำรงชีวิตที่เป็นแบบอย่างที่ดี มีความอ่อนน้อมถ่อมตน สามารถอยู่ร่วมกับ ชุมชนได้ดี ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ให้มีการอบรมด้านนี้โดยเน้นที่นักเรียนและ เยาวชน...”

หมู่ที่ 4 นางลัดดาวัลย์ สามพันธ์ และนางยุวดี พิมพัญญู ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2560 ดังนี้ ดังนี้

“... เห็นด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใส มีความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณ เพราะท่าน ทำงาน ร่วมกับประชาชนและพนักงาน รวมถึงการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอก...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ให้รักษาคุณธรรมและจรรยาบรรณไว้เพราะมีความสำคัญต่อการเป็น นักการเมืองมาก...”

หมู่ที่ 5 นางลำพอง สารจันทร์ และนายวิชัย วงศ์อำมาตย์ ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2560 ดังนี้ ดังนี้

“...คุณธรรมและจรรยาบรรณมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อการนักการเมือง มาก นายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใสมีความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณ ท่านสามารถร่วมงานกับ หน่วยงานในพื้นที่ได้ดี และประชาชน ให้ความไว้วางใจมาก...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ให้ เผยแพร่เรื่องนี้อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับคำสอนในพระพุทธศาสนา...”

หมู่ที่ 6 นางพิกุล บุตรใส และนางดวงใจ แวงโพชา ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2560 ดังนี้ ดังนี้

“...นายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใส เข้ากับประชาชนได้ แสดงว่ามี คุณธรรมและจรรยาบรรณ ประชาชนให้ความร่วมมือ และประชาชนให้ความไว้วางใจประชาชนได้ เป็นอย่างดี ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ต้องการให้เพิ่มกิจกรรมคุณธรรมและจรรยาบรรณ ให้กับเยาวชนในพื้นที่ เพราะท่านสามารถจัดกิจกรรมนี้ได้...”

หมู่ที่ 7 นางหนูพันธ์ ภูมิเขต และนางนิภาพร ลาโพธิ์ ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2560 ดังนี้ ดังนี้

“... ประชาชน ทราบการทำงาน ของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใส และ ท่านเป็นคนพื้นที่ ท่านสามารถ พัฒนา พื้นที่ และการสร้างความร่วมมือจากประชาชนแสดงให้เห็น ว่าท่านมี คุณธรรมและจรรยาบรรณที่ประชาชนสามารถสัมผัสได้...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...

คุณธรรมจริยธรรมมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตร่วมกัน ควรมีการเผยแพร่อย่างต่อเนื่อง...”

หมู่ที่ 8 นายไพโรจน์ สัมพันธ์ และนายสำรวจ ประสมมูล ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2560 ดังนี้ ดังนี้

“...ความคิดเห็นส่วนตัว เห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นคนดี มีคุณธรรมมีความสามารถในการทำงานและสร้างความเข้าใจอันดีกับประชาชน มีความประพฤติเรียบร้อย อ่อนน้อมถ่อมตน...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันดีแล้ว คงทำให้ดีขึ้นได้เรื่อย ๆ ...”

หมู่ที่ 9 นางสมุด สามพันธ์ และนางบุญจิต คิมหัตต์ ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2560 ดังนี้ ดังนี้

“... ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสให้ความเคารพและเชื่อมั่นในนายก เชื่อว่าปัจจัยหนึ่งที่เป็นองค์ประกอบคือการทำงานที่นายกฯ มีคุณธรรมและจริยธรรม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ควรเน้นไปที่ให้นำเด็กและเยาวชนให้มีการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม จะเป็นคนดีของท้องถิ่นสืบไป...”

หมู่ที่ 10 นางเพ็ญศรี แสงกุล และนางนิภาพรณ อินทะไชย ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“...ยอมรับได้ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นคนที่มีความคุณธรรมและจริยธรรม มีความสามารถทำงานร่วมกับประชาชนได้ดี ประชาชนมีความเชื่อมั่น ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ควรอบรมเยาวชนและนักเรียนด้านจริยธรรมในการดำรงชีวิต...”

5. ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน

ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ไว้ว่า ท่านคิดว่า “จากการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ดด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก ท่านเห็นด้วยหรือไม่ และท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไร เพื่อนำไป พัฒนาและปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น?” ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

หมู่ที่ 1 นางนุชนารถ แสนนุภาพ และนางพรพิมล พุทชมอญ ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“... นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นนักการเมืองที่มีทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน เชื่อว่าท่านมีผลงานที่ประชาชนสัมผัสได้ ไม่มีการร้องเรียนเกี่ยวกับความล่าช้าในการทำงาน...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ควรมีการสร้างงานใหม่ๆ ในด้านการพัฒนาอาชีพให้กับประชาชน...”

หมู่ที่ 2 นางลารรณ สิงสนัน และนายอำนาจ สารจันทร์ ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“... นายกองของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำมีทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ท่านขยันทำงาน มีผลงานทุกปี สามารถแก้ปัญหาประชาชนได้ดี เชื่อว่ามีความรู้ความสามารถ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ควรมีการจัดโครงการพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง ...”

หมู่ที่ 3 นางพรทิพย์ สุบาล และนายพีรพัฒน์ วรรณาม และ ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2560 ดังนี้ ดังนี้

“... นายกององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน สามารถนำประชาชนในการพัฒนาได้หลายด้าน ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ให้มีการพัฒนาด้านอาชีพที่หลากหลายให้กับประชาชน...”

หมู่ที่ 4 นางลัดดาวัลย์ สามพันธ์ และนางยุวดี พิมพภู ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2560 ดังนี้ ดังนี้

“... เห็นด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส มีทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ท่านสามารถให้บริการประชาชนได้ดีและมีการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและเกี่ยวกับประเพณีต่างๆสามารถทำได้ดี ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...อยากให้พัฒนาด้านคุณธรรมและการอาชีพ...”

หมู่ที่ 5 นางลำพอง สารจันทร์ และนายวิชัย วงศ์อำมาตย์ ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2560 ดังนี้ ดังนี้

“...ทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน มีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อความเจริญรุ่งเรืองของหน่วยงานเป็นอย่างยิ่ง นายกององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสมีความสามารถหลายด้านในการทำงาน ประชาชนให้ความไว้วางใจมาก...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ให้เผยแพร่ผลงานการบริหารอย่างสม่ำเสมอ...”

หมู่ที่ 6 นางพิกุล บุตรใส และนางดวงใจ แวงโพชา ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2560 ดังนี้ ดังนี้

“...นายกององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสมีทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ทำงานกับประชาชนและพนักงานได้ ให้การสนับสนุนประชาชน และประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ต้องการให้เพิ่มกิจกรรมการพัฒนาอาชีพ...”

หมู่ที่ 7 นางหนูพันธ์ ภูมิเขต และนางนิภาพร ลาโพธิ์ ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2560 ดังนี้ ดังนี้

“...ประชาชน ทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ทราบการทำงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส และที่ประชาชนสามารถสัมผัสได้มีมาก...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ควรมีการเผยแพร่ผลงานการบริหารงานให้ประชาชนทราบอย่างต่อเนื่อง...”

หมู่ที่ 8 นายไพโรภ สัมพันธ์ และนายสำรอล ประสมมูล ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2560 ดังนี้ ดังนี้

“...ความคิดเห็นส่วนตัว เห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นคน ทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน และการทำงานเชื่อว่าประชาชนมีความเข้าใจอันดี องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสมีผลงาน...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...การบริหารงานปัจจุบัน ดีแล้ว คงทำให้ดีขึ้นได้เรื่อย ๆ ...”

หมู่ที่ 9 นางสมุด สามพันธ์ และนางบุญจิต คิมหันต์ ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2560 ดังนี้ ดังนี้

“...ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสให้ความมององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสให้ความมั่นใจในทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงานของนายกฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาเกือบทุกด้าน เช่นด้าน โครงสร้างพื้นฐาน เป็นตัวอย่าง ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...ควรเน้นไปที่ให้เด็กและเยาวชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา...”

หมู่ที่ 10 นางเพ็ญศรี แสงกุล และนางนิภาพรณ อินทะไชย ให้สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2560 ดังนี้

“...ยอมรับได้ว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ามารถทำงานร่วมกับประชาชนและพนักงาน รวมถึงหน่วยงานอื่น ทั้งระดับท้องถิ่นและระดับจังหวัดได้ดี ...” และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “...การบริหารอะไรก็ตาม ขอเน้นการมีส่วนร่วมของเด็กและเยาวชน...”

4.4 สรุปผลจากการวิจัยเชิงคุณภาพ

จากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน 5 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความ

เป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงานสามารถนำมาสรุปได้ ดังนี้

4.4.1 ด้านความเป็นผู้นำ

สรุปได้ว่า เห็นด้วยว่าภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน เพราะนายกฯ เป็นผู้มีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำทั้งงานภาครัฐ และงานธุรกิจ มีจิตใจกว้าง สามารถบริหารงานในอบต. ได้ดี เข้าใจปัญหาของท้องถิ่นประชาชนให้ความไว้วางใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการพัฒนาพื้นที่และให้ข้อเสนอแนะว่า ควรรักษาคุณสมบัตินี้ไว้ และมีการปรับปรุงด้านอื่น ๆ ให้ดีขึ้นไปอีก และมีการพัฒนาการพูดต่อหน้าชุมชน หรือต่อหน้าสาธารณะให้ดียิ่งขึ้น และเป็นผู้นำด้านการประกอบอาชีพ

4.4.2 ด้านบุคลิกภาพ

สรุปได้ว่า เห็นด้วยว่าภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน เพราะนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นผู้มีบุคลิกภาพดี แต่งกายดี เช่นการวางตัว และการเข้าสังคมการวางเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับประชาชน และให้ข้อเสนอแนะว่าการปรับปรุงน่าจะอยู่ที่การตัดสินใจของนายกเอง ให้เด็ด ๆ ในการพัฒนาด้านบุคลิกภาพด้วย

4.4.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์

สรุปได้ว่า เห็นด้วยว่าภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน เพราะเป็นกันเองกับประชาชน เป็นผู้มนุษยสัมพันธ์ ประชาชนรับทราบผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นระยะเกือบทุกด้าน และให้ข้อเสนอแนะว่า ควรเพิ่มความสม่ำเสมอในการประชาสัมพันธ์รวมถึงการใช้งบประมาณให้ประชาชนทราบ ให้โอกาสเยาวชนได้รับทราบงานของหน่วยงาน

4.4.4 ด้านคุณธรรมจริยธรรม

สรุปได้ว่า เห็นด้วยว่าภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน เพราะมีประวัติการทำงาน และประวัติส่วนตัวไม่มีอะไรเสียหาย ได้รับการยอมรับจากประชาชนมาตลอด และให้ข้อเสนอแนะว่า ควรได้มีการจัดอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้กับเยาวชน และประชาชนในเขตพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ

4.4.5 ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน

สรุปได้ว่า เห็นด้วยว่าภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน เพราะเป็นนักบริหารที่เก่ง การพัฒนาหลายด้านที่เป็นรูปธรรม สามารถบริหารงานตามการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคม สามารถ

แก้ปัญหาให้กับประชาชนด้วยดี และให้ข้อเสนอแนะว่าควรให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากขึ้น และแบ่งเวลาในการพบปะประชาชนด้วยตนเองเป็นประจำ และเน้นการมีส่วนร่วมของเด็กและเยาวชน



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน” มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ ต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของประชาชนในการพัฒนาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ประชาชนที่เป็นหัวหน้าครัวเรือนหรือตัวแทนครัวเรือนที่มีอายุ 18 ปี ขึ้นไป ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด 10 หมู่บ้าน จำนวนรวม 308 คน จาก 308 ครัวเรือนโดยใช้วิธีการคำนวณตามสูตร ของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973, p.727) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 36 ข้อ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93 และแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของประชาชนต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด การวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ตอนที่ 2 ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตอนที่ 3 ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA :F- test) ตอนที่ 4 ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 31 คน โดย นำเสนอผลการวิจัยได้ตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

5.1.1 ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

5.1.1.1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 61.89 อายุ เกิน 50 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50 สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาจำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 52.27 ประกอบอาชีพค้าขาย / ประกอบธุรกิจส่วนตัว จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 70.45

5.1.1.2 ผลการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน พบว่าโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก 5 ด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน

5.1.1.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน พบว่า

1) จำแนกตาม เพศ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน

2) จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน

3) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน

4) จำแนกตามอาชีพ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน

5.1.1.4 ข้อเสนอแนะของประชาชนในการพัฒนาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด เรียงลำดับตามความถี่จากสูงไปหาต่ำ 3 อันดับแรก ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรแจ้งผลการประเมินการดำเนินงานให้

ประชาชนทราบ ทุกปี นายกองค้การบริหารส่วนตำบลควรเป็นผู้นำประชาชนในการดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง และนายกองค้การบริหารส่วนตำบลควรพัฒนาการพูดต่อหน้าชุมชน

5.1.2 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์ผู้รู้ (Key Informants) เกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด สรุปได้ ดังนี้

1. ด้านความเป็นผู้นำ สรุปได้ว่า เห็นด้วยว่าภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใสอำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน เพราะนายกฯ เป็นผู้มีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำทั้งงานภาครัฐ และงานธุรกิจ มีจิตใจกว้าง สามารถบริหารงานในอบต. ได้ดี เข้าใจปัญหาของท้องถิ่นประชาชนให้ความไว้วางใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการพัฒนาพื้นที่และให้ข้อเสนอแนะว่า ควรรักษาคุณสมบัตินี้ไว้ และมีการปรับปรุงด้านอื่น ๆ ให้ดีขึ้น ไปอีก และมีการพัฒนาการพูดต่อหน้าชุมชน หรือต่อหน้าสาธารณะให้ดียิ่งขึ้น

2. ด้านบุคลิกภาพ สรุปได้ว่า เห็นด้วยว่าภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใสอำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน เพราะนายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นผู้มีบุคลิกภาพดี แต่งกายดี เช่นการวางตัว และการเข้าสังคมการวางเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับประชาชน และให้ข้อเสนอแนะว่าการปรับปรุงน่าจะอยู่ที่การตัดสินใจของนายกเอง

3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ สรุปได้ว่า เห็นด้วยว่าภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใสอำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน เพราะเป็นกันเองกับประชน เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ ประชาชนรับทราบผลงานขององค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใสเป็นระยะเกือบทุกด้าน และให้ข้อเสนอแนะว่า ควรเพิ่มความสม่ำเสมอในการประชาสัมพันธ์ รวมถึงการใช้งบประมาณให้ประชาชนทราบ

4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม สรุปได้ว่า เห็นด้วยว่าภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใสอำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน เพราะมีประวัติการทำงาน และประวัติส่วนตัวดีไม่มีอะไรเสียหายได้รับการยอมรับจากประชาชนมาตลอด และให้ข้อเสนอแนะว่า ควรได้มีการจัดอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้กับเยาวชน และประชาชนในเขตพื้นที่อย่างสม่ำเสมอ

5. ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน สรุปได้ว่า เห็นด้วยว่าภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใสอำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน เพราะเป็นนักบริหารที่เก่ง การพัฒนาหลายด้านที่เป็นรูปธรรม สามารถบริหารงานตามการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคม สามารถแก้ปัญหาให้กับประชาชนด้วยดี

และให้ข้อเสนอแนะว่าควรให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากขึ้น และแบ่งเวลาในการพบปะประชาชนด้วยตนเองเป็นประจำ

5.2 อภิปรายผล

ผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในด้านความเป็นผู้นำ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถในการเป็นผู้นำองค์กร เป็นผู้นำในการแก้ปัญหาของชุมชนท้องถิ่น สร้างความไว้วางใจให้กับประชาชน (ตารางที่ 4.3) ในด้านบุคลิกภาพ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งกายสุภาพเรียบร้อย น่าเคารพนับถือ มีความคล่องตัว ในการปฏิบัติงาน และรับฟังความคิดเห็นของประชาชน (ตารางที่ 4.4) ส่วนด้านมนุษยสัมพันธ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีสัมพันธภาพอันดีกับประชาชน มีความสามารถในการประชาสัมพันธ์งานขององค์กร และมีสัมพันธภาพอันดีกับองค์กรอื่นภายในตำบล (ตารางที่ 4.5) ในด้านคุณธรรมจริยธรรม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ประพฤติตนได้อย่างเสมอต้นเสมอปลาย และมีความอดทนอดกลั้นในการปฏิบัติงาน (ตารางที่ 4.6) และในด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงานนั้น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดนโยบายได้อย่างเหมาะสม และความสามารถในการวางแผนการพัฒนาได้ดี (ตารางที่ 4.7)

จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ผลการวิจัยโดยรวม ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน อยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยสอดคล้องกับคำอธิบายของ กวี วงศ์พุ่ม (2549, น. 14-15) ที่อธิบายว่า ผู้นำคือผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่ม เปรียบเสมือนแกนของกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง และสอดคล้องกับ คำอธิบายของรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, น. 2) ที่ว่า ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลกระทำการตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของค์การ โดยลักษณะความสัมพันธ์ทางอำนาจอย่างหนึ่งที่ได้รับยอมรับในพฤติกรรมของเขาจากสมาชิกของกลุ่ม เป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่มและการรักษาสภาพของความเชื่อถือในการปฏิบัติกรร่วมกันเป็นบุคคล

ที่มีอิทธิพลมากและทำให้เกิดการยอมรับเกี่ยวกับการบริหารงานประจำในองค์การภาวะผู้นำเป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลที่มีต่อการดำเนินงานของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การและมีแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนใช้อิทธิพลให้กลุ่มชำระไว้ซึ่งวัฒนธรรมของตน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเกษราภรณ์ วงศ์ก่อ (2550, น. 94) ที่ได้วิจัยความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อคุณลักษณะของผู้บริหารส่วนราชการเทศบาลเมืองหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลเมืองหนองคายที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารส่วนราชการเทศบาลเมืองหนองคายโดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริัญญาสุนทร (2554, น. 79) ได้วิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานลูกจ้างมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ คทาเทพ วดีศิริศักดิ์ (2554, น. 76) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โนนตาล อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โนนตาล อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ผลการวิจัยสอดคล้องกับนาสิทธิ์ แก้วคำ (2554, น. 88) ที่ได้วิจัยภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอไพรบึง จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอไพรบึง จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก

แต่ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุกชัย เอะน้อย (2550, น. 56-61) ที่ได้ทำการศึกษา ภาวะความเป็นผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ภาวะความเป็นผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดขอนแก่น ตามความคิดเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดขอนแก่น ภาพรวม ร้อยละ 69.0 (อยู่ในระดับปานกลาง) ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ คณิงนิตย์ ปักเขตานัง (2553, น. 87) ที่ได้วิจัยภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมานจังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ผลการศึกษพบว่า ภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จินตนา จำบุญ (2553, น. 90) ได้วิจัยความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ผลการวิจัยพบว่า

ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุเมธ แก้วใสทับ (2553, น. 92) ได้วิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดราชบุรีในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2 ประชาชนที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ดแตกต่างกัน

ผลการวิจัย ปรากฏ ดังนี้

1. จำแนกตาม เพศ พบว่าประชาชนที่มี เพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน การที่ผลการวิจัย โดยรวมไม่แตกต่างกันอาจเป็นเพราะการที่ประชาชนไม่ว่าชายหรือหญิง อาศัยอยู่ในพื้นที่เดียวกัน มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคนเดียวกัน ผลการแสดงผลออกด้านการมีภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้ประชาชนไม่ว่าเพศชายหรือหญิงมีความคิดเห็น โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผลงานบางอย่าง อาจทำให้ประชาชนเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกัน เช่น สามารถบริหารงานตามสถานการณ์การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม และความสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะงานการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม เป็นงานที่ขอบเขตกว้าง รวมถึงการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วย ทำให้ประชาชนเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นด้านนี้แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ (2546, น. 12-15) ที่ได้กล่าวไว้ว่า เพศเป็นปัจจัยพื้นฐานหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลแต่ละบุคคลแสดงความคิดเห็นที่เหมือนหรือแตกต่างกันได้

ผลการวิจัยโดยรวมสอดคล้องกับผลการวิจัยของคณินันต์ ปักเขตานัง (2553, น. 87) ที่ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทาง

สถิติระดับ .05 สอดคล้องกับศิริญา สุนทร (2554, น. 79) ที่ได้วิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานลูกจ้างมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานที่มีเพศ ต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

แต่ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จินตนา จำบุญ (2553, น. 90) ที่ได้วิจัยความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนจานจังหวัดกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุเมธ แก้วไสทับ (2553, น. 92) ที่ได้วิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับนาสิทธิ์ แก้วคำ (2554, น. 88) ที่ได้วิจัยภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอไพรบึง จังหวัดศรีสะเกษ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอไพรบึง จังหวัดศรีสะเกษตามความคิดเห็นของพนักงานที่มีเพศต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. จำแนกตาม อายุ พบว่าประชาชนที่มี อายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จำนวน 1 ด้าน คือด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน การที่ผลการวิจัย โดยรวมไม่แตกต่างกันอาจเป็นเพราะการที่ประชาชนแม้จะมีความแตกต่างด้านอายุ แต่ความคิดเห็นย่อมขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส เช่นความสามารถในการเป็นผู้นำองค์กร การวางตัวที่เหมาะสม มีการสัมพันธ์ภาพอันดีกับประชาชน และการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นต้น ซึ่งทำให้ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็น โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผลงานบางอย่างอาจทำให้ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน เช่นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้ในหลักการบริหารงานที่เป็นวิชาการ เพราะหลักการบริหารงานที่เป็นวิชาการ เป็นงานที่ประเมินได้ยากและประชาชนที่มีอายุต่างกันอาจมีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ทำให้ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นด้านนี้แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถ

มานะ (2546, น. 12-15) ที่ได้กล่าวไว้ว่าอายุ เป็นปัจจัยพื้นฐานหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลแต่ละบุคคลแสดงความคิดเห็นที่เหมือนหรือแตกต่างกันได้

ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของคณิงนิศย์ ปักเขตานัง (2553, น. 87) ที่ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมานจังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริัญญา สุนทร (2554, น. 79) ที่ได้วิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานลูกจ้างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ คชทาเทพ วดีศิริศักดิ์ (2554, น. 76) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โนนตาล อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีเพศต่างกันต่อคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โนนตาล อำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

แต่ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุเมธ แก้วไสทับ (2553, น. 92) ที่ได้วิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

3. จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน การที่ผลการวิจัยโดยรวมไม่แตกต่างกันอาจเป็นเพราะการที่ประชาชนแม้จะมีความแตกต่างกันด้านระดับการศึกษา แต่ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส ย่อมขึ้นอยู่กับความมีภาวะผู้นำของนายกฯเอง ประกอบกับประชาชนแม้มีระดับการศึกษาต่างกัน แต่อาศัยอยู่ในตำบลเดียวกัน ผลแห่งความมีภาวะผู้นำย่อมเป็นที่ทราบได้ในลักษณะเดียวกัน เช่น การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การรับฟังความคิดเห็นของประชาชน การทำงานเข้ากับประชาชนได้ดี เป็นต้น ซึ่งทำให้ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็น โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือด้าน

ทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผลงานบางอย่างอาจทำให้ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันเช่น กำหนดนโยบายได้อย่างเหมาะสมเพียงใดการมีความรู้ในหลักการบริหารงานที่เป็นวิชาการ เป็นต้น ตัวอย่างดังกล่าวทำให้ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นด้านนี้แตกต่างกันได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สร้อยตระกูล (ศิวยานนท์) อรรถมานะ (2546, น. 12-15) ที่ได้กล่าวไว้ว่าระดับการศึกษาเป็นปัจจัยพื้นฐานหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลแต่ละบุคคลแสดงความคิดเห็นที่เหมือนหรือแตกต่างกันได้ เพราะ การศึกษามีอิทธิพลต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นและการศึกษาทำให้บุคคลมีความรู้ในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้นและคนที่มีความรู้มากมักจะมีความคิดในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล

ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของคณิงนิตย์ ปักเขตานัง (2553, น. 87) ที่ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมานจังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ที่จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริัญญา สุนทร (2554, น. 79) ที่ได้วิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

แต่ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุเมธ แก้วไสยทับ (2553, น. 92) ที่ได้วิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการเปรียบเทียบพบว่าพนักงานส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี แตกต่างกัน

4. จำแนกตาม อาชีพ พบว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน การที่ผลการวิจัยโดยรวมไม่แตกต่างกันอาจเป็นเพราะการที่ประชาชนแม้จะมีอาชีพต่างกัน แต่ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส ย่อมขึ้นอยู่กับความมีภาวะผู้นำของตนเอง ประกอบกับประชาชนมีอาชีพต่างกัน แต่อาศัยอยู่ในตำบลเดียวกัน ผลแห่งความมีภาวะผู้นำย่อมเป็นที่ทราบได้ในลักษณะเดียวกัน เช่น นายกองค์การ

บริหารส่วนตำบลสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งของประชาชนได้ดี ปฏิบัติงานเปิดเผยตรงไปตรงมาประพฤตินดีอย่างเสมอต้นเสมอปลาย แต่เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือด้านประชาสัมพันธ์ และด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผลงานบางอย่างอาจทำให้ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันเช่น ความสามารถในการพูดในที่สาธารณะนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือความรู้ในหลักการบริหารงานที่เป็นวิชาการ เป็นต้น ตัวอย่างดังกล่าวทำให้ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นด้านนี้แตกต่างกันได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สร้อยตระกูล (ดิวนานท์) อรรถมานะ (2546, น. 12-15) ที่ได้กล่าวไว้ว่ากลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง เช่นอาชีพ มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลเพราะเมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใดก็ต้องยอมรับและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคมนั้น ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความคิดเห็นไปตามกลุ่มหรือสังคมที่อยู่

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ กษาเทพ วดีศิริศักดิ์ (2554, น. 76) ได้ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โนนตาล อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครพนม ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีอาชีพต่างกันต่อคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โนนตาล อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครพนม พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

สำหรับข้อเสนอแนะของประชาชน เกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด มีดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

5.3.1.1 วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน โดยรวม อยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยแต่ละด้านผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) ด้านความเป็นผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยลำดับที่ 3 ดังนั้นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ควรปรับปรุงพัฒนา

ภาวะผู้นำด้านนี้ ในบางประเด็น เช่น พัฒนาการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการมีวินัยต่อตนเอง และพัฒนาวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนกว้างไกล ในการบริหารงาน

2) ด้านบุคลิกภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยลำดับที่ 2 ดังนั้น นายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ควรปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำด้านนี้ ในบางประเด็น เช่น เพิ่มความสุขรอบคอบในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานเปิดเผยตรงไปตรงมาทุกงาน ยกเว้นงานที่เป็นความลับของราชการ และเพิ่มความมั่นใจในตนเองในการบริหารงาน

3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยลำดับที่ 1 ดังนั้น นายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ควรรักษามาตรฐานด้านนี้ไว้ และปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำด้านนี้ ในบางประเด็น เช่น เพิ่มความสามารถในการพูดในที่สาธารณะ ยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาตามโอกาสอันควร และกระทำอย่างสม่ำเสมอประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดียิ่งขึ้น

4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยลำดับที่ 4 ดังนั้น นายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ควรเร่งปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำด้านนี้ ในบางประเด็นให้ดียิ่งขึ้น เช่น ยึดมั่นใจสั่งจจะในการบริหารงาน อนุเคราะห์ช่วยเหลือบุคคลที่เดือดร้อนด้วยความเมตตา เพิ่มความอดทนอดกลั้นในการปฏิบัติงาน

5) ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยลำดับที่ 5 ซึ่งเป็นลำดับต่ำสุด ในจำนวน 5 ด้าน ดังนั้น นายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ควรเร่งปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำด้านนี้ ในบางประเด็นให้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การศึกษาหาความรู้ในหลักการบริหารงานที่เป็นวิชาการ รวมถึงการบริหารงานตามสถานการณ์การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม และเพิ่มความสามารถในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

5.3.1.2 วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ของประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ ต่างกัน

1) เพศ พบว่า ประชาชนเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ต่ำกว่าเพศชาย ดังนั้น ภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ภาวะผู้นำของนายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด จึงควรให้ความ

สนใจเป็นพิเศษกับประชาชนเพศหญิง เช่นการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การวิพากษ์วิจารณ์ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นต้น

2) อายุ พบว่า ประชาชนอายุ 18-35 ปีมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ระดับต่ำที่สุด ดังนั้น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส จึงควรเปิดโอกาสให้ประชาชนอายุ 18-35 ปีมี การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสมากขึ้น เพิ่มการประชาสัมพันธ์การทำงานของหน่วยงานมากขึ้น

3) ระดับการศึกษา พบว่า ประชาชนที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ระดับต่ำที่สุด ดังนั้น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส จึงควรเปิดโอกาสให้ประชาชนที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา ได้รับทราบเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสมากขึ้น การพบปะเยี่ยมเยียนเป็นประจำ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เป็นต้น

4) อาชีพ พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพรับราชการ/ทำงานรัฐวิสาหกิจ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ระดับต่ำที่สุด ดังนั้น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส จึงควรให้ กับประชาชนที่กลุ่มนี้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่เดิม เช่นการขอคำแนะนำ หรือ เชิญเข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส เป็นต้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของดานนี้คือ “นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้ในหลักการบริหารงานที่เป็นวิชาการ” ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการวิจัย “ปัจจัยที่ส่งผลการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงานตามหลักวิชาการ” ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- กวี วงศ์พัฒ. (2549). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิติ ตย์คานนท์. (2552). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : บัดเตอร์ฟลาย.
- เกษราภรณ์ วงศ์ก่อ. (2550). *ความคิดเห็นของพนักงานเทศบาลต่อคุณลักษณะของผู้บริหารส่วนราชการเทศบาลเมืองหนองคาย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- โกวิท พวงงาม. (2550). *การปกครองท้องถิ่นไทย : หลักการและมิติใหม่ในอนาคต* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- คณิงนิตย์ ปักเขตานัง. (2553). *ภาวะผู้นำของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมานจังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารศึกษิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จตุพล หลักคำพันธ์. (2553). *การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของประชาชน*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารศึกษิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จินตนา จำบุญ. (2553). *ความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลต่อภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอดอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารศึกษิต). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จำเรียง ภาวิจิตร. (2550). *สาขารณมิติ เอกสารการสอนชุดวิชาสังคมศึกษา 4 เล่ม 2*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพฯ : สารมวตชน.
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2543). *การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ : พีระพัฒนา.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2547). *การปกครองท้องถิ่นไทยในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประหยัด หงส์ทองคำ. (2549). *การกระจายอำนาจ : หลักการและองค์ประกอบที่น่าพิจารณาเทศบาล (ฉบับพิเศษ)*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

- นาสิทธิ์ แก้วคำ. (2554). *ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอไพรบึง จังหวัดศรีสะเกษ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ศรีสะเกษ : มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- เนตร์พัฒนา ขาววิราช. (2550). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.
- พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537. (2537). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 111 ตอนที่ 53 ก. หน้า 11-15. 2 ธันวาคม 2537.
- พิมใจ โอภาณุรักษธรรม. (2552). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พิรสิทธิ์ คำนวนศิลป์ และศุภวัฒน์กร วงศ์ชนวสุ. (2546). *การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. ขอนแก่น : โรงพิมพ์พระธรรมจันทร์.
- ไพศาล สุริยมงคล. (2551). *กลยุทธ์การวางแผนพัฒนาพื้นที่ท้องถิ่นเชิงบูรณาการ*. กรุงเทพฯ : บริษัทเอ็กเปอร์เน็ท จำกัด.
- ไพศาล หวังพานิช. (2552). *วิธีวิจัย*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภัทรพร วชิรนิธิไพบูลย์. (2551). *ความคิดเห็นของกำนันผู้ใหญ่บ้านที่มีต่อบทบาทของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอพระนครศรีอยุธยา*. (การศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มยุรี สมุทรศรี. (2557). *ปัญหาการบริหารงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- มรุต วันทนากร. (2550). *การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรงกับเทศบาลไทย : บทสรุปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยในภาพรวม* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : มิเมเตอร์ก็อปปีพับลิชชิ่ง จำกัด.
- เขาวภา เดชะอุปต์. (2555). *ภาวะความเป็นผู้นำ กลุ่มสัมพันธ์ : ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติเล่ม 1*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *ปทานุกรมสังคมวิทยา*. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คพับลิเคชั่น.
- วิรัช วิรัชวีรณ. (2550). *การบริหาร การพัฒนาชนบท*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2554). *ผู้นำการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ : ธนาพรสแอนด์กราฟฟิค.
- วุฒิสาร ตันไชย. (2547). *การกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ : คลังวิชา.

- ศิริญา สุนทร. (2554). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอแมริม จังหวัด เชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่.
- ศิริภรณ์ กระวีสายสุนทร. (2559). *ความคิดเห็นของคณะกรรมการชุมชนที่มีต่อการบริหารจัดการขยะมูลฝอยของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, กรม. (2546). *รวมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อาสาสมัครศึกษาดินแดน.
- สร้อยตระกูล (ตีพานนท์) อรรถมานะ. (2546). *พฤติกรรมองค์การทฤษฎีและการประยุกต์*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุภชัย เอาะน้อย. (2550). *ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดขอนแก่น*. (การศึกษาระดับปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ : บริษัท เอเชียเพรส (1989) จำกัด.
- สุภชัย เอาะน้อย. (2550). *ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดขอนแก่น*. (การศึกษาระดับปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุเมธ แก้วใสทับ. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดราชบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต). นครปฐม : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส. (2559). *แผนพัฒนาสามปี*. ร้อยเอ็ด : องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส.
- อมรา เล็กเริงสินธุ์. (2548). *คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- อุทัย หิรัญโต. (2547). *การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- Best , John W. (1997). *Research In Education*. 4th ed. Englewood. Cliffs , NJ : Prentice Hall.
- Foster, George M. (1952). *Traditional Culture : Impact of Technological Change*. New York : Harper and Row.
- Kolesnik, W. L. (1970). *Educational Psychology*. 2^d ed. New York : McGraw-Hill Book Co.
- Montagu, Haris G. (1984). *Comparative Local Government*. Great Britain : William Brendon and Son.
- Oskamp, S. (1977). *Attitude and Opinion*. Englewood Cliff : Prentice Hall.

Robson, William A. (1953). *Local Government* in *Encyclopedia of Social Science*. Vol.x
New York : The Macmillan Company.

William V. Holloway. (1953). *State and Local Government in the United State*. New York :
Mc Grawhill Book Company.

Wit, Daniel. (1967). *A Comparative Survey of Local Government and Administration*. Bangkok :
Kurusapha Press.

Yamane, Taro. (1973). *Statistics; An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York : Harper & Row.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสอบถามวิทยานิพนธ์
เรื่อง ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส
อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ในการวิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. กรุณากรอกแบบสอบถามทุกข้อ
3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของประชาชนเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด
4. คำตอบทุกคำตอบผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ จึงไม่มีผลกระทบต่อท่าน
ผลที่ได้รับจากแบบสอบถามนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ต่อไป

ขอขอบคุณอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

นายไชโย ปีตะบุรณ์

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับคำ

1. เพศ

- ชาย
- หญิง

2. อายุ

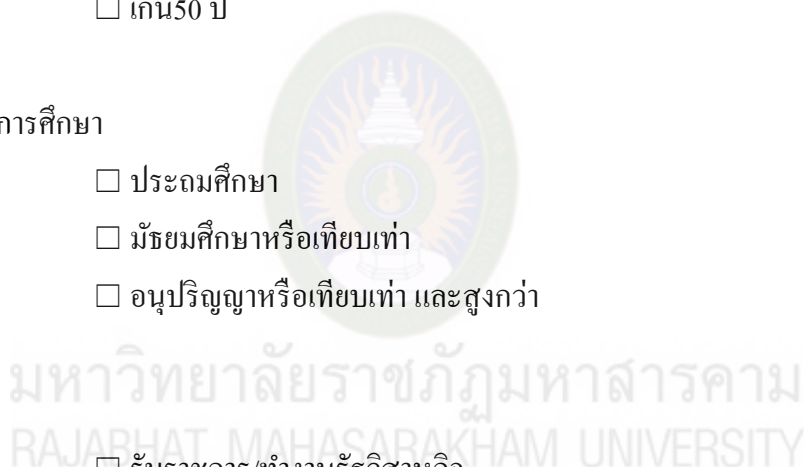
- 18-35 ปี
- 36-50
- เกิน 50 ปี

2. ระดับการศึกษา

- ประถมศึกษา
- มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า
- อนุปริญญาหรือเทียบเท่า และสูงกว่า

3. อาชีพ

- รับราชการ/ทำงานรัฐวิสาหกิจ
- ค้าขาย/ประกอบอาชีพส่วนตัว
- เกษตรกรรม/รับจ้างทั่วไป



ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพัตตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

คำชี้แจง ขอให้ท่านได้พิจารณาว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีภาวะผู้นำระดับใด แล้วให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับภาวะผู้นำ แต่ละข้อเพียงช่องเดียว ตามเกณฑ์ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีภาวะผู้นำ มากที่สุด

มาก หมายถึง ท่านเห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีภาวะผู้นำ มาก

ปานกลาง หมายถึง ท่านเห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีภาวะผู้นำ ปานกลาง

น้อย หมายถึง ท่านเห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีภาวะผู้นำ น้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ท่านเห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีภาวะผู้นำ น้อยที่สุด

| ข้อ ที่ | ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วน ตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพัตตรพิมาน จังหวัด ร้อยเอ็ด | ระดับภาวะผู้นำ | | | | |
|------------|---|----------------|-----|-------------|------|----------------|
| | | มาก ที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด |
| 1 | ด้านความเป็นผู้นำ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีวิสัยทัศน์ ชัดเจนกว้างไกล ในการบริหารงาน | | | | | |
| 2 | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถ ในการเป็นผู้นำองค์กร | | | | | |
| 3 | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีวินัยต่อตนเอง | | | | | |
| 4 | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้นำในการ เปลี่ยนแปลง | | | | | |
| 5 | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้นำในการ แก้ปัญหาของชุมชนท้องถิ่น | | | | | |
| 6 | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสร้างความ ไว้วางใจให้กับประชาชน | | | | | |
| 7 | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้นำในการ ตัดสินใจ | | | | | |
| 8 | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถ แก้ปัญหาความขัดแย้งของประชาชนได้ดี | | | | | |

| ชื่อ ที่ | ภาวะผู้นำของของนายกองค์การบริหารส่วน ตำบลน้ำใส อำเภอดุสิตศรีนคร พิจิตร จังหวัดร้อย | ระดับภาวะผู้นำ | | | | |
|-------------|---|----------------|-----|-------------|------|----------------|
| | | มาก ที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด |
| | ด้านบุคลิกภาพ | | | | | |
| 1 | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งกายสุภาพ เรียบร้อย น่าเคารพนับถือ | | | | | |
| 2 | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวางตัวเหมาะสม | | | | | |
| 3 | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความคล่องตัว ในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 4 | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสุข รอบอบในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 5 | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความมั่นใจใน ตนเองในการบริหารงาน | | | | | |
| 6 | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติงาน เปิดเผย ตรงไปตรงมา | | | | | |
| 7 | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลใช้วาจาสุภาพกับ บุคคลทุกวัย | | | | | |
| 8 | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลรับฟังความ คิดเห็นของประชาชน | | | | | |
| | ด้านมนุษยสัมพันธ์ | | | | | |
| 1 | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกียรติ ผู้ใต้บังคับบัญชา | | | | | |
| 2 | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลประสานงานได้ดี กับผู้ใต้บังคับบัญชา | | | | | |
| 3 | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีสัมพันธภาพอัน ดีกับประชาชน | | | | | |
| 4 | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีสัมพันธภาพอัน ดีกับองค์กรอื่นภายในตำบล | | | | | |

| ข้อ ที่ | ภาวะผู้นำของของนายกองค์การบริหารส่วน ตำบลน้ำใส อำเภอดุสิตศรีนคร พิจิตร จังหวัดร้อย | ระดับภาวะผู้นำ | | | | |
|------------|---|----------------|-----|-------------|------|----------------|
| | | มาก ที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด |
| 5 | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยกย่องชมเชย ผู้ได้บังคับบัญชาตามโอกาสอันควร | | | | | |
| 6 | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทำงานเข้ากับ ประชาชน ได้ดี | | | | | |
| 7 | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถ ในการพูดในที่สาธารณะ | | | | | |
| 8 | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถ ในการประชาสัมพันธ์งานขององค์กร | | | | | |
| | ด้านคุณธรรมจริยธรรม | | | | | |
| 1 | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดี | | | | | |
| 2 | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอนุเคราะห์ ช่วยเหลือบุคคลที่เดือดร้อนด้วยความเมตตา | | | | | |
| 3 | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความอดทนอด กลั้นในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 4 | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยึดมั่นใจสั่งจะใน การบริหารงาน | | | | | |
| 5 | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลประพฤติตนดี อย่างเสมอต้นเสมอปลาย | | | | | |
| | ด้านทักษะความรู้ความสามารถ ในการบริหารงาน | | | | | |
| 1 | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดนโยบาย ได้อย่างเหมาะสม | | | | | |
| 2 | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถ ในการวางแผนการพัฒนาได้ดี | | | | | |

| ข้อ ที่ | ภาวะผู้นำของของนายกองค์การบริหารส่วน ตำบลน้ำใส อำเภอดุสิตพัตร์พิมาน จังหวัดร้อย | ระดับภาวะผู้นำ | | | | |
|------------|---|----------------|-----|-------------|------|----------------|
| | | มาก ที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | น้อย ที่สุด |
| 3 | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถ ในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 4 | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้ใน หลักการบริหารงานที่เป็นวิชาการ | | | | | |
| 5 | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถ บริหารงานตามสถานการณ์การเมือง เศรษฐกิจ และสังคม | | | | | |
| 6 | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสามารถ ในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน | | | | | |
| 7 | นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถ แก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ประชาชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ | | | | | |

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของประชาชนเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส
อำเภอดุสิตพัตร์พิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด
คำชี้แจง ขอให้ท่านได้ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
น้ำใส อำเภอดุสิตพัตร์พิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

1. ด้านความเป็นผู้นำ

.....

.....

.....

2. ด้านบุคลิกภาพ

.....

.....

.....

3. ด้านมนุษยสัมพันธ์

.....

.....

.....

.....

4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม

.....

.....

.....

.....

5. ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน

.....

.....

.....

.....



ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ที่กรุณาตอบแบบสอบถาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสัมภาษณ์

การวิจัย“ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน ”

คำอธิบาย

1. แบบสัมภาษณ์ชุดนี้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured or Guided Interviews) ใช้คำถาม ดำเนินการสัมภาษณ์ โดยใช้การบันทึกเสียง (Tape Record) บันทึกภาพ การสัมภาษณ์

2. แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ใช้เฉพาะกลุ่มเป้าหมาย 16 คนได้แก่

3. แบบสัมภาษณ์ ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน

4. การตอบแบบสัมภาษณ์ ขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบให้ครบทุกข้อ เพื่อจะได้ข้อมูล ที่ถูกต้องครบถ้วน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายไชโย ปิตะบุรณ์

นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ประเด็นสัมภาษณ์

เรื่อง “ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน
จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน ”

แนวทางการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured or Guided Interviews) โดยนำแบบสัมภาษณ์ “ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน ” ด้านความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน กำหนดประเด็นเป็นคำถามสำคัญ (Key Words) ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ- สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่ง.....

วัน เดือน ปี ที่ให้สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 ประเด็นสัมภาษณ์

1. ด้านความเป็นผู้นำ

ท่านคิดว่า “ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านความเป็นผู้นำ เป็นอย่างไร และท่านมีข้อเสนอเพิ่มเติมอย่างไร เพื่อนำไปต่อยอดการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น?”

ความคิดเห็น

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

2. ด้านบุคลิกภาพ

ท่านคิดว่า “ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอดุทรพัทธรพินาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านบุคลิกภาพ เป็นอย่างไร และท่านมีข้อเสนอเพิ่มเติมอย่างไร เพื่อนำไปต่อยอดการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น?”

ความคิดเห็น

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

3. ด้านมนุษยสัมพันธ์

ท่านคิดว่า “ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอดุทรพัทธรพินาน จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นอย่างไร และท่านมีข้อเสนอเพิ่มเติมอย่างไร เพื่อนำไปต่อยอดการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น?”

คำสัมภาษณ์

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม

ท่านคิดว่า “ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอดุสิต กรุงเทพมหานคร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นอย่างไร และท่านมีข้อเสนอเพิ่มเติมอย่างไร เพื่อนำไปต่อยอดการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น?”

คำสัมภาษณ์

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

5. ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน

ท่านคิดว่า “ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอดุสิต กรุงเทพมหานคร จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน เป็นอย่างไร และท่านมีข้อเสนอเพิ่มเติมอย่างไร เพื่อนำไปต่อยอดการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น?”

คำสัมภาษณ์

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ค่า IOC ของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC)

| คำถามข้อ | คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | ค่า IOC |
|----------|----------------------|---------|---------|-----|---------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | |
| 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 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 |
| 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 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 |
| 19 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 |
| 20 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 |
| 21 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 |
| 22 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 |
| 23 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 |

| คำถามข้อ | คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | ค่า IOC |
|----------|----------------------|---------|---------|-----|---------|
| | คนที่ 1 | คนที่ 2 | คนที่ 3 | | |
| 24 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 |
| 25 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 |
| 26 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 |
| 27 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 |
| 28 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 |
| 29 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 |
| 30 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 |
| 31 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 |
| 32 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 |
| 33 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 |
| 34 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 |
| 35 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 |
| 36 | +1 | +1 | +1 | 3 | 1 |



ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

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

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

N of

Statistics for Mean Variance Std Dev Variables
SCALE 102.63 338.76 18.321 36

Item-total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|--------|----------------------------------|--------------------------------------|--|--------------------------|
| ข้อ 1 | 84.31 | 551.523 | .612 | .931 |
| ข้อ 2 | 84.33 | 553.435 | .623 | .929 |
| ข้อ 3 | 84.87 | 542.443 | .523 | .940 |
| ข้อ 4 | 84.91 | 544.446 | .664 | .917 |
| ข้อ 5 | 84.35 | 556.561 | .625 | .934 |
| ข้อ 6 | 84.35 | 551.524 | .637 | .935 |
| ข้อ 7 | 83.76 | 562.551 | .548 | .918 |
| ข้อ 8 | 83.44 | 548.652 | .563 | .931 |
| ข้อ 9 | 84.67 | 542.544 | .554 | .918 |
| ข้อ 10 | 83.32 | 548.561 | .714 | .919 |
| ข้อ 11 | 83.74 | 554.446 | .712 | .897 |
| ข้อ 12 | 83.55 | 553.443 | .634 | .934 |
| ข้อ 13 | 85.62 | 521.448 | .654 | .933 |
| ข้อ 14 | 85.65 | 524.461 | .662 | .927 |
| ข้อ 15 | 85.44 | 548.354 | .624 | .941 |
| ข้อ 16 | 85.45 | 548.564 | .576 | .942 |
| ข้อ 17 | 85.55 | 542.624 | .673 | .909 |
| ข้อ 18 | 83.12 | 562.448 | .644 | .915 |
| ข้อ 19 | 83.14 | 542.476 | .734 | .928 |

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Alpha if Item Deleted |
|--------|----------------------------------|--------------------------------------|--|--------------------------|
| ข้อ 20 | 83.16 | 562.623 | .752 | .929 |
| ข้อ 21 | 83.15 | 571.613 | .771 | .932 |
| ข้อ 22 | 84.89 | 572.715 | .645 | .933 |
| ข้อ 23 | 83.97 | 571.544 | .598 | .942 |
| ข้อ 24 | 84.12 | 572.623 | .579 | .930 |
| ข้อ 25 | 84.88 | 566.546 | .566 | .931 |
| ข้อ 26 | 84.38 | 546.561 | .578 | .940 |
| ข้อ 27 | 83.23 | 552.734 | .593 | .928 |
| ข้อ 28 | 83.00 | 562.644 | .665 | .932 |
| ข้อ 29 | 83.12 | 562.663 | .659 | .934 |
| ข้อ 30 | 83.45 | 562.731 | .714 | .936 |
| ข้อ 31 | 83.56 | 571.564 | .723 | .932 |
| ข้อ 32 | 83.14 | 543.544 | .557 | .936 |
| ข้อ 33 | 85.12 | 548.772 | .578 | .935 |
| ข้อ 34 | 85.23 | 546.732 | .602 | .940 |
| ข้อ 35 | 85.34 | 545.711 | .604 | .941 |
| ข้อ 36 | 85.31 | 549.612 | .711 | .926 |

Reliability Coefficients

N of Cases = 40 N of Items = 36

Alpha = .93



ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ที่ รศรป. ว ๐๑๓๔/๒๕๖๐



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางปิยวรรณ อุคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายไชโย ปิตะบุรณ์ รหัสประจำตัว ๕๘๘๒๖๒๐๘๐๓๐๘ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมานจังหวัดร้อยเอ็ดตามความคิดเห็นของประชาชน” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาค)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

ที่ รศรป. ว ๐๑๓๔/๒๕๖๐



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน **นายบทพนิต โพธิ์ก**

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายไชโย ปิตะบุรณ์ รหัสประจำตัว ๕๘๘๒๖๒๐๘๐๓๐๘ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพิตรพิจمانจังหวัดร้อยเอ็ดตามความคิดเห็นของประชาชน” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยูภาค)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ที่ รศรป. ๐๑๓๕/๒๕๖๐

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองและเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส

ด้วย นายไชโย ปิตะบุรณ์ รหัสประจำตัว ๕๘๘๒๖๒๐๘๐๓๐๘ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพิตรพิจามันจังหวัดร้อยเอ็ดตามความคิดเห็นของประชาชน” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

ที่ รศรป. ๐๑๓๖/๒๕๖๐



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

เรียน ท่านกองบังคับการนิเทศน์ท่านหน้าใส

ด้วย นายไชโย ปิตะบุรณ์ รหัสประจำตัว ๕๘๘๒๖๒๐๘๐๓๐๘ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของนายกองบังคับการนิเทศน์ท่านหน้าใส
อำเภอจตุรพักตรพิมานจังหวัดร้อยเอ็ดตามความคิดเห็นของประชาชน” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วย
ความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัย
เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

ที่ รศรป. ว ๐๑๓๔/๒๕๖๐



คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๐

๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางศิริพัทธ์ จันทร์แก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายไชโย ปิตะบุรณ์ รหัสประจำตัว ๕๘๘๒๖๒๐๘๐๓๐๘ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพิตรพิมานจังหวัดร้อยเอ็ดตามความคิดเห็นของประชาชน” เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัย

- เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา
 ตรวจสอบความถูกต้องด้านการวัดและประเมินผล
 ตรวจสอบความเหมาะสมด้านภาษา
 อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาพร ยุภาพศ)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

โทร. ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕

โทรสาร ๐๔๓-๗๒๓๕๕๕



ภาคผนวก จ

แบบสัมภาษณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบสัมภาษณ์

การวิจัย “ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน”

คำอธิบาย

1) แบบสัมภาษณ์ชุดนี้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured or Guided Interviews) ใช้คำถาม ตามหัวข้อที่กำหนด โดยใช้การบันทึกเสียง (Tape Record) และกล้องบันทึกภาพ ในการสัมภาษณ์

2) แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ใช้เฉพาะกลุ่มเป้าหมาย หรือผู้รู้ รวม 31 คนเกี่ยวกับภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใสอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านทักษะความรู้ความสามารถ ในการบริหารงาน

3) การตอบแบบสัมภาษณ์ ขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบให้ครบทุกข้อ เพื่อจะได้ข้อมูลที่ต้องการครบถ้วน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นายไชโย ปิตะบูรณ์
นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ประเด็นสัมภาษณ์

เรื่อง “ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน

จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน”

แนวทางการสัมภาษณ์แบบกึ่ง โครงสร้าง (Semi-Structured or Guided Interviews) โดยนำแบบสัมภาษณ์ ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน ด้านความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน โดยกำหนด ประเด็นเป็นคำถามสำคัญ (Key Words) ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ- สกุล ผู้ให้สัมภาษณ์ ตำแหน่ง.....

วัน เดือน ปี ที่ให้สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 ประเด็นสัมภาษณ์

1. ด้านความเป็นผู้นำ

“จากการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชนอยู่ในระดับมาก ท่านเห็นด้วยหรือไม่ และท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไร เพื่อนำไปต่อยอดการพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น?”

ความคิดเห็น

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

2. ด้านบุคลิกภาพ

“จากการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอ จตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชนอยู่ในระดับมาก ท่านเห็นด้วยหรือไม่ และท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไร เพื่อนำไปต่อยอดการพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น?”

ความคิดเห็น

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

3. ด้านมนุษยสัมพันธ์

“จากการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอ จตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชนอยู่ในระดับมาก ท่านเห็นด้วยหรือไม่ และท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไร เพื่อนำไปต่อยอดการพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น?”

ความคิดเห็น

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

4. ด้านคุณธรรมจริยธรรม

“จากการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอ จตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชนอยู่ในระดับมาก ท่านเห็นด้วยหรือไม่ และท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไร เพื่อนำไปต่อยอดการพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น?”

ความคิดเห็น

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

5. ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน

“จากการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำใส อำเภอ จตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชนอยู่ในระดับมาก ท่านเห็นด้วยหรือไม่ และท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไร เพื่อนำไปต่อยอดการพัฒนา และปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น?”

ความคิดเห็น

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

| ลำดับ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง/สถานที่ | วัน/เดือน/ปี |
|-------|--------------------------|--|----------------|
| 1. | นายธนู สุตนนท์ | กำนันตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด | 2 ตุลาคม 2560 |
| 2. | นายนิวัฒน์ ผดุงเวียง | ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 2 (บ้านเทียมแซ่) ตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด | 2 ตุลาคม 2560 |
| 3. | นายดำรง บุตรใส | ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 4 (บ้านขุมดิน) ตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด | 2 ตุลาคม 2560 |
| 4. | นายอาคม นามไพร | ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 7 (บ้านสว่าง) ตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด | 2 ตุลาคม 2560 |
| 5. | นายประภาส ศรีพงษา | ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ 9 (บ้านขุมดิน) ตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด | 3 ตุลาคม 2560 |
| 6. | นางวัชรีย์ บุญถ่าน | ผู้อำนวยการกองการศึกษา องค์การบริหาร ส่วนตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด | 10 ตุลาคม 2560 |
| 7. | น.ส.เบญจวรรณ ชู ธรรม | นักบริหารงานทั่วไป องค์การบริหารส่วน ตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัด ร้อยเอ็ด | 10 ตุลาคม 2560 |
| 8. | นายสรารุช ภูงามนิล | ผู้อำนวยการกองช่าง องค์การบริหารส่วน ตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัด ร้อยเอ็ด | 10 ตุลาคม 2560 |
| 9. | นายประมวล อินตะ ไชย | เจ้าของกิจการรถเกี่ยวข้าว ตำบลน้ำใส อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด | 11 ตุลาคม 2560 |
| 10. | นางบัวพิศ กรมพันธ์ | เจ้าของร้านสินค้าทั่วไป ตำบลน้ำใส อำเภอ จตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด | 11 ตุลาคม 2560 |
| 11. | นางละม้าย พิมพ่วงค์ | เจ้าของร้านหมูให้เช่า ตำบลน้ำใส อำเภोजตุร พักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด | 11 ตุลาคม 2560 |
| 12. | นางนุชนารถ แสนนุ ภาพ, | ตัวแทนประชาชน ตำบลน้ำใส | 14 ตุลาคม 2560 |
| | นางพรพิมล พุทธิ | อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด | |

| ลำดับ | ชื่อ – สกุล | ตำแหน่ง/สถานที่ | วัน/เดือน/ปี |
|-------|----------------------------|-------------------------------------|----------------|
| | มอญ | | |
| 13. | นางลาวรรณ สิงสนั่น, | ตัวแทนประชาชน ตำบลน้ำใน | 14 ตุลาคม 2560 |
| | นายอำนาจ สารจันทร์ | อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด | |
| 14. | นางพรทิพย์ สุขบาล, | ตัวแทนประชาชน ตำบลน้ำใน | 14 ตุลาคม 2560 |
| | นายพีรพัฒน์ วรรณาม | อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด | |
| 15. | นางถัดดาวลัย สาม พันธ์, | ตัวแทนประชาชน ตำบลน้ำใน | 14 ตุลาคม 2560 |
| | นางยุวดี พิมพ์กุ | อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด | |
| 16. | นางถ้ำพอง สารจันทร์ | ตัวแทนประชาชน ตำบลน้ำใน | 14 ตุลาคม 2560 |
| | นายวิชัย วงศ์อำมาตย์ | อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด | |
| 17. | นางพิกุล บุตรใส, | ตัวแทนประชาชน ตำบลน้ำใน | 15 ตุลาคม 2560 |
| | นางดวงใจ แวงโพชา | อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด | |
| 18. | นางหนูพันธ์ ภูมิเขต, | ตัวแทนประชาชน ตำบลน้ำใน | 15 ตุลาคม 2560 |
| | นางนิภาพร ลาโพธิ์ | อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด | |
| 19. | นายไพโรภ สัมพันธ์, | ตัวแทนประชาชน ตำบลน้ำใน | 15 ตุลาคม 2560 |
| | นายตำรวจ ประ สมมูล | อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด | |
| 20. | นางสมุค สามพันธ์, | ตัวแทนประชาชน ตำบลน้ำใน | 15 ตุลาคม 2560 |
| | นางบุญจิต คิมหัด | อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด | |
| 21. | นางเพ็ญศรี แสงกุล, | ตัวแทนประชาชน ตำบลน้ำใน | 15 ตุลาคม 2560 |
| | นางนิภาพรรณ อินทะ ไชย | อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด | |



ภาคผนวก ฉ

ภาพการสัมภาษณ์ประกอบงานวิจัย

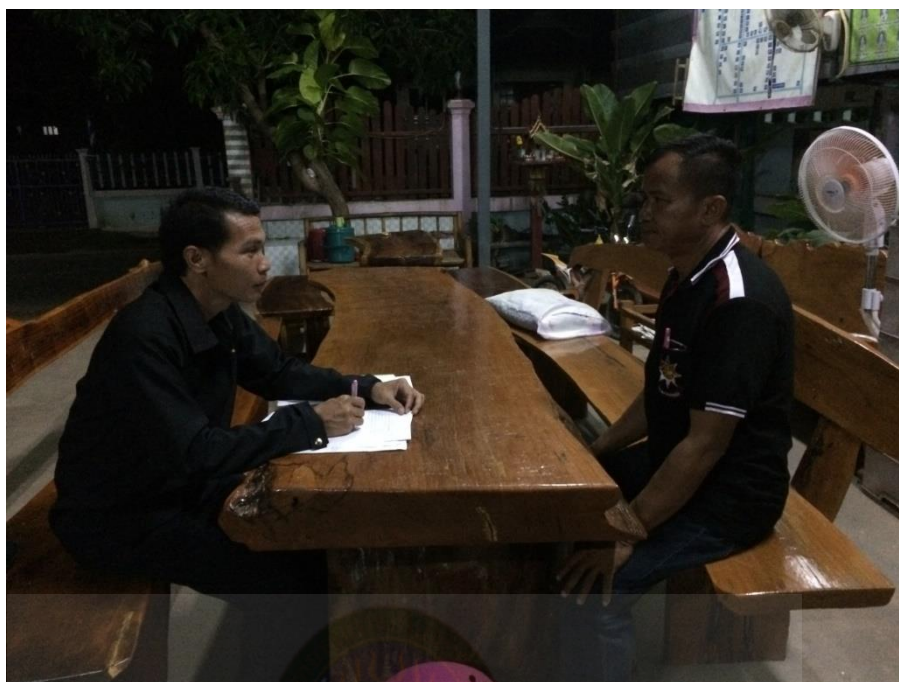
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาพที่ ๑.1 สัมภาษณ์ นายธนู สุคนนท์ ตำแหน่ง กำนันตำบลน้ำใส หมู่ที่ 1 บ้านน้ำใส



ภาพที่ ๑.2 สัมภาษณ์ นายนิวัฒน์ ผดุงเวียง ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 2 บ้านน้ำใส



ภาพที่ ๓.3 สัมภาษณ์ นายดำรง บุตรใส ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 4 บ้านชุมดิน



ภาพที่ ๓.4 สัมภาษณ์ นายอาคม นามไพร ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 7 บ้านสว่างอารมณ์



ภาพที่ ๑.๕ สัมภาษณ์ นายประภาส ตริวงษา ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้าน หมู่ที่ 9 บ้านชุมดิน



ภาพที่ ๑.๖ สัมภาษณ์ นางวัชรีย์ บุญถ่าน ตำแหน่ง ผอ.กองการศึกษา อบต.น้ำใส



ภาพที่ ๗.7 สัมภาษณ์ นางสาวเบญจวรรณ ชุระธรรม ตำแหน่ง นักบริหารงานทั่วไป อบต.น้ำใส



ภาพที่ ๗.๘ สัมภาษณ์ นายศราวุธ ภูงามนิล ตำแหน่ง ผอ.กองช่าง อบต.น้ำใส



ภาพที่ ๑.๑ สัมภาษณ์ นายประมวล วินทะไชย เจ้าของรถเกี่ยวข้าว



ภาพที่ ๑.๑๐ สัมภาษณ์ นางบัวทิพย์ กรมจันทร์ เจ้าของร้าน V S



ภาพที่ ๑.11 สัมภาษณ์ นางละม้าย พิมพ่วงค์ เจ้าของร้านชุดให้เช่า



ภาพที่ ๑.12 สัมภาษณ์ นางนุชนารถ แสนนุภาพ หมู่ที่ 1



ภาพที่ ๑.13 สัมภาษณ์ นางพรกมล พุทธมอญ หมู่ที่ 1



ภาพที่ ๑.14 สัมภาษณ์นางลาวรรณ สิงสนัน หมู่ที่ 2



ภาพที่ ๑.15 สัมภาษณ์ นายอำนาจ สารจันทร์ หมู่ที่ 2



ภาพที่ ๑.16 สัมภาษณ์ นางพรทิพย์ สุมาตุ หมู่ที่ 3



ภาพที่ ๑.17 สัมภาษณ์ นายพิรพัฒน์ วรรณาม หมู่ที่ 3



ภาพที่ ๑.18 สัมภาษณ์ นางยุวดี พิมพ์ภู หมู่ที่ 4



ภาพที่ ฉ.19 สัมภาษณ์ นางลัดดาวัลย์ สามพันธ์หมู่ที่ 4



ภาพที่ ฉ.20 สัมภาษณ์ นายวิชัย วงศ์อำมาตย์ หมู่ที่ 5



ภาพที่ ๑.21 สัมภาษณ์ นางดำพอง สารจันทร์ หมู่ที่ 5



ภาพที่ ๑.22 สัมภาษณ์ นางพิกุล บุตรไส หมู่ที่ 6



ภาพที่ ๑.23 สัมภาษณ์ นางดวงใจ แวงโพษา หมู่ที่ 6



ภาพที่ ๑.24 สัมภาษณ์ นางนิภาพร ลาโพธิ์ หมู่ที่ 7



ภาพที่ ๑.25 สัมภาษณ์ นางหนูพันธ์ ภูมิเขต หมู่ที่ 7



ภาพที่ ๑.26 สัมภาษณ์ นายไพโรภ สัมพันธ์ หมู่ที่ 8



ภาพที่ ๑.27 สัมภาษณ์ นายสำรวจ ประสมมูล หมู่ที่ 8



ภาพที่ ๑.28 สัมภาษณ์ นางสมุด สามพันธ์ หมู่ที่ 9



ภาพที่ ๑.29 สัมภาษณ์ นางบุญจิต คิมหันต์ หมู่ที่ 9



ภาพที่ ๑.30 สัมภาษณ์ นางเพ็ญศรี แสงกุล หมู่ที่ 10



ภาพที่ ๑.37 สัมภาษณ์ นางนิภาพรรณ วินทะไชย หมู่ที่ 10



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล นายไชโย ปิตะบูรณ์
วัน เดือน ปี เกิด วันที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2517
ที่อยู่ปัจจุบัน 81 หมู่ 8 ตำบลดงแดง อำเภोजตุรพักรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด
ตำแหน่ง ครูพี่เลี้ยงเด็กพิการเรียนรวม โรงเรียนบ้านน้ำใสเทียมแฉ่ ตำบลน้ำใส
อำเภोजตุรพักรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2554 รัฐศาสตรบัณฑิต (ร.บ.) สาขาวิชารัฐศาสตรการปกครอง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พ.ศ. 2560 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐ และ
ภาคเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY