



คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น
ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล
ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

การค้นคว้าอิสระ

ของ

ประสกร เทวอนรัมย์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มีนาคม 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**THE DESIRED CHARACTERISTICS OF LOCAL ADMINISTRATORS AS
PERCEIVED BY THE STAFF OF SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE
ORGANIZATIONS IN HUAY RAT DISTRICT, BURIRAM PROVINCE**

Prasan Tevonram

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

March 2012

Copyright of Buriram Rajabhat University

ชื่อเรื่อง	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์		
ผู้วิจัย	ประสกร เทวอนรัมย์		
ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	รองศาสตราจารย์ประจักษ์ คณะวัน	ที่ปรึกษาหลัก	
	รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์	ที่ปรึกษาร่วม	
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์	
สถานที่ศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2555

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 6 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ด้านบทบาทที่แสดงออก ด้านผลงานของผู้นำ ด้านบุคลิกส่วนตัว ด้านความรู้ความสามารถ และด้านการศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้จากพนักงานที่ทำงานอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 6 แห่ง ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซ์และมอร์แกน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 127 คน แล้วทำการสุ่มไปยังองค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ ตามสัดส่วน ด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มี 3 ลักษณะ ได้แก่ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิด ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8975 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า :

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำจะได้ดังนี้ คือ ด้านบุคลิกส่วนตัว ด้านบทบาทที่แสดงออก ด้านการศึกษา ด้านผลงานของผู้นำและด้านความรู้ความสามารถ ตามลำดับ
2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นควรมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ควรพิจารณาความดีความชอบให้กับพนักงานส่วนตำบลด้วยความยุติธรรม ตามความสามารถและผลงานที่ทำ และควรมีความยุติธรรม ไม่เลือกที่จะปฏิบัติหรือละเว้นในลักษณะการให้คุณให้โทษต่อพนักงานส่วนตำบลเป็นรายบุคคล ตามลำดับ

TITLE The Desired Characteristics of Local Administrators as Perceived by the Staff of Subdistrict Administrative Organizations in Huay Rat District, Buriram Province

AUTHOR Prasan Tevonram

INDEPENDENT STUDY ADVISORS

Associate Professor Prajan Kanawan Major Advisor

Associate Professor Prasit Suwanarak Co-advisor

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

SCHOOL Buriram Rajabhat University **YEAR** 2012

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the desired characteristics of local administrators as perceived by the staff of Subdistrict Administrative Organizations in Huay Rat District, Buriram Province in 6 aspects: operational behavior, showing roles, leader achievement, personal characteristics, knowledge and capability, and education. The samples were 127 staff who work in all 6 Subdistrict Administrative Organizations in Huay Rat District, Buriram Province, selected by using the Table of Krejcie & Morgan and simple random sampling. The research instrument used for collecting the data was a 3-part questionnaire, including check list, 5-rating scale, and open-ended form with its reliability at 0.8975. The statistics used for analyzing the collected data were percentage, mean, and standard deviation.

The findings were as follows:

1. The desired characteristics of local administrators as perceived by the staff of Subdistrict Administrative Organizations in Huay Rat District, Buriram Province both as a whole and at each aspect were at "high" levels. The ranking from the highest to the lowest mean scores were personal characteristics, showing roles, education, leader achievement, knowledge and capability, respectively.
2. The additional opinions and suggestions with the highest percentages were the local administrators have visions and creative thinking, followed by the job progression and promotion should be considered to the staff by providing the fairness with their abilities and achievements, and the fairness should be not biased or excluded in manner of punishment to the staff individually, respectively.

ประกาศคุณูปการ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงโดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประจักษ์ คณะวัน ประธานกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระ และรองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ กรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้ เอื้ออำนวยและประสานงานในการจัดทำ การค้นคว้าอิสระเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์น้อย สุปิงกลัด รองนายกเทศมนตรีเมืองบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ นายอาคม สุระรัมย์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา อำเภอห้วยราช จังหวัด บุรีรัมย์ และนางจันทร์เพ็ญ โสภณ ท้องถิ่นอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือและแก้ไขเครื่องมือสำหรับการวิจัย

ขอขอบพระคุณนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือเพื่อตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่นและประสิทธิภาพ ของเครื่องมือการวิจัย และขอขอบคุณนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยด้วยดี ตลอดมา

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงได้จาก การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณแด่ บิดา มารดา บุรพชาจารย์ คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่อบรมสั่งสอนให้เกิด สติปัญญา ความรู้และวิชาชีพ ตลอดจนชี้นำคุณธรรมในการดำเนินชีวิตแก่ผู้วิจัย

ประสรว เทวอนรัมย์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะผู้นำ.....	6
แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหาร.....	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ.....	22
แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจ.....	26
แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร.....	32
แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น.....	34
การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล.....	42
บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์.....	47
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	70
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	76
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	76
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	77
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	79
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	94
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	94
วิธีดำเนินการวิจัย.....	94
สรุปผลการวิจัย.....	95
อภิปรายผล.....	96
ข้อเสนอแนะ.....	99
บรรณานุกรม.....	101
ภาคผนวก.....	105
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	105
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย.....	108
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามสำหรับการวิจัย.....	109
ภาคผนวก ง แบบสอบถามสำหรับการวิจัย.....	115
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นสำหรับการวิจัย.....	122
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	124

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนครัวเรือนในองค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา.....	48
2 จำนวนประชากรในองค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา.....	49
3 จำนวนประชากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก.....	52
4 โรงเรียนประถมศึกษาในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก.....	55
5 เขตการปกครองและประชากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์.....	56
6 จำนวนประชากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสนวน.....	58
7 จำนวนประชากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสามแวง.....	62
8 จำนวนประชากรในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยราช.....	67
9 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบล.....	76
10 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ในการทำงานและตำแหน่ง.....	83
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน.....	85
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายข้อ.....	86
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านบทบาทที่แสดงออก โดยภาพรวมและรายข้อ.....	87
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านผลงานของผู้มา โดยภาพรวมและรายข้อ.....	89
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านบุคลิกส่วนตัว โดยภาพรวมและรายข้อ.....	90

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความรู้ความสามารถ โดยภาพรวมและรายข้อ.....	91
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ.....	92
18 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ	93

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างมาก เนื่องจากอยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด โดยเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล เพราะเป็นองค์กรที่ถือว่ามิอำนาจหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการเบื้องต้นของประชาชนได้เป็นอย่างดี เป็นองค์กรที่มีความหมายต่อวิถีชีวิตในการพัฒนาความเจริญก้าวหน้า และการพัฒนาประชาธิปไตยขั้นพื้นฐานของชุมชน ทั้งในเรื่องของการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา วัฒนธรรม การบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นหน่วยการปกครองพื้นฐานของประเทศอย่างแท้จริง โดยเป็นไปตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเพื่อให้ท้องถิ่นได้มีการบริหารจัดการแก้ไขปัญหาและพัฒนาตนเองตามอำนาจหน้าที่ มีอิสระในการตัดสินใจในท้องถิ่น ตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด โดยให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เรียนรู้และเข้าใจวิธีการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารด้านการพัฒนาท้องถิ่น มักจะขึ้นอยู่กับบุคคลที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่หรือรับตำแหน่งผู้นำทางการบริหาร ที่ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในภาวะผู้นำ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นนักการเมืองท้องถิ่นที่จำเป็นจะต้องมีศักยภาพในการบริหาร ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ คือ ต้องมีคุณสมบัติหรือคุณลักษณะ ตั้งใจอันแน่วแน่ และมุ่งมั่น มีความรู้และความเข้าใจต่อบทบาทในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย การตัดสินใจโดยบริสุทธิ์ใจนั้นไม่เพียงพอ แต่ยังคงไม่ขาดต่อระเบียบกฎหมายของทางราชการด้วย ต้องมีวิสัยทัศน์มองเห็นปัญหาในอนาคต และมีการเตรียมพร้อมที่ดีในฐานะผู้กำหนดนโยบายในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่น การเข้าใจลึกซึ้งต่อปัญหา การมองเห็นปัญหาที่ชัดเจนและเตรียมพร้อมที่ดี ซึ่งจะช่วยให้การแก้ไขปัญหาในการพัฒนาท้องถิ่นเกิดประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลตามเป้าประสงค์และวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ (องค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา. 2554 : 1)

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางแห่งในเขตอำเภอห้วยราช ประสบกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ จำนวนมาก ไม่ว่าจะเป็นปัญหาในเรื่องผลประโยชน์ระดับตำบล กระทั่งเชื่อมโยงไปถึงระดับการเมืองในพื้นที่หรือการเมืองระดับที่สูงกว่า หรือแม้แต่ปัญหาการ

บริหารงานภายในหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็น สำนักงานปลัด ส่วนการคลัง ส่วนโยธา ส่วนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ ส่วนส่งเสริมการเกษตร ส่วนสวัสดิการและสังคม หรือระหว่าง บุคลากรผู้ปฏิบัติงานประจำกับนักการเมืองท้องถิ่น และปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน เป็นต้น ซึ่งปัญหา เหล่านี้ได้นำมาซึ่งความขัดแย้งและนำไปสู่การใช้ความรุนแรงเข้ามาตัดสินปัญหา โดยเฉพาะในกลุ่มของบุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารองค์กร บุคลากรผู้มีหน้าที่ขับเคลื่อนการบริหารงาน ประจำภายในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะผู้บริหารท้องถิ่น การทำหน้าที่เป็นผู้นำ จึง หมายถึง การเป็นตัวจักรสำคัญในการทำหน้าที่บริหารงานท้องถิ่น โดยผู้นำเป็นผู้ริเริ่มกำหนด นโยบายพัฒนาและส่งเสริมการทำงานในท้องถิ่นด้วยการกำหนดแผนพัฒนาตำบล (ไม่ว่าจะเป็น แผนยุทธศาสตร์ 5 ปี แผนพัฒนาตำบล 3 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี ผู้นำควรรู้ถึง ขนบธรรมเนียมประเพณี ตลอดจนความต้องการของประชาชน การแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผู้นำจะต้องมีความเข้าใจงานในหน้าที่เป็นอย่างดี จึงจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ ดังนั้น บุคคลที่จะเข้ามารับตำแหน่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง เป็นผู้บริหารท้องถิ่นที่มีความรู้ มีความตั้งใจจริง มีความมุ่งพัฒนาให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีความสามารถในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล ด้านรายได้จากการจัดเก็บ ด้านการ จัดรูปแบบ โครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสมและอยู่ได้ด้วยตนเอง แต่คำตอบดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ ปัจจัยหลักซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญ คือ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นของพนักงาน ส่วนตำบลเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ ทั้งในด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหาร และด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้ง

ฉะนั้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นพนักงานส่วนตำบล ซึ่งมีหน้าที่ที่ต้องรับนโยบายจาก ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโดยตรงเพื่อมาแปลงเป็นแผน เป็นโครงการและกิจกรรม จึงมี ความสนใจที่จะศึกษาลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงาน ส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งมีองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน 6 แห่ง โดยนำผลจากการ ศึกษาที่ได้ ไปใช้เป็นข้อมูลเสนอต่อองค์กรที่มีหน้าที่ในการปรับปรุง แก้ไข ระเบียบกฎหมาย ตลอดจนวิธีการปฏิบัติ อันเกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งนายก องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อการกำหนดคุณสมบัติ พร้อมทั้งใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการ บริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์
2. เป็นสารสนเทศและเป็นแนวทางให้ผู้บริหารท้องถิ่นได้นำไปพัฒนา เปลี่ยนแปลง และปรับปรุงตนเองให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานส่วนตำบล

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการมุ่งศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยผู้วิจัยได้บูรณาการหลักเกณฑ์เกี่ยวกับลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นตามลักษณะผู้บริหารที่ดีและเป็นที่ต้องการตามแนวคิดของ เสน่ห์ จุ้ยโต (2545 : 155 - 157) เพื่อทำการวิจัย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน ด้านบทบาทที่แสดงออก ด้านผลงานของผู้นำ ด้านบุคลิกส่วนตัว ด้านความรู้ความสามารถ และด้านการศึกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 6 แห่ง จำนวน 190 คน (ที่มา : สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอห้วยราช เดือนเมษายน 2554)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เกรจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542:149) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 127 คน แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปยังองค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ ตามสัดส่วนโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อให้เข้าใจความหมายศัพท์ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จึงให้นิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

1. **ความคิดเห็น** หมายถึง การแสดงถึงข้อเท็จจริง เหตุและผล ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ข้อเสนอพื้นฐาน และการประเมินค่าเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยต้องระมัดระวังและคิดไตร่ตรองให้รอบคอบเสียก่อนที่จะแสดงความคิดเห็นออกมา เพื่อให้ความคิดเห็นนั้น เป็นแนวคิดที่มีเหตุผลและไม่ก่อความเดือดร้อนหรือทำให้ผู้ใดต้องเสียหาย

2. **ผู้บริหารท้องถิ่น** หมายถึง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 6 แห่ง

3. **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น** หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล โดยแบ่งหลักเกณฑ์เกี่ยวกับลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

3.1 **ด้านพฤติกรรมการทำงาน** หมายถึง ลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่แสดงออกให้ผู้เกี่ยวข้องพบเห็นในการบริหารงาน เช่น เป็นผู้ยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายที่กำหนดอย่างเคร่งครัด รับฟังความคิดเห็นและคำนึงถึงการมีส่วนร่วมเป็นหลักก่อนที่จะตัดสินใจทุกครั้ง มอบหมายงานให้กับพนักงานส่วนตำบลอย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้บุคคลหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องตรวจสอบการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด ปิดประกาศรายงานผลการทำงานและรายละเอียดการใช้จ่ายเงินงบประมาณให้ประชาชนได้รับทราบตามที่ระเบียบกฎหมายกำหนด เปิดโอกาสให้ผู้แทนชุมชนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกับ อบต.เป็นประจำ พิจารณาความดีความชอบให้กับพนักงานส่วนตำบลด้วยความยุติธรรมตามความสามารถและผลงานที่ทำ และกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

3.2 **ด้านบทบาทที่แสดงออก** หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารท้องถิ่นถึงการวางตัว หรือปฏิบัติตัวอย่างไรกับพนักงานส่วนตำบล เช่น เป็นผู้ที่ให้ความสนใจและคอยติดตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างสม่ำเสมอ มีธรรมาภิบาล และเป็นกันเองกับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลเข้าพบได้สะดวก เคารพในสิทธิและความเสมอภาคของผู้ร่วมงานและพนักงานส่วนตำบลทุกคน ให้คำแนะนำช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานตามความจำเป็น เป็นผู้ที่ให้เกียรติยกย่อง ชมเชยพนักงานส่วนตำบลอย่างเหมาะสมตามเวลาและโอกาส จริงใจทั้งต่อหน้าและลับหลัง เป็นต้น

3.3 ด้านผลงานของผู้นำ หมายถึง การพิจารณาจากงานที่ผู้บริหารท้องถิ่นทำนั้น ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด เช่น สามารถใช้ความสำเร็จของงานเป็นสิ่งจูงใจและชักนำให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลในการปฏิบัติงาน มีการประชุมหรือพบปะพูดคุยเพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เห็นว่าการทำงานที่ประสบผลสำเร็จได้นั้นเกิดจากการทำงานเป็นทีมหรือการทำงานแบบการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร มีความสนใจในนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีต่าง ๆ และได้นำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเสมอ เป็นต้น

3.4 ด้านบุคลิกส่วนตัว หมายถึง ตัวบุคคลโดยส่วนรวม ทั้งลักษณะทางกาย ซึ่งสังเกตได้ง่าย อันได้แก่ กิริยาท่าทางน่าเชื่อถือ แต่งกายภูมิฐาน สะอาดและสง่าผ่าเผย ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี วางตัวได้เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ ทำให้พนักงานส่วนตำบลมีความเชื่อมั่นศรัทธา และมีพรหมวิหารสี่ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ในสถานที่และเวลาที่เหมาะสม เป็นต้น

3.5 ด้านความรู้ความสามารถ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกว่ามีความสามารถในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ มีความสามารถในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จได้ดียิ่งกว่าผู้ที่อยู่ในตำแหน่งเดียวกัน มีความเข้าใจระบบการบริหารภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างดี ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด ให้ความสำคัญกับความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ทันต่อเหตุการณ์หรือสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นต้น

3.6 ด้านการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้บริหารท้องถิ่นที่ได้รับการอบรม สั่งสอนมาในช่วงเวลาเรียนที่จัดขึ้นเพื่อให้เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละช่วงวัย ได้แก่ มีวุฒิการศึกษาตรงกับตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษาที่ได้รับการอบรมสั่งสอนมาในช่วงเวลาเรียนมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เป็นผู้ขยัน ใฝ่เรียนรู้ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อย่างต่อเนื่อง และเป็นผู้มีความรอบรู้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นต้น

4. พนักงานส่วนตำบล หมายถึง พนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช 6 แห่ง ทั้งนี้ รวมทั้งลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป รวมไปถึงพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ

5. องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัย โดยขอนำมากล่าวเพื่อกำหนดกรอบในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหาร
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
4. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจ
5. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ
6. แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
7. การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล
8. บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะผู้นำ

ทุกองค์การ สถาบัน และหน่วยงานทุก ๆ แห่ง ต่างมีจุดประสงค์หรือเป้าหมายหลัก เช่นเดียวกัน คือ ความต้องการให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จด้วยความราบรื่น บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้้องค์การ สถาบัน หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ก็คือ คนที่เป็นผู้นำ ที่เป็นนักบริหารที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานในองค์การให้สำเร็จ ทั้งการอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจของผู้ได้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หรือโดยอาศัยฝีมือของคนอื่น ไม่ใช่เป็นการลงมือทำงานด้วยตนเองแต่ผู้เดียว เพราะผู้นำจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือสั่งการ มอบหมายงานและควบคุมติดตามให้งานนั้น ๆ สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี ฉะนั้นผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะเฉพาะที่พิเศษกว่าบุคคลอื่น ๆ ทั้งในด้านการเป็นผู้นำ ด้านการเป็นนักบริหารมืออาชีพและที่สำคัญยิ่งไปกว่านั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์กับกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ด้วย ฉะนั้นเพื่อให้เข้าใจในลักษณะเฉพาะที่จำเป็นและพึงมีในตัวของผู้นำ ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อมูล ความหมายที่เกี่ยวกับผู้นำในองค์การ โดยแยกพิจารณาได้ดังนี้

ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

องค์ประกอบในทุกสังคม ย่อมมีหัวหน้า หรือผู้นำ และผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ความสำคัญของผู้นำจะมีมากน้อยเพียงใด ย่อมเป็นที่ประจักษ์แก่คนทุกคนที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น โดยเฉพาะในองค์การที่มีสมาชิกจำนวนมาก การที่จะอยู่ร่วมกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ จำเป็นจะต้องมีผู้เป็นหลักในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ทิศทางของการดำเนินงาน การสั่งการและควบคุมดูแลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายสูงสุดขององค์การร่วมกัน จึงอาจกล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของผู้นำ ดังนั้น เพื่อให้เข้าใจถึงความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอความหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำ โดยแยกพิจารณาได้ดังนี้

ความหมายของผู้นำ

ผู้นำ ถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงาน ความสำเร็จของงานในองค์การ และยังมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อความก้าวหน้าหรือความถดถอยขององค์การ จึงมีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

เสนห์ จุ้ยโต (2545 : 147) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า หมายถึง บุคคลที่มีความสำคัญต่อสังคมองค์การ เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นผู้ประสานงาน เป็นผู้กระตุ้นผู้ร่วมงาน เป็นผู้ประสานผลประโยชน์และความขัดแย้ง ผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับองค์การทุกประเภท ไม่ว่าจะองค์การของภาครัฐหรือเอกชน เพราะองค์การจะมีความเจริญรุ่งเรืองหรือตกต่ำหรือไม่เพียงใด นั้น สาเหตุหนึ่ง มาจากการที่ผู้นำขององค์การมีภาวะผู้นำเพียงพอที่จะโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทำงานให้แก่องค์การตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่นั่นเอง

เบตร์พัฒนา ยาวีราช (2549 : 7) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากคนอื่น ได้จากการแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่าง ๆ

กล่าวโดยสรุป ผู้นำ เป็นผู้ที่ใช้อำนาจหรืออิทธิพลในการสร้างการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์การในการปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ กล่าวคือ ผู้นำจะเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร มีความสำคัญต่อองค์การหรือหน่วยงาน ได้แก่ เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถของผู้นำออกมาปฏิบัติงานช่วยประสานงานและลดความขัดแย้งในหน่วยงาน ชักจูงให้สมาชิกในองค์การทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานแก่หน่วยงานและเป็นที่ยึดเหนี่ยวขวัญและกำลังใจของสมาชิกเมื่ออยู่ในภาวะคับขัน

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถด้านอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ใช้กระบวนการสั่งการ การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์ โดยถ่ายทอดแนวคิดไปสู่

การปฏิบัติ อาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ไม่หยุดนิ่งของกระบวนการ 3 อย่าง ที่มี ความเกี่ยวเนื่องและมีอิทธิพลต่อกัน ได้แก่ ผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ อันนำไปสู่การบรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งได้มีนักวิชาการและนักทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ได้ให้ความหมาย ของคำว่า ภาวะผู้นำ ไว้หลากหลายและแตกต่างกัน เช่น

วเรช จันทรศร (2543 : 27) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า คือ ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโครงการหรือผู้รับผิดชอบสูงสุดของโครงการ มีความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างความ ผูกพัน และการยอมรับให้เกิดกับผู้ปฏิบัติงานในโครงการ ซึ่งสามารถทำให้เกิดได้ โดยเน้นการมี ส่วนร่วม (Participation) ของสมาชิกในโครงการเป็นสำคัญ

วิทยา ด้านธำรงกุล (2546 : 244) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการในการสร้างอิทธิพล เพื่อผลักดันให้ผู้อื่นทุ่มเททำงานให้ประสบความสำเร็จ กระบวนการนี้ เป็นหนึ่งในสี่ของหน้าที่การบริหาร การนำและการบังคับบัญชา โดยใช้ภาวะผู้นำ ในการสร้างความรู้สึกผูกพันและความกระตือรือร้น เพื่อให้ผู้ทำงานใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ที่จะ ขับเคลื่อนให้งานประสบความสำเร็จ

จากที่กล่าวมาข้างต้น อาจพอสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรม ของผู้นำในการใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน ในการกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่ม บุคคลอื่น มีความเต็มอกเต็มใจ และกระตือรือร้นในการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ตามที่ตนต้องการ โดยมี ความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

ความสำคัญของผู้นำ

ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนขององค์กร ถ้ามีผู้นำที่ดี องค์กรนั้นย่อมเดินหน้าต่อไปได้ ดังนั้นทุกๆ ที่จึงต้องมองหาผู้นำที่เหมาะสมกับองค์กรนั้น โดย ส่วนหนึ่งเราสามารถสังเกตได้จากบุคลิกภาพหรือความประพฤติ ของคนๆ นั้น ว่าเหมาะสมกับ ตำแหน่งหรือไม่ โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้นำไว้ดังนี้

นภคล เวชสวัสดิ์ (2548 : 32) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้นำไว้ว่า ผู้นำเป็นองค์ประกอบ ที่สำคัญของการบริหารงานในองค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการ ดำเนินงานนั้น ปัจจัยสำคัญที่สุดก็คือผู้นำ ถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ก็จะสามารถสั่ง การและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ตลอดจนทำกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรให้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ ก็จะไม่ สามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งได้ ซ้ำร้ายยังเป็น การทำลายขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ ซึ่งจะเป็นผลทำให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ในองค์กร ประสบความล้มเหลว

ธรรมรส โชติคุณุช (2542 : 157) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้นำไว้ว่า ผู้นำจะปฏิบัติงานและบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถและทักษะแต่ละคนที่รู้จักใช้วิชา ความรู้ ประสบการณ์ บวกกับปฏิภาณไหวพริบ นั่นคือ ต้องมีเทคนิคในการสั่งงานและการติดต่อกับผู้อื่น โดยหลักการผู้สั่งงานที่ดีนั้น ต้องมีความรู้ทางจิตวิทยาเกี่ยวกับคน พฤติกรรม ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ การสั่งงานที่ดีต้องคำนึงว่าสั่งไปมีความชัดเจน ผู้รับคำสั่งสามารถเข้าใจได้อย่างถูกต้อง ปฏิบัติตามคำสั่งได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ควรสั่งงานเป็นเรื่อง ๆ ไป ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป ทั้งหมดเหล่านี้ ล้วนแต่เป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งที่ผู้นำทุกคนควรพึงมีไว้

ปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โลกข้อมูลข่าวสาร ภาวะการแข่งขันที่ไร้พรมแดน ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจและภาวะที่มีทรัพยากรอย่างจำกัด ผู้นำจึงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ ทำงานให้เกิดผลสูงสุด รวมทั้งการสร้างพันธมิตรภายนอกองค์กร สื่อสารกับลูกค้าและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกัน และเป็นผู้นำที่มีทักษะทางการบริหารการจัดการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานสูงสุด

ดังนั้น ภายใต้ภาวะที่เปลี่ยนแปลงในลักษณะเช่นนี้ ผู้นำองค์กรจึงต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีทักษะ มีวิวัฒนาการในการนำ มีการติดต่อสื่อสารทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรที่ดี เพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ขณะเดียวกันก็ต้องทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดความพึงพอใจในงานที่เขาทำด้วย

ลักษณะของผู้นำ

การบริหารงานทุกองค์การ ทุกหน่วยงานจะประสบความสำเร็จได้มากหรือน้อย เป็นที่ประทับใจแก่คนทั้งในและนอกองค์กรนั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งคือ ตัวผู้นำภายในองค์กรที่เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายจากนักวิชาการต่าง ๆ ที่ได้ให้ความหมายตามแนวคิด และทัศนะต่าง ๆ เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ ดังต่อไปนี้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2549 : 10) กล่าวว่า ลักษณะผู้นำที่ดีนั้น จะต้องรู้จักการใช้อิทธิพลต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อิทธิพลดังกล่าวนี้ อาจเป็นไปทั้งในทางบวกและทางลบ หรือทางใดทางหนึ่ง

นพดล เวชสวัสดิ์ (2548 : 32 – 37) ได้กล่าวถึงลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำดังนี้

1. การเป็นผู้นำ เกิดจากการผสมผสานของพฤติกรรม ทักษะ และคุณค่า ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตาม และสามารถสื่อความคิดของตนให้ผู้อื่นรับทราบได้

2. ผู้นำบางคนเป็นที่รู้จักกันแพร่หลาย ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือ นักการเมือง ไม่ว่าจะเป็นประธานาธิบดี ผู้แทนราษฎร วุฒิสมาชิก ผู้ว่าราชการ นายกเทศมนตรี และผู้นำส่วนท้องถิ่น คนเหล่านี้จะใช้ทักษะความเป็นผู้นำ เพื่อให้ได้รับเลือกตั้ง และใช้เวทีการเมืองเป็นที่แสดงผลงาน ผู้นำอื่น ๆ แม้จะไม่ใช่ที่รู้จักกันแพร่หลาย แต่ในทุกกลุ่มองค์กรจะต้องมีใครสักคนหนึ่งที่จะกุมบังเหียนกำหนดทิศทางของกิจกรรมของกลุ่ม

3. ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถ ความสำเร็จ ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น และความสามารถในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ล้วนแล้วแต่เป็นลักษณะสำคัญของผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นผู้นำที่เป็นที่รู้จักกันแพร่หลายหรือไม่ก็ตาม ในโลกธุรกิจ ผู้นำและนักธุรกิจมืออาชีพทั้งหลาย จะต้องมีความรับผิดชอบ มีสำนึก ซื่อสัตย์ และมีวินัยควบคุมตนเองอย่างเคร่งครัด ผู้นำจะต้องมีการตัดสินใจที่ดี รู้กำหนดของสัดส่วนต่าง ๆ และจะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เมื่อพิจารณาถึงลักษณะของผู้นำที่สำคัญ จะมีดังต่อไปนี้

3.1 การเข้ากันได้ดีกับผู้อื่น คือความเอื้อเฟื้อ การร่วมมือ และการรู้จักกาลเทศะ หมายถึง ความกระตือรือร้น การช่วยเหลือผู้อื่น และความภักดี หมายถึงการนับถือคน กระตุ้นให้เขาทำงานให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ และการมีใจเปิดกว้างพร้อมที่จะรับคำวิพากษ์วิจารณ์ได้ และจะต้องหมายถึงการกล้าแสดงความคิดเห็น ไม่มีใครที่จะเข้ากันได้ดีกับทุกผู้ทุกคน ทุกเวลา แต่การเข้ากันได้ดีกับผู้อื่นนับเป็นคุณสมบัติที่สำคัญทั้งต่อหน้าที่การงานและชีวิตส่วนตัว และเป็นคุณสมบัติที่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ในฐานะที่เป็นผู้นำ ก็คงหวังที่จะให้ผู้ร่วมงานคิดถึงตนและไเอเดียวของตนในแง่ดี

3.2 การพัฒนาความสามารถที่จะเข้ากันได้ดีกับผู้อื่น ความสามารถในการเข้ากันได้ดีกับผู้อื่น นับเป็นคุณสมบัติที่สำคัญในตัวของผู้บริหารทุกคน เพราะในโลกธุรกิจ มีคนน้อยคนที่จะทำงานโดดเด่นตามลำพัง ซึ่งก็ไม่นับว่าเป็นผู้นำ ความลับของการเข้ากันได้ดีกับผู้อื่นอยู่ที่มีความรู้สึกชื่นชอบผู้อื่นเสียก่อน

4. ผู้นำจะต้องรู้สึกชื่นชอบผู้อื่นด้วยน้ำใสใจจริง เพราะไม่มีใครที่จะแสวงหาได้นานเท่าไคนัก บรรยากาศในที่ทำงานเต็มไปด้วยความกดดัน และจะต้องพบปะผู้คนไม่ขาดระยะ หากแสวงหา ไม่ช้าไม่นานความชื่นชอบจอมปลอมก็จะถูกเปิดโปง

5. ผู้นำจะต้องใช้วิธีไหนที่จะทำให้เกิดความรู้สึกชื่นชอบผู้อื่น เริ่มต้นได้ทุกวัน แต่ละวันให้มองหาข้อดีของแต่ละคน แล้วยกย่องชมเชยด้วยความจริงใจ ไม่จำกัดอยู่แค่เพียงเพื่อนสนิทเท่านั้น หากแต่เป็นเพื่อนร่วมงาน นักศึกษาที่เรียนร่วมชั้น คนรู้จัก เป็นต้น หาอะไรสักอย่างที่มีอยู่ในตัวคนคนนั้นที่ทำให้เรานิยมและกล่าวยกย่องออกมา วิธีการนี้จะช่วยให้รู้สึกชื่นชอบผู้อื่นได้อย่างไร วิธีการนี้จะช่วยให้ผู้นำหันไปสังเกตจ้องมองดูผู้คนรอบข้างมากขึ้น

6. ผู้นำอาจจะพบปะผู้คนอยู่ไม่ขาดสาย แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าเราจะมองเห็นพวกเขา คนหลายคนสร้างเกราะสร้างเปลือกหุ้มตัวจนไม่มีใครแหวกเข้ามารู้จักได้ เราจะต้องเริ่มทำลายเปลือกของเราเพื่อจะได้เจาะเข้าไปรู้จักกับผู้อื่นต่อไป เมื่อเราเริ่มรู้สึกชื่นชอบผู้อื่นแล้ว ระยะเวลาที่สองก็คือ การทำให้ผู้อื่นชื่นชอบในตัวเรา ความรู้สึกสนองตอบจะเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ เราไม่ต้องเสียแรงดำเนินการตามระยะเวลาที่สอง เราเพียงแต่ชื่นชอบผู้อื่นก็เพียงพอแล้ว ผู้นำที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่ จะมีพรสวรรค์ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด มีเสน่ห์อยู่ในตัว เสน่ห์ที่วามนี้ แท้จริงก็ไม่ใช่เรื่องลึกลับซับซ้อนอะไร เป็นแค่เพียงการฝึกตนเองให้ปฏิบัติต่อผู้อื่นเหมือนที่เรายากให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อเราเท่านั้นเอง

7. เมื่อเรามีความเชื่อมั่นในตัวเอง เราก็จะสามารถรู้สึกชื่นชอบผู้อื่น โดยไม่ต้องเหยียดหยามค่าของตนเอง คนอื่น ๆ รอบข้างของเราไม่ได้ตั้งท่าคุกคามต่อตัวเราหรือความเชื่อมั่นของเรา แทนที่จะอิจฉาหรือริษยาผู้อื่นเมื่อเขาได้ดี เราก็สามารถที่จะยินดีและภูมิใจในความสำเร็จของเขา เหมือนที่เรารู้สึกเมื่อเราประสบความสำเร็จ

8. กล้าแสดงความคิดเห็น เปิดเผยความรู้สึกของตนเอง โดยไม่เจือความก้าวร้าวคือการกล้าแสดงความคิดเห็น ซึ่งจะเป็นการกล้ายืนยันความเชื่อและสิทธิโดยชอบธรรมของคน และหมายความถึงการนับถือตนเองให้เท่ากับการนับถือผู้อื่น การกล้าแสดงความคิดเห็นจะทำให้เราพูดบรรยายความรู้สึก ความต้องการและความเห็นอย่างตรงไปตรงมา ไม่ถูกคามผู้อื่น ความจริงแล้วช่วยให้เราเข้ากันได้ดีกับผู้อื่น เพราะการกล้าแสดงความคิดเห็น จะช่วยให้เราสื่อความหมายได้ โดยไม่เจือความรุนแรง และจะไม่เป็นการบีบบังคับให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่เขาไม่ปรารถนา

9. คุณลักษณะของการชื่นชอบ การเข้ากับผู้อื่นได้ และการยอมรับนับถือผู้อื่น เป็นแต่เพียงหน้าหนึ่งของเหรียญ อีกหน้าหนึ่งจะเป็นความรู้สึกของเราที่มีต่อตนเอง ความนับถือตนเอง ความนับถือความรู้สึกและความเห็นของคน เพราะถ้าเราไม่มีความนับถือตนเองเสียแล้ว ก็เป็นการยากที่จะยอมรับนับถือผู้อื่น โดยปกติความเชื่อมั่นในตนเองและการกล้าแสดงความคิดเห็น จะไปด้วยกันได้ดี คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะสำนึกได้ว่า ตนเป็นบุคคลพิเศษที่ไม่เหมือนใคร และไม่มีใครเหมือน มีอะไรสักอย่างที่มีค่าและพิเศษสุดที่จะเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น อย่างไรก็ตาม คนทุกคน ไม่ว่าจะมีความเชื่อมั่นในตนเองหรือไม่ เขาก็มีสิทธิที่สมควรจะได้รับการยอมรับนับถือ

10. การกล้าแสดงความคิดเห็น ไม่เพียงแต่เป็นการเคารพสิทธิของตน หากแต่เป็นการเคารพสิทธิของผู้อื่นไปพร้อมกัน เราจะพบว่าเป็นความจริงตามคำกล่าวที่ว่า ผู้คนจะมีปฏิกิริยาตอบสนองและปฏิบัติต่อเราเหมือนดังเช่นที่เราคาดหวังว่าจะได้รับ ถ้าเรานับถือตนเองและนับถือผู้อื่น ผู้คนก็จะปฏิบัติเช่นนั้นต่อเรา ทำอย่างไรจึงจะกล้าแสดงความคิดเห็น เริ่มด้วยการฝึกฝนและอธิบายความต้องการของคนช้าแล้วช้าเล่า โดยไม่โกรธรำคาญหรือเสียงดังเกินปกติ การกล้าแสดงความคิดเห็นเหมือนกับการพัฒนานิสัยใหม่

11. งานลุล่วง อย่างไรก็ตาม ไม่จำเป็นเลยที่จะให้ทุกผู้ทุกคนนิยมชมชอบเมื่อทำงานร่วมกัน ในการทำงาน เราอาจจะต้องเผชิญหน้ากับคนอื่นที่ยังไม่พัฒนา คุณลักษณะที่ดี ผู้คนเช่นนี้ นอกจากจะเป็นผู้นำที่ดีไม่ได้แล้ว ยังเป็นผู้ตามที่ย่ำแย่ จุดสำคัญของเรื่องก็คือ งานต้องลุล่วง เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานของเรามีโอกาสที่จะให้ความร่วมมือกับเรา เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คนบางคนอาจทำให้เราผิดหวัง บางทีเราก็อาจจะทำให้เขาผิดหวังในตัวเรา เราไม่สามารถที่จะทำงานได้โดยทุ่มเทความสนใจให้แก่เฉพาะความรู้สึกที่คนอื่นมีต่อเรา นักธุรกิจมืออาชีพสนใจแต่เพียงผลสำเร็จของงานมากกว่าคำยกย่อง

จากที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำ จะเห็นได้ว่า การที่จะเป็นผู้นำได้นั้น จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับบุคลิกภาพพิเศษกว่าคนทั่ว ๆ ไป ได้แก่ มีความเฉลียวฉลาด มีความกล้าหาญ มีความกระตือรือร้น มีลักษณะท่าทางดี สง่างาม เลื่อมใส มีความยุติธรรม ฯลฯ และผู้นำไม่ใช่คนที่ต่างไปจากคนธรรมดาอื่น ๆ อย่างน้อยจะต้องมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับมนุษย์เงินเดือนทั้งหลาย ได้แก่ ความซื่อสัตย์ การอุทิศตน ความไม่พยายาท มีความถ่อมตน ใจกว้างและความคิดสร้างสรรค์

ประเภทของผู้นำ

แน่นอนว่า ผู้นำที่ดีย่อมได้รับการนับถือจากผู้บังคับบัญชา และเมื่อทั้งผู้บริหาร และผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกันแล้ว งานก็จะเดินหน้าได้อย่างราบรื่น เพราะสามารถเอ่ยปากขอความช่วยเหลือ ขอคำแนะนำได้ง่าย ร่วมมือกันทำงาน และแก้ปัญหา งานที่ว่ายากก็ง่ายไปกว่าครึ่ง แต่ถ้าผู้นำมีลักษณะท่าทางที่โง่งมงาย พุดจาหยาบคาย ทำตามใจตนเอง ฯลฯ บุคลิกภาพอย่างนี้หากคนยอมรับได้ยาก ผู้ใต้บังคับบัญชาอาจจะไม่สนใจ งานมีแนวโน้มจะยิ่งล้มเหลวตามไปด้วย มีนักวิชาการได้จำแนกประเภทของผู้นำไว้ดังนี้

วัตน์ วีริงกร (2553 : ออนไลน์) ได้แบ่งประเภทของผู้นำไว้ดังนี้

1. ผู้นำตามกฎหมาย ได้แก่ ผู้นำที่เกิดขึ้นตามกฎหมาย หรือระเบียบที่กำหนด เช่น นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ปลัดกระทรวง ฯลฯ โดยกฎหมายกำหนดคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่งไว้
2. ผู้นำที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะตัว เป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษ มีบุคลิกลักษณะหรือความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ซึ่งเป็นได้ทั้งในทางที่ดีหรือเลว เช่น หัวหน้านักเลง หัวหน้าทีมกีฬา
3. ผู้นำในลักษณะที่เป็นสัญลักษณ์ เช่น พระมหากษัตริย์ เป็นผู้นำของราชวงศ์ หรือของประเทศชาติที่มีพระมหากษัตริย์เป็นผู้นำ

สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ (2541 : 85) ได้แบ่งประเภทของผู้นำที่คาดหวังและเป็นที่ต้องการไว้ดังนี้

1. ผู้นำผู้ยึดหลักการ ลักษณะของผู้นำประเภทนี้ เป็นลักษณะพื้นฐานที่จะนำพาผู้อื่น ให้สามารถก้าวตามด้วยความเต็มใจและเชื่อมั่น สร้างความน่าเชื่อถือ น่าศรัทธา โดยแสดงภาวะผู้นำที่มีหลักการ เป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร เพื่อให้ผู้คนในองค์กรมีพฤติกรรมและการปฏิบัติที่ดีตามอย่าง อันจะก่อให้เกิดความน่าเชื่อถือในสังคมโดยรวม หลักการที่ว่า คือ ความซื่อสัตย์ ความมีศักดิ์ศรี และความยุติธรรม

2. ผู้นำที่ยึดความรู้และวิสัยทัศน์ ผู้นำประเภทนี้ จะระดมสรรพกำลังที่มีอยู่ทั้งปวง ให้เกิดการสร้างพันธมิตรสัญญาาร่วมกัน โดยมุ่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีจิตใจลักษณะที่อยากจะช่วย ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานกับลูกน้อง

3. ผู้นำผู้เป็นนักปฏิบัติ ผู้นำประเภทนี้จะเป็นนักปฏิบัติที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นจริงได้ โดยได้รับการต่อต้านจากสมาชิกในองค์กรน้อยที่สุด สามารถจัดการในขอบเขตและนอกขอบเขตขององค์กรได้ หรือข้ามขอบเขตของหน่วยงานของตนเอง และสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยสร้างสิ่งที่คิดว่าจะมากขึ้นเรื่อย ๆ ให้สิ่งที่ไม่ดีค่อย ๆ จางหายไปทีละเล็กทีละน้อย

4. ผู้นำผู้สร้างวัฒนธรรมใหม่ ในการทำงานของผู้นำประเภทนี้จะสร้างสภาพแวดล้อม และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานในองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ระบบที่ดีกว่าให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างแท้จริง

กล่าวโดยสรุป การที่จะเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่หรือเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้นำแต่ละประเภทนั้นจะต้องบริหาร 3 ปัจจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันได้แก่ การบริหารตนเอง การบริหารคน การบริหารงาน โดยเฉพาะในเรื่องการบริหารคน เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องมีและสร้างภาวะผู้นำพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาให้เป็นผู้นำที่พึงประสงค์ ปรับใช้แนวคิดทฤษฎีการเป็นผู้นำมาใช้ในสิ่งแวดล้อมขององค์กร เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพสร้างความเจริญให้กับองค์กรและประเทศชาติต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหาร

ความหมายของผู้บริหาร

การดำเนินงานภายในองค์การจะประสบความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการด้วยกัน ปัจจัยที่สำคัญที่สุดก็คือ คน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คนที่เป็นผู้บริหารขององค์การนั้น ๆ และยิ่งถ้าผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดีและเป็นที่ยอมรับของบุคคลในองค์การมากเท่าไร ก็ย่อมจะมีโอกาสประสบความสำเร็จในการบริหารงานมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งได้มีผู้ให้คำนิยามของคำว่า ผู้บริหาร ไว้หลากหลายดังนี้ คือ

วัตน์ วีรังกร (2553 : ออนไลน์) ได้กล่าวถึงผู้บริหารยุคใหม่ หมายถึง ผู้ที่มีความกว้างขวาง เป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไป มีภาพลักษณ์ที่ดี มีความทันสมัยกับข้อมูลข่าวสาร มีความสนใจใฝ่รู้อยู่เสมอ มุ่งมั่นสู่เป้าหมาย มีความรอบคอบ และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2542 : 72) กล่าวว่า ผู้บริหารหมายถึง ผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ที่มีอำนาจตามกฎหมาย

พิสมัย โดชัยคำ (2548 : 22) กล่าวว่า ผู้บริหาร คือผู้ที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง ใน 5 อย่าง คือ

1. บทบาทหรืออิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าผู้อื่น
2. มีบทบาทเหนือกว่าคนอื่น
3. มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำงานในหน่วยงานให้ดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้
4. ได้รับการยอมรับจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ
5. ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานหรือตำแหน่งหัวหน้า

ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารทั่วไป หรือ ผู้บริหารท้องถิ่น เป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งให้สามารถใช้วิธีการต่าง ๆ ที่คิดว่าเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ นำความสำเร็จตามเป้าหมายสู่องค์กรหรือหน่วยงาน

ความสำคัญของผู้บริหาร

ผู้บริหาร เป็นบุคคลสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการทำให้งานเคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลง พัฒนา หรือหยุดอยู่กับที่ หรือถดถอยลง มีอิทธิพลทั้งมาตรฐานการให้บริการ ปริมาณการเพิ่มหรือลดลงของการพัฒนาหรือการให้บริการ และที่สำคัญมากต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ คือ การบริหารบุคคลในองค์กร ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบรรยากาศของการทำงานกลุ่มที่เหมาะสม ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มนั้น พฤติกรรมของคนหนึ่งมักมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของอีกคนหนึ่งไม่มากนัก ยิ่งถ้าเป็นผู้บริหาร พฤติกรรมของผู้บริหารก็จะยังมีอิทธิพลต่อผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นได้ทั้งอิทธิพลในแง่บวกและอิทธิพลในแง่ลบ ผู้บริหารที่บริหารงานเป็นในการใช้ยุทธวิธีการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลสู่การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีของผู้ได้

บังคับบัญชา ภายใต้บรรยากาศของความสมัครสมานสามัคคี ความเชื่อมั่นในกันและกัน ความรู้สึกเป็นพวกพ้องเดียวกัน ความคิดเห็นว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกิจการงานนั้น มีความรัก ความศรัทธา มีความรู้สึกผูกพันกับงาน มีความรู้สึกเห็นพ้องต้องกัน และร่วมกันดำเนินงานซึ่งเต็มไปด้วยการแข่งขันเพื่อความเป็นเลิศ การเจริญเติบโตและความอยู่รอดขององค์กร จึงกล่าวได้ว่า ผู้บริหารมีอิทธิพลทั้งต่อความสำเร็จของงานและบรรยากาศภายในองค์กร (วีระพงษ์ ไตรศิวะกุล. 2553 : ออนไลน์)

ลักษณะผู้บริหาร

คุณลักษณะที่จำเป็นและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของผู้นำในองค์กรนั้น มีหลายรูปแบบ ซึ่งได้มีนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ ต่างได้นำเสนอคุณลักษณะของผู้นำไว้หลากหลายและแตกต่างกัน เช่น

เสนห์ จูย์โค (2545 : 155-157) ได้เสนอลักษณะผู้บริหารที่ดีนั้น สามารถพิจารณาได้ 3 หลักเกณฑ์ ดังนี้

1. พิจารณาจากพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น เทคนิคการบังคับบัญชา การมอบหมายงาน เป็นต้น โดยแบ่งความเป็นผู้บริหารตามลักษณะการปฏิบัติงานออกเป็น 4 แบบ คือ

1.1 แบบยึดกฎระเบียบ (Regulative) คือ เป็นผู้บริหารที่ยึดกฎระเบียบแบบแผนเป็นหลักในการทำงาน

1.2 แบบบงการ (Directive) คือ ผู้บริหารที่ไม่เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ชอบใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ผู้บริหารต้องการ

1.3 แบบจูงใจ (Persuative) คือ ผู้บริหารที่มีศิลปะในการจูงใจเมื่อต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคล้อยตามและปฏิบัติงาน โดยที่ไม่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าต้องทำตามเพราะถูกบังคับ

1.4 แบบมีส่วนร่วม (Participative) คือ ผู้บริหารที่มีความสามารถในการสร้างความร่วมมือร่วมใจ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ผู้บริหารจะนำปัญหามาพิจารณาปรึกษาหารือภายในกลุ่ม และจะตัดสินใจ โดยยึดมติของกลุ่ม ไม่ยึดความเห็นของตนเป็นหลัก

2. พิจารณาบทบาทที่แสดงออก หมายถึง ผู้บริหารวางตัวหรือปฏิบัติตัวเหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยแบ่งแบบความเป็นผู้บริหารตามบทบาทที่แสดงออกเป็น 3 แบบ คือ

2.1 แบบบิดามารดาปกครองบุตร (Parental) คือ เป็นผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นได้บ้าง เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหาของคำแนะนำปรึกษา จะน้อมรับคำปรึกษาและให้คำแนะนำไปปฏิบัติดังเสมือนหนึ่งคำแนะนำสั่งสอนของบิดามารดาซึ่งมีวิวุฒิและประสบการณ์มากกว่า ถ้ามีการฝ่าฝืนคำแนะนำหรือคำสั่งก็จะถูกตักเตือนหรือลงโทษตามที่ผู้บริหารเห็นควร

2.2 แบบใช้เล่ห์กล (Manipulative) คือ ผู้บริหารแบบใช้กลวิธีที่ไม่จำกัดรูปแบบเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชายินยอมและปฏิบัติตามความต้องการหรือคำสั่งของตนเอง ชอบกุเรื่องสร้างสถานการณ์ หรือให้คำมั่นสัญญาต่าง ๆ นานา เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานสำเร็จและเกิดผลดีขึ้นก็จะอ้างว่าเป็นผลจากความคิดและการเอาใจใส่ดูแลของตน แต่ถ้าเกิดข้อผิดพลาดขึ้น ก็จะโยนความผิดให้ผู้อื่น

2.3 แบบเชี่ยวชาญ (Expert) คือ ผู้บริหารในแบบที่ได้รับการยอมรับเพราะมีความเชี่ยวชาญงานในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งเป็นพิเศษ เป็นผู้บริหารที่มีหน้าที่คอยช่วยเหลือแนะนำหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

3. พิจารณาจากผลงานของผู้บริหาร หมายถึง การพิจารณาจากงานที่ผู้บริหารทำนั้น ประสบความสำเร็จมากน้อยแค่ไหน ได้แบ่งแบบภาวะผู้บริหาร โดยพิจารณาจากประสิทธิผลและความสำเร็จของงานออกเป็น 8 แบบ ใน 8 แบบนี้ ได้แบ่งประเภทที่มีประสิทธิผลมาก 4 แบบ และประเภทที่มีประสิทธิผลน้อย 4 แบบ

3.1 แบบมีประสิทธิผลมาก แบ่งออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

3.1.1 แบบนักบริหาร (Executive) คือ ผู้บริหารท้องถิ่นที่รู้จักใช้ความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดประโยชน์มากที่สุด บังคับบัญชาโดยกระตุนและส่งเสริมกำลังใจให้ทุกคนช่วยกันคิดและมีส่วนร่วมในการทำงาน ก่อนวินิจฉัยสั่งการมักปรึกษาหารือทำความเข้าใจร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อน เพื่อลดข้อผิดพลาดและให้คนส่วนใหญ่ยอมรับและรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงาน

3.1.2 แบบนักพัฒนา (Developer) คือ ผู้บริหารที่เชื่อว่าความรู้ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ จะพยายามส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาและพยายามสนับสนุนให้พวกเขาก้าวหน้าตามกำลังความสามารถของแต่ละคน

3.1.3 แบบเผด็จการอย่างมีศีลปะ (Benevolent Autocrat) คือ ผู้บริหารมีชั้นเชิงในการบังคับบัญชาโดยไม่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าถูกบังคับหรือไม่พอใจ ลักษณะการสั่งงานจะเป็นไปอย่างนุ่มนวล มีชั้นเชิง โดยใช้กิริยาท่าทาง น่าเลียง และมนุษยสัมพันธ์เป็นเครื่องนำทาง

3.1.4 แบบข้าราชการ (Bureaucrat) คือ ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานโดยยึดถือระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด เข้มงวด แม้ในเรื่องเล็กน้อยก็จะปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้

3.2 แบบที่มีประสิทธิผลน้อย แบ่งออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

3.2.1 แบบประนีประนอม (Compromiser) คือ ผู้บริหารที่ตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ในหน่วยงานโดยการไกล่เกลี่ยประนีประนอม โดยพยายามลดความกดดันและความขัดแย้งให้ลดน้อยลง

3.2.2 แบบนักบุญ (Missionary) คือ ผู้บริหารที่มีจิตใจเมตตากรุณาโอบอ้อมอารีกับผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา หลีกเลี่ยงการกำหนดมติเด็ดขาดให้โทษหรือการโต้เถียง มีทัศนคติว่ามิตรภาพ ความสงบราบรื่น และบรรยากาศอบอุ่นเป็นกันเองภายในหน่วยงานจะทำให้งานดำเนินไปด้วยดี

3.2.3 แบบเผด็จการ (Autocrat) คือ ผู้บริหารที่มุ่งแต่ใช้อำนาจหน้าที่สั่งหรือควบคุมให้ผู้อื่นทำงาน โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกหรือความต้องการของผู้อื่น ไม่ชอบการโต้แย้งหน้าที่หลักคือทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสยบ และยินยอมทำตามคำสั่งโดยปราศจากการโต้แย้ง

3.2.4 แบบหนีงาน (Deserter) คือ ผู้บริหารที่ขาดความสนใจที่จะทำงานให้สำเร็จ มักหลีกเลี่ยงงาน ละเลยต่อหน้าที่และขาดความรับผิดชอบ บางครั้งอาจอิงฉวยประโยชน์ที่ทำงานดีกว่า โดยขัดขวางการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ชะลอเรื่องไม่ยอมผ่านงานตามสายบังคับบัญชา หรืออาจบิดเบือนข้อเท็จจริงเพื่อให้บุคคลหรือหน่วยงานเสียหาย

กิตติพันธ์ รุจิระกุล (2549 : 40-41) ได้เสนอคุณลักษณะของผู้หน้าที่ควรมีนั่น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ 6 ประการ คือ

1. การมีสุขภาพร่างกายที่ดี มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง มีความอดทน พร้อมทั้งจะเผชิญกับงานที่ต้องรับผิดชอบตลอดเวลา
2. อารมณ์ดี สามารถควบคุมและบังคับตนเองได้ และสามารถบังคับผู้อื่นได้ด้วย
3. สถิติปัญญาและคุณภาพของสมอง ผู้บริหารควรมีความสามารถในการที่จะศึกษาและเข้าใจประสบการณ์ต่างๆ ที่ได้ผ่านพบมา มีความสามารถในการใช้สมอง มีไหวพริบ และสติปัญญา วินิจฉัยปัญหาต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง
4. ภูมิหลังทางสังคมและประสบการณ์ คือ ภูมิหลังที่สะอาด ทรงเกียรติ มีประสบการณ์กว้างขวาง และลึกซึ้งในงาน
5. บุคลิกภาพและความในใจ คือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีสมาธิ ใจกว้าง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเกรงใจ ซื่อสัตย์ กระตือรือร้น มีความกล้า มีความร่าเริง มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีอารมณ์ขัน และจะต้องมีกิริยา ความประพฤติ จรรยา ความสุภาพ ความอ่อนโยน และความไม่เห็นแก่ตัว

6. ลักษณะทางสังคม คือ ต้องการความร่วมมือกับคนอื่น เป็นผู้มีเกียรติ เป็นที่ยอมรับ ในหมู่สังคม เข้าสังคมได้ดี มีความเฉลียวฉลาดในการเข้าร่วมสังคม

วสันต์ พงศ์สุประดิษฐ์ (2553 : ออนไลน์) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพของนักบริหารทั่วไปว่า คำว่า “บุคลิกภาพ” นี้ มีความหมายลึกซึ้งมากกว่าแค่เป็นคนหน้าตาดี หุ่นดี แต่งตัวดี มารยาททางสังคมดี การกิน การอยู่ การนั่ง การนอน การเดิน การวิ่ง การพูด การจา ฯลฯ ล้วนคู่กันไปหมด เพราะสิ่งเหล่านี้ถือเป็น “บุคลิกภาพภายนอก” ที่สามารถเสแสร้งได้ สามารถสร้างภาพหลอกลวงกันได้ ซึ่งท้ายที่สุดแล้ว คนทุกคนก็ต้องเผยสิ่งที่เป็นตัวตนแท้ๆที่เรียกว่า “บุคลิกภาพภายใน” ออกมา เหมือนดังคำกล่าวของอับราฮัม ลินคอล์น ที่ว่า “คุณอาจจะ โกหกคนทุกคนได้บางเวลา และคุณอาจจะโกหกคนบางคนได้ตลอดเวลา แต่คุณไม่สามารถจะโกหกคนทุกคนและทุกเวลาได้!”

คนที่ได้ชื่อว่า “ผู้ประสบความสำเร็จ” “ผู้ชนะ” “ผู้ยิ่งใหญ่” “คนเหนือคน” มักมีคุณสมบัติร่วมกันอยู่อย่างหนึ่ง คือ เป็นผู้ที่มี “ความแข็งแกร่ง” ครบถ้วนทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่ “ความคิดเข้มแข็ง จิตใจแข็งแกร่ง อารมณ์แข็งแรง ร่างกายแข็งแรง” ซึ่งทั้งหมดจะหลอมรวมเป็นบุคลิกภาพของคนคนหนึ่งขึ้นมา ดังนั้น การจะมองใครก็ตามว่ามีบุคลิกภาพเช่นไร จึงต้องมองเขาอย่างชนิดคนทั้งคน (Whole Person) และหรือ ตัวคนทั้งหมด (Total People) ของเขาผู้นั้น ไม่ใช่มองอย่างผิวเผินอย่างฉาบฉวย มองเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่งเท่านั้น ซึ่งแน่นอน หากเราจะพัฒนาบุคลิกภาพเราก็ต้องพัฒนาทั้งหมดเช่นกัน

1. ความคิดเข้มแข็ง ได้แก่ คิดอย่างมีจินตนาการ (Imagination)

คิดให้ถูกต้องเที่ยงตรง (Accuracy) คิดเชิงบวก (Positive Thinking) คิดให้กระจ่าง ชัดเจน (Clarification) คิดแบบชนะ (Win Thinking) คิดให้แตกต่าง (Differentiation Creativity) คิดแบบแก้ปัญหาเอาชนะอุปสรรค (Breakthrough) คิดเป็นระบบ (Systematic Thinking) คิดแบบบูรณาการ (Integrated Thinking) คิดอย่างมีคุณธรรม (Ethical Thinking)

2. จิตใจแข็งแกร่ง ได้แก่ จิตใจที่กล้าหาญ เด็ดเดี่ยว จิตใจที่อดทน มุ่งมั่น จิตใจที่จดจ่อมีสมาธิ จิตใจใฝ่ชนะ จิตใจที่สงบ เขือกเย็น จิตใจที่กว้างขวาง จิตใจที่โอบอ้อมอารี มีเมตตา จิตใจที่ร่าเริงแจ่มใส จิตใจที่รู้จักเสียสละ จิตใจที่จริงใจ

3. อารมณ์แข็งแรง ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหาร การรู้จักตนเอง (Self-Awareness) การบริหารตนเอง (Self-Management) การจัดการกับอารมณ์ (Manage Emotion) ควบคุมอารมณ์ได้ (Emotional Self-Control) มีความโปร่งใส (Transparency) ปรับตัวได้ (Adaptability) การสรรสร้างอารมณ์ (Innovate Inspiration) ใฝ่หาความสำเร็จ (Achievement) ริเริ่ม สร้างสรรค์ (Initiative) มองโลกในแง่ดี (Optimism) การรู้จักสังคม (Social Awareness) มีความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) รู้จักองค์กรของตนเป็นอย่างดี (Organizational Awareness) มีน้ำใจชอบช่วยเหลือ (Service) การบริหารความสัมพันธ์ (Relationship Management)

สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่คนอื่น (Inspirational Leadership) สามารถสร้างอิทธิพลเหนือคนอื่น (Influence) ส่งเสริมคนอื่นได้ (Developing Others) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) สามารถสร้างพันธกิจ (Building Bonds) มีทักษะการทำงานเป็นทีมและสร้างความร่วมมือ (Teamwork & Collaboration) หากจะให้สรุปอย่างสั้นๆ ในเรื่อง “พลังแห่งอารมณ์” แล้ว ก็อาจกล่าวสรุปได้ว่า คือ “ความสามารถที่จะชนะใจตนเอง และความสามารถที่จะชนะใจผู้อื่น” นั่นเอง

4. ร่างกายแข็งแรง

ความ “แข็ง” อย่างสุดท้าย คือ “ร่างกายแข็งแรง” นี้ ก็คือผลลัพธ์สุดท้ายของความคิดจิตใจ และอารมณ์ที่ได้หล่อหลอมรวมกันเกิดเป็นพฤติกรรมขึ้นมา ความจริงอาจมีมิติในการจำแนกแยกแยะเรื่อง “ร่างกายแข็งแรง” ได้หลายเรื่องหลายเหลี่ยมหลายมุมหลายมิติ เช่น จะพูดถึงเรื่องสุขภาพความแข็งแรงของร่างกายก็ได้ หรือจะพูดถึงพฤติกรรมการทำงาน วิธีทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลก็ได้ หรือจะพูดในเชิงของอุปนิสัยใจคอ การแสดงออกโดยทั่วไปก็ได้ อันจะแสดงให้เห็นถึง “พลังแห่งร่างกาย” รวม 10 ประการ คือ

- 4.1 นำเชื่อถือไว้วางใจ (Reliable)
- 4.2 กระตือรือร้น (Enthusiastic)
- 4.3 สดชื่นมีชีวิตชีวา (Fresh)
- 4.4 ดึงดูดใจ (Good Looking)
- 4.5 รสนิยมดี (Tasteful)
- 4.6 สะอาด (Clean)
- 4.7 มีสง่าราศรี (Smart)
- 4.8 เป็นผู้ที่มีวัฒนธรรม (Civilized/Cultural)
- 4.9 เป็นมิตรไมตรี (Friendly)
- 4.10 มีภาวะผู้นำ (Leadership)

จากที่กล่าวมาข้างต้น อาจพอสรุปได้ว่า บุคลิกลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะแสดงถึง “ภาวะผู้นำ” ก็คือ “ความสามารถในการนำคน” ซึ่งนั่นหมายความว่าคนที่เป็ผู้นำจะต้องหลอมรวมทั้งพลังความคิด พลังจิตใจ และพลังอารมณ์ เพื่อแสดงพฤติกรรมที่จะสามารถทำให้ผู้อื่นเลื่อมใสศรัทธาได้ และประพฤติ ปฏิบัติเช่นนั้นจนเป็นอุปนิสัย จนกลายเป็น “บารมี” (Charisma) ที่ทำให้มีอิทธิพลเหนืออารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น เป็นเรื่องที่น่าคิดว่าคนที่มิตำแหน่งเป็น “หัวหน้า” นั้น หลายคนไม่ได้มีคุณสมบัติที่จะเป็น “ผู้นำ” (บางคนเรียกคนเหล่านี้ว่า “ผู้อยู่ในตำแหน่ง” หรือ “Position Holder”) และคนที่เป็ “ผู้นำ” ที่แท้จริงนั้น หลายคนก็ไม่ได้มีตำแหน่งใดๆ เลยทั้งสิ้น แต่ผู้คนกลับเชื่อถือศรัทธาเขามากกว่า เหมือนอย่างที่คุณอานันท์ ปันยารชุน อดีตนายกรัฐมนตรี เคยกล่าวไว้ว่า “ผู้นำคือใครก็ได้ที่คนอื่นอยากจะทำตาม”

วสันต์ พงศ์สุประดิษฐ์ (2553 : ออนไลน์) ได้กล่าวถึงความรู้ความสามารถของนักบริหาร
ทั่วไปว่า

1. การเป็นผู้รู้จักตนเอง(Self Realization) นั่นคือ รู้ถึงความต้องการแห่งตน รู้ถึงวิธีการ
สร้างเป้าหมายแห่งตน ไม่ว่าจะในชีวิตส่วนตัว หรืองาน รู้ถึงขีดความสามารถแห่งตน ที่จะกระทำการ
ใดๆ ได้เพียงใด รู้ถึงวิธีการควบคุมตนเอง การมีวินัยในการใช้ชีวิต และการทำงาน รู้ถึงการ
เปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อตน และการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น รู้ว่าตนจะต้องลงทุนอะไร
เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ รู้สึกได้ถึงความสุข ความทุกข์ ที่สัมผัสได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องมีผู้ใด
มาชี้นำ ขอมรับความจริงได้ทุกอย่าง ไม่หลอกตัวเอง

2.การเป็นผู้รู้จักการวิเคราะห์หาเหตุและผล (Analytical Mind) มองทุกสิ่งที่ปรากฏต่อ
หน้า (Appearance) อย่างลึกซึ้ง คิดถึงที่ไป ที่มา ไม่ใช่แค่ที่เห็น มองทุกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ลึกถึง
เหตุปัจจัย (Cause) และสามารถคาดคะเนผลที่เกิดตามมา (Consequence) ในปัจจุบัน และในอนาคต
ได้ เป็นผู้ที่ตั้งคำถามตลอดเวลา ใคร (Who)? ทำอะไร (What)? ที่ไหน (Where)? เมื่อไร (When)?
ทำไม (Why)? อย่างไร (How)? เข้าใจถึง หลักการ "อริยสัจ" ของพระพุทธเจ้าเป็นอย่างดี เป็นผู้
ช่างสังเกต ให้ความสนใจในรายละเอียดเพื่อเก็บมาเป็นข้อมูล มองพฤติกรรมบุคคล (Person)
เหตุการณ์ (Event) สามารถโยงถึง หลักการ (Principle) ได้ และใช้หลักการ (Principle) สร้างวิธีการ
ปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหา และป้องกันปัญหา เพื่อให้เกิดเหตุการณ์ (Event) ที่ต้องการ และ ปรับเปลี่ยน
พฤติกรรมของบุคคล (Person) ให้อยู่ภายใต้การควบคุมได้

3. การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดกาล (Life Long Learning) มีความรู้สึกว่าคุณไม่รู้อะไรอีกมาก
และตระหนักถึงความเป็นผู้ไม่รู้ตลอดเวลา เข้าใจดีกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ทำให้สิ่งที่เคยรู้เมื่อ
วันวานอาจไม่ใช่ในวันนี้อีกต่อไป มองเห็น สิ่งของ ผู้คน เหตุการณ์ เป็นสื่อสอนตนได้ ไม่ว่าจะ
เป็นสิ่งดี หรือสิ่งเลว และสามารถเลือกเก็บมาจดจำ และหยิบออกมาใช้ได้เหมาะสม ใฝ่ค้นหา
ติดตาม ความรู้ทุกเรื่อง โดยเฉพาะเกี่ยวข้องกับวิชาชีพ และการดำรงชีวิต มุ่งเรียนรู้อย่างลึกซึ้งและ
จริงจังให้เป็นผู้รู้และเข้าใจในแต่ละเรื่องอย่างแท้จริง สามารถนำองค์ความรู้ที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์
ได้อย่างถูกต้อง ถูกเวลา และเหมาะสม

4. ความเข้าใจในจิตวิทยาการบริหาร

ในการบริหารงาน คงจะไม่ผิดนักหากจะพูดว่าพูด "คือการบริหารคน" นั่นเอง เพราะ คน
เป็นผู้กำหนดวิธีการ หรือระบบ (System) การได้มาและการบริหารการใช้ไปของทรัพยากร
(Resource Management) เพื่อให้เกิดประ โยชน์สูงสุด และผลสำเร็จของงาน การที่จะบริการคนซึ่ง
เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีอารมณ์ และการแสดงออกที่ซับซ้อน ไม่ตรงไปตรงมา และมักมี "เป้าหมายซ่อน
เร้นแห่งตน (Hidden Agenda)" อยู่ภายในเสมอ ทำให้การบริหารยาก และไม่อาจ กำหนดผลลัพธ์
อย่างตรงไปตรงมา ได้ ผู้นำที่เข้าใจจิตใจ ของมนุษย์ หากสามารถวิเคราะห์ผลกระทบของเหตุการณ์

ต่อจิตใจของคนได้ ก็จะสามารคลาดเดา พฤติกรรม แสดงออกของคนคนนั้นได้ไม่ยาก และสามารถที่จะสร้างสถานการณ์รองรับไว้ล่วงหน้าเพื่อป้องกันผลเสียหายจากปฏิกิริยาตอบโต้ของคนได้

วีระพงษ์ ไตรศิวะกุล (2553 : ออนไลน์) ได้กล่าวถึงลักษณะการศึกษาของผู้บริหารที่เป็นเลิศว่า ควรมีวุฒิการศึกษาที่ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งจะต้องได้รับการอบรมสั่งสอนมาในวัยเด็ก จนถึงวัยเรียนที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หากเมื่อจบการศึกษาแล้ว จะต้องมีความขยัน ใฝ่เรียนรู้ และเป็นผู้มีความรอบรู้ในการบริหารงานขององค์กร

จากแนวทางต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น นับเป็นองค์ประกอบสำคัญในการที่ผู้นำจะใช้เป็นศิลปะในการปฏิบัติตนให้เป็นผู้เป็นที่ดี เพราะผู้นำที่ดีนั้นย่อมเป็นที่ประทับใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปรารถนาที่จะร่วมมือปฏิบัติงานด้วยเป็นระยะเวลานาน ไม่อยากจากไป นอกเสียจากว่าที่ใหม่นั้นมีทางก้าวหน้าหรือสภาพงานที่ตรงกับนิสัยมากกว่า อย่างไรก็ตาม ผู้นำที่ดีนั้นย่อมเป็นที่เคารพศรัทธาของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะอยู่ที่ใดก็ตาม

ประเภทของผู้บริหาร

ในการทำงานทุกชนิด สิ่งที่สำคัญที่สุดสิ่งหนึ่งในการทำงานก็คือการบริหารจัดการ โดยธรรมชาติของมนุษย์จะมีการรวมกลุ่มกันเพื่อทำงาน หรือมีการเกี่ยวข้องกันและกันเสมอ เพราะมนุษย์ไม่สามารถก้าวไปสู่การบรรลุเป้าหมายให้ประสบความสำเร็จได้ด้วยตัวคนเดียว

วีระพงษ์ ไตรศิวะกุล (2553 : ออนไลน์) ได้จำแนกประเภทของผู้บริหารโดยอาศัยพื้นฐานสองอย่าง คือ ความแตกต่างทางแนวคิด หรือ ความแตกต่างทางระดับการบริหาร และ ความแตกต่างทางแนวนอน หรือ ความแตกต่างโดยอาศัยเขตความรับผิดชอบ ดังนี้

1. ความแตกต่างทางแนวคิด แบ่งประเภทของผู้บริหาร ตามระดับการบริหาร ดังนี้
 - 1.1 ผู้บริหารระดับสูง (Top Managers) ผู้บริหารระดับนี้จะอยู่ในระดับสูงสุดของสายการบังคับบัญชาและรับผิดชอบองค์กรโดยรวม
 - 1.2 ผู้บริหารระดับกลาง (Middle Managers) ผู้บริหารระดับนี้จะอยู่ในระดับกลางของสายการบังคับบัญชาและรับผิดชอบหน่วยธุรกิจและแผนกงานที่สำคัญ
 - 1.3 ผู้บริหารระดับต้น (First-line Managers) ผู้บริหารระดับนี้จะอยู่ในระดับล่างสุด มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมการดำเนินงานประจำวันให้เป็นไปอย่างราบรื่น
2. ความแตกต่างทางแนวนอน การแบ่งประเภทของผู้บริหารตามแนวนอนเป็นการแบ่งประเภทของผู้บริหารตามขอบเขตของกิจกรรมและความรับผิดชอบ ได้แก่
 - 2.1 ผู้บริหารทั่วไป (General Manager)
 - 2.2 ผู้บริหารตามหน้าที่ (Functional Manager)
 - 2.3 ผู้บริหารโครงการ (Project Manager)

ผู้บริหารไม่ว่าจะจำแนกประเภทเป็นแนวคั่งหรือแนวอน ข้อมหนีไม่พ้นเกี่ยวกับเรื่องของการใช้อำนาจหรืออิทธิพลกำหนดพฤติกรรมและความรู้สึกของคนอื่น ไม่ว่าจะเป็ นอิทธิพลต่อบุคคลแต่ละคนหรือต่อกลุ่ม ความพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อคนอื่นนั้น มักจะเป็นอิทธิพลที่มีผลต่ออารมณ์ของคนเหล่านั้น เช่น ทำให้คนมีความรู้สึกกระตือรือร้นที่จะทำงานหนึ่งซึ่งแต่ก่อนไม่ยอมที่จะทำงานนั้น หรือเห็นว่างานนั้นน่าเบื่อหน่าย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

มนุษย์มีความต้องการทั้งในร่างกายและจิตใจที่แตกต่างกัน ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้หลากหลาย เช่น

ความหมายของความต้องการ

มนุษย์ทุกคน ตลอดจนถึงสิ่งมีชีวิตทุกชนิด เมื่อเกิดมาลิ้มรสชาติโลกแล้ว ข้อมที่จะมีความต้องการกันทั้งสิ้น ที่เห็นได้ชัดเจนคือ ความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่รอดบนโลก โดยมีผู้อื่นช่วยพุง และจัดหาสิ่งที่ตนต้องการ หากเมื่อร่างกายแข็งแรงขึ้น ความต้องการก็จะถูกปรับเปลี่ยนไปตามกาลเวลา โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2525 (2546 : 436) ให้ความหมายว่า ความต้องการ หมายถึง ความอยากได้ ความใคร่ได้ ความอยากมี ความประสงค์จะได้ สิ่งที่เราจะต้องมีความต้องการที่จำเป็นของมนุษย์ เช่น น้ำ อาหาร เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ ในบริเวณอากาศหนาวจัด ความต้องการเสื้อผ้าและที่อยู่อาศัย เจ็บป่วยไม่สบายก็ต้องการไปหาหมอรักษา ความต้องการเป็นแรงจูงใจให้บุคคลต้องทำงานเพื่อการอยู่รอด

ปริยาพร วงศ์บุตรโรจน์ (2535 : 54-63 ; อ้างถึงใน กนกวรรณ คำสอน. 2553 : 24) ได้สรุปว่า นักปราชญ์ได้ทำการศึกษามาเป็นเวลานานถึงเรื่องของการต้องการของบุคคล โดยพยายามที่จะทำความเข้าใจว่าทำไมคนจึงประพฤติปฏิบัติเช่นนี้ แนวคิดที่อธิบายถึงความต้องการของบุคคลได้แก่ พวกฮิโดนิซึม (Hedonism) ซึ่งมีความเห็นว่ามนุษย์หลีกหนีความเจ็บปวดและแสวงหาความสุขสบาย โดยการสังเกตจากสิ่งที่คนนั้นเลือกกระทำหรือหลีกเลี่ยงการกระทำ ซึ่งแต่ละคนก็ไม่เหมือนกัน ความเจ็บปวดสำหรับคนหนึ่ง อาจเป็นความสุขสบายของอีกคนหนึ่งก็ได้ เช่น นักมวยพอใจการชกต่อย แต่เรามองว่านั่นเป็นความเจ็บปวด ซึ่งในทฤษฎีปัจจัยเดียว (One Factor Theory) ของพวกฮิโดนิซึม ในเรื่องแรงจูงใจของมนุษย์ ซึ่งเกิดโดยสัญชาตญาณ แรงขับและความต้องการจำเป็น แต่ก็ไม่สามารถอธิบายความต้องการของบุคคลได้ครอบคลุม อย่างไรก็ตามความเข้าใจในเรื่องความต้องการของบุคคล เป็นสิ่งจำเป็นที่จะเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ เพราะความต้องการของบุคคลเป็นแรงผลักดันให้คนทำงานหรือทำให้มีกำลังใจในการทำงาน

ความปรารถนา เป็นความต้องการที่ไม่ใช่ความจำเป็นขั้นต้น แต่เป็นสิ่งที่เราต้องการจะมีอยากจะได้ เช่น รถยนต์ เสื้อผ้าสวยๆ บ้านหลังใหญ่ๆ ความปรารถนาเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ทำให้บุคคลทำงาน และอาจทำงานหนักกว่าคนอื่นเพราะความปรารถนาสิ่งเหล่านี้

ความสำคัญของความต้องการ

ความต้องการมีความสำคัญต่อคนทุกคน เพราะหากบุคคลไม่มีความต้องการแล้ว คงจะดำรงชีวิตอยู่บนโลกนี้อีกต่อไปไม่ได้ หากแต่เหตุของความต้องการของแต่ละคนที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งได้แก่สิ่งเร้า แรงจูงใจ ย่อมที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมาทั้งสิ้น

มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 70 ; อ้างถึงใน กนกวรรณ คำสอน. 2553 : 25) นักจิตวิทยา แห่งมหาวิทยาลัยแรนคีส เป็นผู้คิดค้น ทฤษฎีความต้องการที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งมาสโลว์ได้ระบุความสำคัญของความต้องการว่า บุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุด ไปยังระดับสูงสุด กรอบความคิดที่สำคัญของความต้องการว่าบุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุดไปยังระดับสูงสุด กรอบความคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้มีอยู่ 3 ประการ คือ

1. บุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการมีอิทธิพลหรือเป็นเหตุจูงใจต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นเหตุจูงใจ ส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นเหตุจูงใจอีกต่อไป

2. ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับขั้นเรียงตามความสำคัญจากความต้องการพื้นฐานไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน

3. เมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการตอบสนองอย่างดีแล้ว บุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการลำดับที่สูงขึ้นไปอีก

ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการที่รับการตอบสนองอย่างดีแล้ว จะไม่สามารถเป็นเงื่อนไขจูงใจบุคคลได้อีกต่อไป แม้ผลวิจัยในเวลาต่อไป ไม่สนับสนุนแนวคิดทั้งหมดของมาสโลว์ แต่ทฤษฎีลำดับความต้องการของเขา ก็เป็นทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานในการอธิบายองค์ประกอบของแรงจูงใจ ซึ่งมีการพัฒนาในระยะหลัง ๆ

ประเภทของความต้องการ

นอกจากความต้องการจะมีความสำคัญกับมนุษย์ทุกคนแล้ว ความต้องการยังมีความหลากหลายอยู่ในตัวของมนุษย์ โดยมีเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขาได้รับการตอบสนอง ความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง มีนักวิชาการได้จำแนกประเภทของความต้องการไว้ดังนี้

มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 69 – 70 ; อ้างถึงใน กนกวรรณ คำสอน. 2553 : 25 - 26)

ความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย

เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุดและสังเกตเห็นได้ชัดที่สุด ซึ่งเกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิต เพื่อการมีชีวิตอยู่ของมนุษย์ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเหมาะสมก็จะทำให้ชีวิตดำรงอยู่อย่างสมดุลไม่ได้ ประเภทของความต้องการทางร่างกาย แบ่งออกเป็น 7 ประเภท ดังนี้

1.1 ความต้องการอาหาร ความหิว ทำให้คนเราต้องกินอาหาร เพื่อหล่อเลี้ยงชีวิต เพราะอาหารเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับชีวิต

1.2 ความต้องการน้ำ เมื่อร่างกายของคนเราขาดน้ำ ทำให้เรารู้สึกว่าลำคอแห้งและปากแห้งผาก ซึ่งเกิดจากความต้องการที่จะได้น้ำดื่ม เพื่อรักษาความสมดุลของร่างกาย

1.3 ความต้องการทางเพศ

1.4 ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสม

1.5 ความต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด

1.6 ความต้องการอากาศที่บริสุทธิ์

1.7 ความต้องการขับถ่าย

2. ความต้องการทางจิตใจและสังคม

ความต้องการประเภทนี้ ก่อนข้างจะสลับซับซ้อนและเกิดขึ้นจากสภาพสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้ และประสบการณ์ที่บุคคลนั้น ได้รับและเป็นสมาชิกอยู่ ความต้องการทางจิตใจและสังคมนี้ ยังแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล แต่ละสังคม และฐานะทางสังคมของบุคคล รวมทั้งเวลาและโอกาสที่แตกต่างกันออกไปด้วย ลักษณะสำคัญของความต้องการทางจิตใจและสังคม ประกอบด้วย

2.1 ความต้องการทางจิตใจและสังคมที่เป็นมรดกตกทอดทางวัฒนธรรมและกลายเป็นลักษณะนิสัยประจำตัวของแต่ละคน ซึ่งสิ่งเหล่านี้แตกต่างกันไปในแต่ละสังคม

2.2 ความต้องการทางสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้ และประสบการณ์ เราต้องมีประสบการณ์และการเรียนรู้มาก่อน จึงจะเข้าใจและเลือกกระทำได้ บางทีเราต้องการศึกษาว่าจะเริ่มต้นอย่างไรและควรทำอะไรต่อไป

2.3 ความต้องการนี้เปลี่ยนแปลงได้ แม้ตัวคนเดียว

2.4 ความต้องการนี้จะมีมากขึ้น เมื่ออยู่รวมกลุ่มมากกว่าอยู่คนเดียว

2.5 ความต้องการนี้ เป็นพฤติกรรมปกปิดมากกว่าเปิดเผย ซึ่งจะแสดงออกเมื่อมีสิ่งเร้า

2.6 ความต้องการที่มองไม่เห็นเป็นนามธรรมมากกว่ารูปธรรม

2.7 ความต้องการทางจิตใจและสังคมมีอิทธิพลที่จะผลักดันให้เราทำอะไรก็ได้

บางครั้งอาจปราศจากเหตุผลและคุณธรรม

มาสโลว์ ได้กล่าวไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์นั้น ตั้งอยู่บนสมมติฐาน 3 ประการ คือ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนั้น จะไม่มีวันที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีก

ต่อไป ความต้องการมีอิทธิพล ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้น เป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองเสร็จสิ้นไปแล้ว จะไม่เป็นตัวก่อให้เกิดพฤติกรรมอีกต่อไป

3. ความต้องการของมนุษย์ จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับ ความต้องการในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองบางส่วนแล้ว ความต้องการขั้นสูงถัดไป ก็จะติดตามมาเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่อไป

นอกจากนี้ มาสโลว์ ยังแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (Human Basic Needs) ออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physical Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่อการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการอากาศ อาหาร น้ำ ยา ภัยโรค เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย การขับถ่าย การพักผ่อน การหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด การเคลื่อนไหว และความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) ได้แก่ ความต้องการความมั่นใจ ความเท่าเทียมกัน ความเสมอภาค ความไว้วางใจ ตลอดจนความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมที่เป็นอันตราย
3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs) ได้แก่ ความต้องการความรัก ความใกล้ชิด ความอบอุ่น ความเห็นอกเห็นใจในสัมพันธภาพระหว่างกัน
4. ความต้องการการยอมรับ (Esteem Needs) ได้แก่ การตระหนักในคุณค่า และความสามารถของตน ต้องการให้ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น การได้รับความเป็นอิสระ
5. ความต้องการที่จะบรรลุความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self Actualization Needs) ได้แก่ ความต้องการที่อยากจะสำเร็จตามความนึกคิด หรือความคาดหวัง ความทะเยอทะยาน ใฝ่ฝัน ภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ชั้น อย่างครบถ้วนแล้ว ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้น และมักเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน ซึ่งต่างก็มีความนึกคิดใฝ่ฝันที่อยากได้รับผลสำเร็จในสิ่งอันสูงส่ง

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ ในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป จึงมีความจำเป็นจะต้องสำรวจหาความต้องการที่แตกต่างกันนี้ จึงจะสามารถพัฒนาบุคคลให้เป็นไปตามที่องค์การต้องการไปในทิศทางเดียวกันได้

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการตัดสินใจ

การตัดสินใจ ก็คือ การบริหาร ดังนั้น ผู้นำจึงไม่สามารถหลีกเลี่ยงการตัดสินใจได้ แต่ควรจะได้มีความรู้เกี่ยวกับการตัดสินใจ เพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในการพิจารณาบทบาทหน้าที่ของผู้นำในองค์กร จะเห็นได้ว่าหน้าที่การตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญที่สุด เนื่องจากในการปฏิบัติงานจำเป็นที่จะต้องใช้การตัดสินใจในเกือบทุกบทบาทหน้าที่ จนนักบริหารยอมรับว่า การบริหาร ก็คือ การตัดสินใจ นั่นเอง

ความหมายของการตัดสินใจ

ความหมายของคำว่า การตัดสินใจ (Decision Making) ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายจากนักวิชาการต่าง ๆ ที่ได้ให้ความหมายตามแนวคิดและทัศนะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

วีระพล มาศเมืองงาม (2547 : 19) กล่าวว่า iva การตัดสินใจเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหาร เพราะการตัดสินใจเป็นจุดสำคัญในการอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานดำเนินไปตามแผนงานและเป้าหมายที่กำหนดไว้ และถือว่าการตัดสินใจเป็นจุดเริ่มต้นที่จะดำเนินการใด ๆ ทุกอย่าง ผลงานที่เกิดขึ้นถ้าไม่มีการตัดสินใจ หรือถ้าการตัดสินใจเป็นไปอย่างเชื่องช้า ในการดำเนินงานก็จะช้าไปด้วย ฉะนั้น ผลงานจะบังเกิดขึ้นช้าหรือเร็ว บรรลุเป้าหมายโดยถูกต้อง และมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจที่ถูกต้อง รวดเร็ว ทันต่อเวลาหรือทันต่อเหตุการณ์เป็นสิ่งสำคัญ การตัดสินใจจึงเป็นภาระที่สำคัญที่สุดของผู้บริหาร การวัดค่าผู้บริหารว่ามีความรู้ ความสามารถเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับวิจรรณญาณในการตัดสินใจ ผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญที่จะต้องตัดสินใจในเรื่องการวางแผนการจัดองค์กร การประสานงานและการควบคุมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาในองค์กร จึงถือได้ว่า ผู้บริหารจะต้องมีความรับผิดชอบทุกสิ่งทุกอย่างในองค์กร การอำนวยความสะดวกในการตัดสินใจ จึงเป็นเอกลักษณ์ของผู้บริหาร โดยเฉพาะและตลอดเวลา

บาร์นาร์ด (Barnard. 1938 : 142 – 149 ; อ้างถึงใน กนกวรรณ คำสอน. 2553 : 28) ได้ให้ความหมายคำว่า การตัดสินใจ ว่าหมายถึง กระบวนการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งจากหลาย ๆ ทางเลือกที่ได้พิจารณาหรือประเมินอย่างถี่ถ้วนแล้ว เป็นทางให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร การตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญและเกี่ยวข้องกับหน้าที่การบริหารหรือการจัดการเกือบทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การประสานงาน และการควบคุม การตัดสินใจได้มีการศึกษามานาน ดังที่ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจว่า คือ เทคนิคในการที่จะพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ให้เหลือทางเลือกเดียว

จากคำนิยามข้างต้นอาจกล่าวได้ว่า มีมุมมองของนักวิชาการที่แตกต่างกันไปบ้างในรายละเอียดแต่ประเด็นหลักที่มองเหมือนกันคือ

1. การตัดสินใจเป็นกระบวนการ (Process) นั้นหมายความว่า การตัดสินใจต้องผ่านกระบวนการคิด พิจารณาไตร่ตรอง วิเคราะห์แล้วค่อยตัดสินใจเลือกทางที่ดีที่สุด มีหลายท่านคิดว่า การตัดสินใจไม่มีขั้นตอนอะไรมาคิดแล้วทำเลย ซึ่งในความเป็นจริงแล้วการคิดก็ต้องมีการเก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสาร (Search) การออกแบบ (Design) และการเลือก (Choice) เพื่อให้สามารถเลือกทางเลือกได้ดีที่สุด

2. การตัดสินใจเกี่ยวข้องกับทางเลือก (Solution) การตัดสินใจเป็นการพยายามสร้างทางเลือกให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทางเลือกที่น้อยอาจปิดโอกาสให้เกิดความคิดสร้างสรรค์หรือทางเลือกที่ดีกว่าได้ ผู้บริหารที่ดีจำเป็นต้องมีการฝึกฝนการสร้างทางเลือกที่มากขึ้น หลากหลาย ด้วยวิธีการคิดแบบริเริ่ม (Initiative) และคิดแบบสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

3. การตัดสินใจเกี่ยวข้องกับโครงสร้างขององค์กร จะเห็นว่าผู้บริหารในแต่ละระดับชั้นก็มีหน้าที่ในการตัดสินใจต่างกัน กล่าวคือ ผู้บริหารระดับสูงจำเป็นต้องตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (Strategic Decision) เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับแนวทางที่ถูกต้องเพื่อใช้ทรัพยากรที่จำเป็นให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ ผู้บริหารระดับกลางจะตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการ (Management Decision) เป็นการตัดสินใจเพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารระดับต้นจะตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติการ (Operational Decision) เป็นการตัดสินใจดำเนินการควบคุมงานให้สำเร็จตามระยะเวลาและเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. การตัดสินใจเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมคน จะเห็นว่า การตัดสินใจเกี่ยวข้องกับตั้งแต่คนเดียว กลุ่มและทั้งองค์กร ซึ่งพฤติกรรมคนแต่ละคนก็แตกต่างกัน ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีความเข้าใจและมีจิตวิทยาเกี่ยวข้องกับบุคคลกลุ่ม และองค์การที่ดีพอจึงจะทำให้การตัดสินใจประสบผลสำเร็จได้

ดังนั้นกล่าวได้ว่า การตัดสินใจ คือ ผลสรุปหรือผลขั้นสุดท้ายของกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลเพื่อเลือกแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ ทรัพยากร และบุคคล สามารถนำไปปฏิบัติและทำให้งานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ การตัดสินใจ เป็นส่วนหนึ่งของบทบาทของผู้บริหารที่เกิดจากตำแหน่งและอำนาจที่เป็นทางการ คือ บทบาทการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) บทบาทผู้จัดการสถานการณ์ที่เป็นปัญหา (Disturbance Handler) บทบาทผู้จัดทรัพยากร (Resource Allocator) และบทบาทผู้เจรจาต่อรอง (Negotiator)

ความสำคัญของการตัดสินใจ

ทฤษฎีการบริหารองค์การในยุคหนึ่ง ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร (Management Process) อันได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวกและการควบคุม ต่อมาได้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดไปว่า แม้ว่าจะทำหน้าที่ดังกล่าวได้ดีเพียงใดก็ตามแต่ถ้าขาดการตัดสินใจที่ดีพอแล้วยากที่จะทำให้การบริหารองค์การสู่ความสำเร็จได้ การตัดสินใจจึงมีความสำคัญ 4 ประการ (จินตนา ท้วมพจน์. 2554 : ออนไลน์) ดังนี้

1. การตัดสินใจเป็นเครื่องวัดความแตกต่างระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้ที่เป็นผู้บริหารในระดับต่าง ๆ จะต้องแสดงความรู้ ความสามารถในการตัดสินใจที่ดีกว่าผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องมีเหตุผล มีหลักการ มีเจตคติและวิจรรย์ญาณที่ดีกว่า ความสามารถในการตัดสินใจคือมูลค่าเพิ่มที่ผู้บริหารต้องทำให้เห็นว่าเป็นความแตกต่างที่สมแล้วกับค่าจ้างเงินเดือน ในตำแหน่งผู้บริหาร

2. การตัดสินใจเป็นมรรควิธีนำไปสู่เป้าหมายองค์การ ผู้บริหารควรตระหนักเสมอว่าการตัดสินใจมิใช่เป็นเป้าหมายในตัวของมันเอง แต่เป็นมรรควิธี แนวทาง วิธีการและเครื่องมือที่ทำให้การบริหารองค์การประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้น การกำหนดเป้าหมายองค์การให้ชัดเจนก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องเริ่มต้น การหาวิธีการและแนวทางปฏิบัติที่หลากหลายก็เป็นขั้นตอนที่กระทำตามมา และนี่คือการตัดสินใจนั่นเอง การกำหนดแนวทางหรือวิธีการที่ดีที่หลากหลายและสร้างสรรค์ จะนำไปหือองค์การสู่ความสำเร็จได้

3. การตัดสินใจเป็นเสมือนสมองขององค์การ การตัดสินใจที่ดีก็เหมือนกับคนเรามีสมองและระบบประสาทที่ดีก็จะทำให้ตัวเราประสบผลสำเร็จในชีวิตการงาน ชีวิตส่วนตัวและชีวิตทางสังคมได้ ในขณะที่เดียวกันถ้าเป็นการตัดสินใจขององค์การที่ดีก็จะต้องมีสมอง และระบบประสาทขององค์การที่ดีด้วยจึงจะทำให้้องค์การมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้ ผู้บริหารที่ดีจะต้องกระตือรือร้น ใฝ่หาแนวทางแก้ไขปัญหาคู่ตลอดเวลา จะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงสถานการณ์ กำหนดแนวทางใหม่ๆ ขกระดับมาตรฐานและป้องกันปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานตามแผนที่กำหนดไว้ได้

4. การตัดสินใจปัญหาเป็นกลยุทธ์การแก้ปัญหาในอนาคต ในทฤษฎีการตัดสินใจทั่วไปมองว่าเป็นการแก้ไขปัญหาในอดีต ซึ่งได้แกปัญหาข้อขัดข้องซึ่งมีสะสมมาตั้งแต่ในอดีต และมีแนวโน้มมากขึ้นในอนาคต ซึ่งก็ไม่สามารถแก้ปัญหาได้หมดสิ้นและยังมีปัญหาใหม่ ๆ เข้ามาอีกมากมาย โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนกรอบแนวคิด (Paradigm) ในการมองปัญหาใหม่ให้มองไปถึงปัญหาในอนาคต ซึ่งได้แกปัญหาป้องกัน รู้แล้วว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ก็ควรมีการตัดสินใจล่วงหน้าก่อนที่ปัญหาจะเกิดขึ้น ปัญหาเชิงพัฒนาที่เป็นอีกเรื่องหนึ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจ เป็นการมองโดยใช้วิสัยทัศน์ (Vision) ของผู้บริหาร ในการพยากรณ์เหตุการณ์ในอนาคต กำหนดภาพอนาคต (Scenario) ไว้ พร้อมกำหนดทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาในแต่ละภาพอนาคตนั้นด้วย อาทิ ภาพอนาคตมุ่งเน้น 3 C ได้แก่ ลูกค้า (Customer) การแข่งขัน (Competition) และการเปลี่ยนแปลง (Change) ดังนั้นผู้บริหารเตรียมการที่จะคิดวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ในเรื่องดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นกลยุทธ์ในการบริการลูกค้าเหนือความคาดหว้ง กลยุทธ์การแข่งขันสู่ความเป็นเลิศ และกลยุทธ์สู่องค์การอัจฉริยะ เป็นต้น

ลักษณะของการตัดสินใจ

การตัดสินใจเป็นหัวใจของการปฏิบัติงานและบริหารงาน ทั้งนี้เพราะการตัดสินใจ จะมีอยู่ในแทบทุกขั้นตอนและทุกกระบวนการของการทำงาน แม้แต่บุคคลทั่วไปก็ไม่อาจหลีกเลี่ยง เรื่องการตัดสินใจได้ การตัดสินใจจะเกิดขึ้นเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ตลอดเวลาในแต่ละวันของมนุษย์

วันทนา เมืองจันทร์ (2553 : ออนไลน์) กล่าวว่า การตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น หมายถึงสภาพการดำเนินการตัดสินใจที่บรรลุผลตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการของการแก้ปัญหา นั้น ถ้าผู้นำคนใดสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ที่จำเป็นจะต้องตัดสินใจและมีวิธีการเลือก กระบวนการตัดสินใจซึ่งจะทำให้ผลของการตัดสินใจนั้น ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ได้ ก็นับว่า การตัดสินใจนั้นเกิดประสิทธิผล

ประเภทของการตัดสินใจ

หัวหน้า (Figurehead) มีบทบาทในการบังคับบุคคลเพื่อให้ทำหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ ผู้นำ (Leader) มีบทบาทในการกระตุ้น หรือ เร้าผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาในด้านการงาน หรือด้านอื่น ๆ ผู้ติดต่อ (Liaison) มีบทบาทในการติดต่อกับองค์กรหรือหน่วยงานภายนอก เพื่อให้ได้ข้อมูลและ บริการด้านต่าง ๆ ซึ่งแต่ละคนจะต้องมีการตัดสินใจเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งแต่ละคน จะต้องเลือกประเภทของการตัดสินใจเพื่อการดำเนินงานดังกล่าว

ทงศักดิ์ เวียงแก้ว (2554 : ออนไลน์) ได้แบ่งประเภทของการตัดสินใจมี 3 ประเภท ได้แก่

1. การตัดสินใจแบบโครงสร้าง (Structure) บางครั้งเรียกว่าแบบกำหนดไว้ล่วงหน้าแล้ว (Programmed) เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นประจำ จึงมีมาตรฐานในการตัดสินใจ เพื่อแก้ปัญหาอยู่แล้ว โดยวิธีการในการแก้ปัญหาที่ดีที่สุดจะถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน ตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ เช่น การหาระดับสินค้าคงคลังที่เหมาะสม หรือการเลือกกลยุทธ์ในการลงทุน ที่เหมาะสมที่สุด เมื่อมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดค่าใช้จ่ายต่ำที่สุดหรือเพื่อให้เกิดกำไรสูงสุด การตัดสินใจแบบนี้จึงมักใช้แบบจำลองทางคณิตศาสตร์ (Mathematical Model) หรือศาสตร์ทางด้าน วิทยาการการจัดการ (Management Science) หรือการวิจัยดำเนินงาน (Operation Research) เข้ามาใช้ โดยในบางครั้งอาจนำระบบสนับสนุนการตัดสินใจและระบบผู้เชี่ยวชาญเข้ามาใช้ร่วมด้วย ตัวอย่าง ของการตัดสินใจแบบโครงสร้าง ได้แก่ การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับสินค้าคงคลัง จะต้องสั่งของเข้า (Order Entry) ครั้งละเท่าไร เมื่อใด การวิเคราะห์งบประมาณ (Budget Analysis) ที่ต้องใช้ในการ จัดการต่างๆ การตัดสินใจเรื่องการลงทุน จะลงทุนอะไร ที่ตั้งโกดังเก็บสินค้า (Warehouse Location) ควรตั้งที่ไหน ระบบการจัดส่ง/การจำหน่าย (Distribution System) ควรเป็นอย่างไร เป็นต้น

2. การตัดสินใจแบบไม่เป็นโครงสร้าง(Unstructure) บางครั้งเรียกว่า แบบไม่เคยกำหนดล่วงหน้ามาก่อน (Nonprogrammed) เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับปัญหาซึ่งมีรูปแบบไม่ชัดเจนหรือมีความซับซ้อน จึงไม่มีแนวทางในการแก้ปัญหาแน่นอน เป็นปัญหาที่ไม่มีวิธีการแก้ไขอย่างชัดเจนว่าต้องทำอะไรบ้าง การตัดสินใจกับปัญหาลักษณะนี้ จะไม่มีเครื่องมืออะไรมาช่วย มักเป็นปัญหาของผู้บริหารระดับสูง ต้องใช้สัญชาตญาณ ประสบการณ์ และความรู้ของผู้บริหารในการตัดสินใจ ตัวอย่างของการตัดสินใจแบบไม่เป็นโครงสร้าง เช่น การวางแผนการบริการใหม่ การว่าจ้างผู้บริหารใหม่เพิ่ม หรือการเลือกกลุ่มของโครงการวิจัยและพัฒนาเพื่อนำไปใช้ในปีหน้า

3. การตัดสินใจแบบกึ่งโครงสร้าง (Semistruature) เป็นการตัดสินใจแบบผสมระหว่างแบบโครงสร้างและแบบไม่เป็นโครงสร้าง คือบางส่วนสามารถตัดสินใจแบบโครงสร้างได้ แต่บางส่วนไม่สามารถทำได้ โดยปัญหาแบบกึ่งโครงสร้างนี้ จะใช้วิธีแก้ปัญหาแบบมาตรฐานและการพิจารณาโดยมนุษย์ร่วมเข้าไว้ด้วยกัน คือมีลักษณะเป็นกึ่งโครงสร้าง แต่มีความซับซ้อนมากขึ้น ขึ้นตอนจึงไม่ชัดเจนว่า จะมีขั้นตอนอย่างไร ปัญหาบางส่วนเขียนเป็นแบบจำลองทางคณิตศาสตร์ได้ แต่ปัญหาบางส่วนไม่สามารถเขียนออกมาในรูปของแบบจำลองได้ ตัวอย่างการตัดสินใจแบบกึ่งโครงสร้าง เช่น การทำสัญญาทางการค้า การกำหนดงบประมาณทางการตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์

รูปแบบของการตัดสินใจ

การตัดสินใจเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นตลอดเวลาในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะหน่วยงาน การตัดสินใจอาจกระทำโดยบุคคลเพียงคนเดียวหรือเป็นกลุ่มบุคคล แล้วแต่ความเหมาะสมของกรณี รูปแบบของการตัดสินใจ โดยถือเอาจำนวนคนที่ร่วมตัดสินใจเป็นเกณฑ์ สามารถจำแนกออกได้ 2 รูปแบบ (สูกชัย เอษะน้อย, 2550 : 15-16) ดังนี้

1. การตัดสินใจโดยบุคคลคนเดียว (Individual Decision Making) ใช้สำหรับการตัดสินใจในเรื่องง่าย ๆ ที่ผู้ทำการตัดสินใจได้กำหนดไว้ล่วงหน้าแล้ว หรือเรื่องเร่งด่วนฉุกเฉินที่ไม่มีเวลาพอสำหรับการปรึกษากับบุคคลอื่น

2. การตัดสินใจโดยกลุ่มบุคคล (Group Decision Making) เป็นการตัดสินใจโดยให้ผู้ที่ มีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามผลของการตัดสินใจนั้น ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและให้ ข้อมูล การตัดสินใจโดยกลุ่มบุคคลนี้ เหมาะสำหรับการตัดสินใจเรื่องที่ยุ่ยากซับซ้อน หรือเรื่อง ที่ผู้บริหารไม่มีข้อมูลข่าวสารเพียงพอหรือยังขาดประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ หรือ ไม่มีความชำนาญ ทางด้านนั้นอย่างเพียงพอ จึงจำเป็นต้องฟังความคิดเห็นจากผู้ที่มีประสบการณ์ แล้วประมวลความคิด เห็นเหล่านั้นมาเป็นถึงกำหนดการตัดสินใจ กลุ่มบุคคลดังกล่าวอาจได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกัน วิธีการตัดสินใจโดยกลุ่มอาจทำได้ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

2.1 การตัดสินใจโดยใช้ข้อยุติที่เป็นมติในเสียงข้างมาก อาจใช้ระบบเสียงข้างมากเกิน ครึ่งหนึ่ง หรือระบบสองในสามของกลุ่ม แล้วแต่ความสำคัญของเรื่องที่ตัดสินใจ

2.2 การตัดสินใจโดยข้อยุติเป็นเอกฉันท์ คือการที่สมาชิกทุกคนเห็นพ้องต้องกัน โดย
ไม่มีความขัดแย้ง และ

2.3 สมาชิกในที่ประชุมเสนอความคิดเห็น แล้วให้ผู้บริหารนำมาพิจารณา
ประกอบการตัดสินใจเอง

สมยศ นาวิการ (2545 : 137) เสนอรูปแบบการตัดสินใจโดยคำนึงถึงเหตุผล ซึ่งแบ่งออก
ได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การตัดสินใจโดยใช้สามัญสำนึก เป็นการตัดสินใจสั่งการโดยใช้ความรู้สึกหรือ
สัญชาตญาณ ความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์เป็นสิ่งสำคัญ และในบางครั้งอารมณ์ก็เป็น
ส่วนประกอบด้วยเช่นกัน การตัดสินใจในลักษณะนี้ ไม่มีหลักการหรือกฎเกณฑ์แน่นอนตายตัว
แต่ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้ตัดสินใจแต่ละคน โดยนึกเอาว่าอย่างไรเหมาะสมหรือเห็นว่าถูกต้อง
ซึ่งผลของการตัดสินใจของแต่ละคนตามวิธีนี้ มักจะแตกต่างกันไป

2. การตัดสินใจโดยใช้เหตุผลไตร่ตรอง เป็นการตัดสินใจสั่งการโดยอาศัยสถิติข้อมูล
การศึกษาค้นคว้าหาหลักฐานข้อเท็จจริง หรือการอ้างอิงตัวบทกฎหมายระเบียบวิธีปฏิบัติ เพื่อให้มี
หลักฐานโดยถ่องแท้ว่าเรื่องนั้น ๆ มีความจริงอยู่อย่างไร แล้วใช้ความจริงที่มีอยู่หรือที่ได้มานั้น
เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจสั่งการ มิใช่ขึ้นอยู่กับความนึกคิดของแต่ละบุคคลตามวิธีการแรก
หลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวก็คือ หลักสมเหตุสมผล เป็นการตัดสินใจสั่งการโดยใช้วิธีการทาง
วิทยาศาสตร์เข้ามาช่วย ซึ่งประกอบด้วยเทคนิคและกระบวนการต่าง ๆ ที่ได้มีการกำหนดอย่างมี
ระเบียบแบบแผน และมีแบบมีกฎเกณฑ์ที่แน่นอน

เสริมศักดิ์ วิสาลาภรณ์ (2545 : 124) ได้แบ่งรูปแบบการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียน
ออกเป็น 3 รูปแบบ

1. การตัดสินใจเกี่ยวกับงานประจำ (Routine Decision Making) เป็นการตัดสินใจ
สั่งการส่วนใหญ่ของผู้บริหารเกี่ยวกับงานประจำทั่วไป

2. การตัดสินใจเกี่ยวกับงานสร้างสรรค์ (Heurtutic Decision Making) ในการตัดสินใจ
ในด้านนี้ ครูใหญ่ต้องให้เสรีภาพแก่เพื่อนร่วมงานที่จะแสดงออก เปิดโอกาสและส่งเสริมให้เกิด
ผู้นำแบบลูกเงินในการทำงานร่วมกับนักเรียนและครู ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศให้มีโอกาส
ในการตัดสินใจสั่งการแบบมีการสร้างสรรค์ขึ้น

3. การตัดสินใจเกี่ยวกับการประนีประนอม (Compromise Decision Making) ผู้บริหาร
จำเป็นต้องหาทวิวิธีในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง ซึ่งอาจเกิดจากความแตกต่างในค่านิยม และ
วัฒนธรรม ความคาดหวังในบทบาทหรือข้อขัดแย้งที่เกิดจากความสนใจเฉพาะบุคคล ผู้บริหาร
จะต้องพัฒนาทักษะของตนเองในการตัดสินใจสั่งการในด้านนี้ เพราะถ้าความขัดแย้งเกิดขึ้นบ่อย ๆ
ในหน่วยงาน การที่จะสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหน่วยงานก็จะกระทำไม่ได้ลำบาก

วีระพล มาศเมืองงาม (2547 : 30) กล่าวว่า โดยทั่วไปแล้วการตัดสินใจของผู้บริหารนั้น มีหลายรูปแบบ คนคนเดียวอาจตัดสินใจในเรื่องที่ไม่เป็นแบบแผนหรือยุทธวิธี ในขณะที่เดียวกันกับ กลุ่มบุคคลก็อาจมานั่งรวมกันเพื่อตัดสินใจในเรื่องที่เป็นแบบแผน มีลักษณะได้เช่นกัน ความเหมาะสมในรูปแบบนั้นควรเป็นไปในรูปแบบที่ว่า คนคนเดียวควรตัดสินใจที่เป็นแบบแผน มีลักษณะเป็นประจำ และสภาพการณ์ที่แน่นอน การจำแนกประเภทการตัดสินใจจึงไม่อาจแบ่งได้ ชัดเจนว่า เป็นการตัดสินใจประเภทใดประเภทหนึ่งโดยเฉพาะ ทั้งนี้เนื่องจากสถานการณ์ของปัญหา ที่จะต้องตัดสินใจกำหนดไว้ล่วงหน้า ในทางตรงข้ามการตัดสินใจที่อยู่ภายใต้สถานการณ์ที่ไม่มี ความแน่นอน ก็จะมีลักษณะเป็นการตัดสินใจที่ไม่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า ประเภทของการตัดสินใจ สิ่งการขึ้นอยู่กับแนวโน้มของสถานการณ์ที่จะต้องตัดสินใจ

กล่าวโดยสรุป การตัดสินใจเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนที่จะต้องใช้การพิจารณาใคร่ครวญ อย่างรอบคอบ หากเป็นเรื่องเร่งด่วนฉุกเฉินก็ควรที่จะใช้รูปแบบการตัดสินใจเพียงคนเดียว แต่ สำหรับเรื่องที่ยังยากซับซ้อน หรือเรื่องที่ผู้บริหารไม่มีข้อมูลข่าวสารเพียงพอ หรือยังขาด ประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ ก็ควรใช้รูปแบบการตัดสินใจโดยกลุ่มบุคคล โดยอยู่ภายใต้สามัญสำนึก ใช้เหตุผลใคร่ครวญและการประณีตประนอม

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร

ในปัจจุบันองค์กรสมัยใหม่ จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กันเป็น จำนวนมาก ซึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น มีแนวทางในการพัฒนาอยู่ 3 แนวทาง คือ การพัฒนาการจัดการ (Management Development) การปรับปรุงคุณภาพชีวิต (Quality of Work Life) และการพัฒนาองค์กร (Organization Development) ซึ่งสิ่งสำคัญต่อแนวทางดังกล่าวก็คือ การปรับปรุงบรรยากาศขององค์กรและการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการ แสดงออกถึงศักยภาพของบุคคลในองค์กร

ความหมายของบรรยากาศขององค์กร

บรรยากาศขององค์กร (Organization Climate) ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายจากงานวิจัย และจากนักวิชาการต่าง ๆ ที่ได้ให้ความหมายตามแนวคิด และทัศนะดังต่อไปนี้

นิภา แก้วศรีงาม (2532 : 192 ; ย่างถึงใน กนกวรรณ คำสอน. 2553 : 38) ให้ความหมาย ไว้ว่า บรรยากาศขององค์กร (Organization Climate) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า บุคลิกภาพของ องค์กร (Organization Personality) หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่ประกอบขึ้นมาเป็นคุณลักษณะของ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลในองค์กรเกิดการรับรู้ในสภาพ รวมเหล่านั้น ทั้งทางตรงและทางอ้อม และการรับรู้อันเกิดจากสภาพแวดล้อมเหล่านี้ จะเป็นแรงดัน ที่มีอิทธิพลผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงาน

ประภัศสร บุญมี (2547 : 1) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นแหล่งสะสมและป้องกันองค์ความรู้ประการสำคัญ เป็นแหล่งเก็บรวบรวมและบันทึกความรู้ ตลอดจนเป็นสะพานเชื่อมระหว่างอดีต ปัจจุบันและอนาคต ทำให้องค์กรมีการเพิ่มความรู้โดยการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ กำหนดทิศทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ดังนั้นองค์การจึงเกี่ยวข้องกับการบริหารงาน โดยตรงและโดยอ้อม และบรรยากาศขององค์กรจะดีหรือไม่ดีนั้น ขึ้นอยู่กับผู้นำและสมาชิกขององค์กร

จากความหมายของบรรยากาศขององค์กรที่กล่าวมาแล้วนั้น อาจกล่าวได้อีกนัยหนึ่งว่า บรรยากาศขององค์กร เป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กรที่ไม่เหมือนกันในแต่ละองค์กร เป็นการรับรู้หรือความเข้าใจของสมาชิกทุกคนที่มีต่อองค์กร และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร โดยจะเป็นตัวกำหนดรูปแบบ ความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์กรประเภทต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อทัศนคติและความพอใจที่สมาชิกมีต่อองค์กร

ลักษณะของบรรยากาศขององค์กร

บรรยากาศขององค์กร จะบ่งบอกถึงลักษณะของกระบวนการกลุ่มและระดับการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน ตลอดจนทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานด้วยการปรับปรุงลักษณะงาน ดังนั้นลักษณะของบรรยากาศขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะทำงาน

อารี เพชรผุด (2537 : 77) ได้สรุปทฤษฎีบรรยากาศขององค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ทฤษฎี ดังนี้

1. Multiple Measurement-Organization Attribute Approach ซึ่งหมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ขององค์กรที่ทำให้แตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ และเห็นได้ชัดตลอดเวลา และลักษณะเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรนั้น ๆ

2. Perceptual Measurement-Organizational Attribute Approach ซึ่งหมายถึงลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้โดยตรงของสมาชิกและสิ่งแวดล้อมในองค์กร ความอิสระในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและโอกาสของแต่ละบุคคลในการแสดงออกตามความสามารถ

3. Perceptual Measurement Individual Approach คือ ลักษณะการรับรู้ของแต่ละบุคคล เหมือนกับองค์กรเป็นบุคคลคนหนึ่ง เป็นลักษณะทางด้านจิตวิทยาบุคคลและบรรยากาศ (Individual and Climate)

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศขององค์กรพบว่า หลักการ เหตุผล และกิจกรรมของแต่ละแนวคิดทฤษฎี จะมีความเกี่ยวข้องระหว่างกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศขององค์กรขึ้น ซึ่งมีความแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร และจะมีลักษณะบรรยากาศที่ไม่เหมือนกัน โดยจะขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมขององค์กรเป็นตัวกำหนด

แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการปกครองที่ยึดหลักการกระจายอำนาจ ซึ่งเป็นรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เป็นรูปแบบการปกครองที่ประชาชนมีส่วนร่วม มีความเกี่ยวพัน มีส่วนได้ส่วนเสียในการปกครอง ทำให้เกิดความรับผิดชอบ และหวงแหนต่อท้องถิ่นที่ตนอาศัย อันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบการปกครองประชาธิปไตย โดยประชาชนมีโอกาสเลือกตั้ง รู้จักการปกครองตนเอง ทำให้เกิดความสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น มีส่วนรับรู้ถึงปัญหา อุปสรรคและช่วยกันแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นตนเอง ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่นดังนี้

พูนศักดิ์ ลักกทัตติยกุล (2551 : ออนไลน์) กล่าวว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นหมายถึง การปกครองชุมชนหรือท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งของประเทศ โดยมีองค์กรหรือหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นมาเป็นนิติบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วยเจ้าหน้าที่ที่ประชาชนเลือกตั้งเข้ามา เพื่อดำเนินงานตามกำหนดระยะเวลา โดยมีงบประมาณเป็นของตนเอง และมีอำนาจอิสระของตน ในการดำเนินกิจการของท้องถิ่นที่รัฐบาลได้มอบหมายให้ ทั้งนี้โดยส่วนกลางหรือรัฐบาลเป็นเพียงผู้คอยควบคุมเท่านั้น การปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยในปัจจุบัน ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 ซึ่งได้กำหนดการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ในท้องถิ่นที่เห็นสมควรให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง อันเป็นการดำเนินการจัดระเบียบบริหารราชการตามหลักการกระจายอำนาจ

ลิขิต ธีรเวคิน (2543 : 3 ; อ้างถึงใน กนกวรรณ คำสอน. 2553 : 47) ให้ความหมายไว้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองตนเองในรูปของการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หรือการกระจายอำนาจไปในระดับต่ำสุด คือ รากหญ้า (Grass Roots) ซึ่งเป็นฐานเสริมสำคัญของการพัฒนาระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ความล้มเหลวของระบอบประชาธิปไตย มีหลายองค์ประกอบ แต่ละองค์ประกอบสำคัญยิ่งขาดอันหนึ่ง ก็คือ การขาดรากฐานในท้องถิ่น ดังนั้น หากไม่มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลจะต้องรับภาระดำเนินการทุกอย่าง และไม่แน่ว่าจะสนองความต้องการของท้องถิ่นถูกจุดหรือไม่ รวมทั้งจะต้องดำเนินการเฉพาะท้องถิ่นนั้น ๆ ไม่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นอื่น หากได้จัดให้มีการปกครองท้องถิ่นเพื่อดำเนินการเองแล้ว ภารกิจของรัฐบาลก็จะผ่อนคลายเป็นไป รัฐบาลจะมีหน้าที่เพียงแต่ควบคุม ดูแลเท่าที่จำเป็นเท่านั้น เพื่อให้ท้องถิ่นมีมาตรฐานในการดำเนินงานยิ่งขึ้น การแบ่งเบาภาระทำให้รัฐบาลมีเวลาที่จะดำเนินการในเรื่องสำคัญ หรือกิจการใหญ่ ๆ ระดับชาติอันเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยส่วนรวม ความคับคั่งของภาระหน้าที่ต่าง ๆ ที่รวมอยู่ส่วนกลางจะลดน้อยลง ความคล่องตัวในการดำเนินงานของส่วนกลางจะมีมากขึ้น

สิวพร สุขเหี้ยม (2553 : ออนไลน์) กล่าวไว้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือการปกครองท้องถิ่น เป็นรูปแบบการปกครองที่จำเป็นและมีความสำคัญในทางการเมืองการปกครองของชุมชนต่าง ๆ เฉพาะอย่างยิ่งชุมชนที่มีการปกครองระบบประชาธิปไตย ซึ่งกล่าวในทางทฤษฎีและแนวความคิดทางปกครอง จะเห็นได้ว่ารัฐบาลซึ่งเป็นกลไกในการบริหารการปกครองของรัฐนั้น ย่อมมีภาระหน้าที่อย่างมากมายในการบริหารประเทศให้ประชาชนได้รับความสุข ความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต (Well Being) อีกทั้งความมั่นคงแห่งชาติทั้งในทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม (National Security) แต่ย่อมเป็นไปไม่ได้ที่รัฐบาลจะดูแลและจัดทำบริการให้กับประชาชนได้ทั่วถึงทุกชุมชนของประเทศ เพราะอาจจะเกิดปัญหาเกี่ยวกับความล่าช้าในการดำเนินงาน การที่อาจจะไม่สนองตอบต่อความต้องการของแต่ละชุมชนได้ และรวมทั้งข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณ (Budget) และตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ดำเนินงานให้ทั่วถึงได้ เมื่อเป็นดังนี้ การลดภาระของรัฐบาลโดยการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองเพื่อการสนองตอบต่อความต้องการของชุมชน จะได้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และตรงกับความมุ่งประสงค์ของชุมชนนั้น ๆ จึงเป็นผลให้การปกครองท้องถิ่นมีบทบาทและความสำคัญเกิดขึ้น

จากความหมายที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น จะเห็นได้ว่า การปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านั้นอาจมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญ จำนวนประชากรหรือขนาดของพื้นที่ ดังนั้นอำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอควรเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ หากมีอำนาจมากเกินไปไม่มีขอบเขต หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น จะกลายสภาพเป็นรัฐอธิปไตยเอง เป็นผลเสียต่อความมั่นคงของรัฐ

ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

แนวความคิดในการปกครองท้องถิ่น เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ทางการเมืองการปกครองของรัฐ ในอันที่จะรักษาความมั่นคงและความผาสุกของประชาชน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจปกครอง และเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการประชาธิปไตย โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองนั้น

โกวิท พวงงาม (2549 : 10) กล่าวว่า ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่น คือฐานรากของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (Basic Democracy) เพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในสิทธิและหน้าที่ของพลเมือง อันจะนำไปสู่ความเลื่อมใสศรัทธาในระบอบประชาธิปไตย

2. การปกครองท้องถิ่น เป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล

3. การปกครองท้องถิ่น ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง (Self Government) เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งทำให้ประชาชนเกิดจิตสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนร่วมรับรู้ถึงอุปสรรคปัญหา และช่วยป้องกันแก้ไขปัญหาท้องถิ่นของตนเอง

4. การปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นตรงตามเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพ

5. การปกครองท้องถิ่น จะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง และการบริหารของประเทศในอนาคต

6. การปกครองท้องถิ่น สอดคล้องกับแนวความคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งพาตนเอง ซึ่งการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเองเป็นการพัฒนาทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม เพราะการดำเนินงานพัฒนาชนบทที่ผ่านมายังมีอุปสรรคสำคัญประการหนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมจากประชาชนในท้องถิ่นอย่างเต็มที่ การพัฒนาชนบทที่สัมฤทธิ์ผลนั้นจะต้องมาจากการริเริ่มช่วยตนเองของท้องถิ่น ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงกัน โดยอาศัยโครงสร้างความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง ซึ่งต้องมาจากการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง มิเช่นนั้นแล้วการพัฒนาชนบทจะเป็นลักษณะหยิ่งยโสขี้ดื้อหรือกึ่งหยิ่งยโสขี้ดื้อ เกิดความคาดหวังว่าทุกปีจะมีลาภลอย แทนที่จะเป็นผลดีต่อท้องถิ่น กลับสร้างลักษณะการพัฒนาแบบพึ่งพาไม่ยอมช่วยตัวเอง

สิวพร สุขเยี่ยม (2553 : ออนไลน์) กล่าวว่า จากแนวความคิดในการปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ทางการปกครองของรัฐบาล ในอันที่จะรักษาความมั่นคงและความผาสุกของประชาชน ยึดหลักการกระจายอำนาจปกครอง และเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการประชาธิปไตย โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นสามารถสรุปได้ดังนี้

1 การปกครองท้องถิ่น คือ รากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ให้ประชาชนรู้สึกว่าคุณมีความเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียในการปกครอง การบริหารท้องถิ่น เกิดความรับผิดชอบ และหวงแหนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอยู่อาศัยอันจะนำมาซึ่งความศรัทธาเลื่อมใสในระบอบการปกครองประชาธิปไตยในที่สุด

2 การปกครองท้องถิ่น ทำให้ประชาชนรู้จักท้องถิ่นการปกครองตนเอง (Self Government) หัวใจของการปกครองระบอบประชาธิปไตย ประการหนึ่งก็คือ การปกครองตนเอง มิใช่เป็นการปกครองอันเกิดจากคำสั่งเบื้องบน โดยเป็นการที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง ซึ่งผู้บริหารท้องถิ่นนอกจากจะได้รับเลือกตั้งมาเพื่อรับผิดชอบบริหารท้องถิ่นโดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากประชาชนแล้ว ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องฟังเสียงประชาชนด้วยวิถีทางประชาธิปไตย ประชาชนออกเสียงประชามติ (Reference) ให้ประชาชนมีอำนาจถอดถอน (Recall) ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดความสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น และมีส่วนรับรู้ถึงปัญหาและแก้ไข ปัญหาท้องถิ่นของตน

3 การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ซึ่งเป็นหลักสำคัญของการกระจายอำนาจ เนื่องจากการกิจของรัฐบาลมีอยู่อย่างกว้างขวางนับวันจะขยายเพิ่มขึ้น ขณะที่แต่ละท้องถิ่นย่อมมีปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกัน ประชาชนจึงเป็นผู้มีความเหมาะสมที่จะแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นนั้นมากที่สุด และกิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่น ไม่เกี่ยวกับท้องถิ่นอื่น ๆ และไม่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อประเทศโดยส่วนรวม จึงเป็นการสมควรที่จะให้ประชาชนท้องถิ่นดำเนินการดังกล่าวเอง ทั้งนี้การแบ่งเบาภาระดังกล่าวทำให้รัฐบาลมีเวลาที่จะดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ๆ หรือกิจการใหญ่ ๆ ระดับชาติอันเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยส่วนรวม และมีความคล่องตัวในการดำเนินงานของรัฐบาลจะมีมากขึ้น

4 การปกครองท้องถิ่นสามารถสนองตอบความต้องการของท้องถิ่นตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากท้องถิ่นมีความแตกต่างกันไม่ว่าทางสภาพภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ประชาชน ความต้องการและปัญหาข้อมต่างกันออกไป ผู้ที่ให้บริการหรือแก้ไขปัญหาก็ถูกจุดและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดีคือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั่นเอง

5 การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองและการบริหารของประเทศในอนาคต ผู้นำหน่วยการปกครองท้องถิ่นย่อมเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมือง การเลือกตั้ง การสนับสนุนจากประชาชนในท้องถิ่นย่อมเป็นพื้นฐานที่ดีต่ออนาคตทางการเมืองของตน และยังฝึกฝนทักษะทางการบริหารงานในท้องถิ่นอีกด้วย

6 การปกครองท้องถิ่น โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ ทำให้เกิดการพัฒนาระบบแบบพึ่งตนเองทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

โดยสรุป ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถแบ่งออกเป็นสองด้านด้วยกัน คือ ด้านการเมืองการปกครอง และการบริหาร กล่าวคือในด้านการเมืองการปกครองนั้นเป็นการปูพื้นฐานการปกครองระบอบประชาธิปไตยและเรียนรู้การปกครองตนเอง ส่วนด้านการบริหารนั้นเป็นการแบ่งเบาภาระรัฐบาลและประชาชนในท้องถิ่น ได้หาทางสนองแก้ไขปัญหาคด้วยตนเองด้วย กลไกการบริหารต่าง ๆ ทั้งในแง่ของการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการจัดการ เป็นต้น

ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยในปัจจุบัน ดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 ซึ่งได้กำหนดการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในท้องถิ่นที่เห็นสมควรให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง อันเป็นการดำเนินการจัดระเบียบบริหารราชการตามหลักการกระจายอำนาจ ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงการจัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ดังนี้

พูนศักดิ์ ลักกหัตติยกุล (2551 : ออนไลน์) กล่าวไว้ว่า ประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีทั้งหมด 5 ประเภท คือ

1. เทศบาล

พระราชบัญญัติเทศบาล ได้กำหนดรูปแบบโครงสร้างของการจัดองค์การและการบริหารงานของเทศบาลจำลองมาจากการปกครองแบบรัฐสภา ซึ่งเป็นการปกครองประเทศมาใช้กับเทศบาลด้วย คือมีสภาเทศบาลซึ่งมีสมาชิกมาจากการเลือกตั้ง ทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายควบคุมการบริหารเทศบาล ทำนองเดียวกันกับสภาผู้แทนราษฎร และมีคณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหาร ทำนองเดียวกับรัฐมนตรี ซึ่งสภาเทศบาลให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งคณะเทศมนตรีจากสมาชิกสภาเทศบาล สภาเทศบาล ประกอบด้วยสมาชิกที่ราษฎรเลือกตั้งเข้ามาจำนวนที่กฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลซึ่งได้กำหนดไว้ ตามประเภทของเทศบาลคือ

1. เทศบาลตำบล ได้แก่ ท้องถิ่นซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบล
2. เทศบาลเมือง ได้แก่ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด หรือท้องถิ่นชุมชนที่มีประชาชนตั้งแต่ 10,000 คน ขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอสมควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัตินี้ และมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง
3. เทศบาลนคร ได้แก่ ท้องถิ่นชุมชนที่มีประชาชน ตั้งแต่ 50,000 คน ขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอสมควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัตินี้ และมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลนคร

2. องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหรือ อบต. มีฐานะเป็นนิติบุคคล เป็นระบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่เล็กที่สุดในประเทศไทย พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 กำหนดให้การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

3. องค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) คือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของประเทศไทย มีจังหวัดละหนึ่งแห่ง ยกเว้นกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ องค์การบริหารส่วนจังหวัด มีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัด จัดตั้งขึ้นเพื่อบริการสาธารณประโยชน์ในเขตจังหวัด ตลอดทั้งช่วยเหลือพัฒนางานของเทศบาลและ อบต. รวมทั้งการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อไม่ให้งานซ้ำซ้อน

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 บัญญัติไว้ว่า ในจังหวัดหนึ่งให้มีองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการส่วนท้องถิ่น เขตขององค์การบริหารส่วนจังหวัดคือเขตจังหวัด การจัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้สมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในเขตจังหวัด และมีวาระการดำรงตำแหน่งครั้งละ 4 ปี มีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนในเขตจังหวัดนั้นตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีหลักเกณฑ์ว่า ให้ถือเอาจำนวนราษฎรในแต่ละจังหวัดตามข้อมูลทะเบียนราษฎร ที่ประกาศในปีสุดท้ายก่อนการเลือกตั้งเป็นเกณฑ์ ดังนี้

1. จังหวัดใดที่มีจำนวนราษฎรไม่เกิน 500,000 คน ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 24 คน
2. จังหวัดใดที่มีจำนวนราษฎรเกินกว่า 500,000 คน แต่ไม่ถึง 1,000,000 คน ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 30 คน
3. จังหวัดใดที่มีจำนวนราษฎรเกินกว่า 1,000,000 คน แต่ไม่ถึง 1,500,000 คน ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 36 คน
4. จังหวัดใดที่มีจำนวนราษฎรเกินกว่า 1,500,000 คน แต่ไม่ถึง 2,000,000 คน ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 42 คน
5. จังหวัดใดที่มีจำนวนราษฎรเกินกว่า 2,000,000 คน ขึ้นไป ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 48 คน

4. กรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่มีขนาดใหญ่ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528

โครงสร้างของกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครแบ่งโครงสร้างออกเป็น 2 ฝ่าย คือ

1. สภากรุงเทพมหานคร (ฝ่ายนิติบัญญัติ) ประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี กำหนดให้ประชาชนในแต่ละเขตปกครองเลือกสภากรุงเทพมหานครได้เขตละ 1 คน ปัจจุบันกรุงเทพมหานครมีทั้งหมด 50 เขตปกครอง มีสภากรุงเทพมหานครได้ 57 คน ใช้ระบบการเลือกตั้งแบบแบ่งเขตเบอร์เดียว สภากรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ทางนิติบัญญัติ รวมทั้งควบคุมและตรวจสอบการทำงานของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

2. ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร (ฝ่ายบริหาร) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้งในกรุงเทพมหานคร และมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี การเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครใช้ระบบการเลือกตั้งแบบแบ่งเขตเบอร์เดียว ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย และบริหารราชการของกรุงเทพมหานครให้เป็นตามกฎหมาย โดยมีรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครไม่เกิน 4 คน ช่วยในการบริหารงานตามที่ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมอบหมาย พื้นที่การ บริหารกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็นเขตและแขวง ในแต่ละเขต จะมีผู้อำนวยการเขตเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหาร โดยมีสภาเขต (สข.) เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ที่ประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนภายในเขตนั้น ซึ่งแต่ละเขตมีสมาชิกสภาเขตอย่างน้อยเขตละ 7 คน ถ้าเขตใดมีประชากรเกิน 100,000 คน ให้มีสมาชิกสภาเขตได้เพิ่มอีก 1 คน เศษของแสนถ้าเกิน 50,000 คน ให้นับเป็น 100,000 คน มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี

5. เมืองพัทยา

พัทยาเป็นเมืองท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงของประเทศไทย เป็นเมืองที่มีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วในช่วง 20 ปี ที่ผ่านมา จึงทำให้ประชากรต่างถิ่นอพยพเข้ามาอยู่เพิ่มจำนวนมาก ก่อให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อม ผังเมือง อาชญากรรม และอื่น ๆ เพื่อให้การบริหารเมืองมีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัว ดังนั้น รัฐบาลจึงกำหนดให้พัทยามีการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบพิเศษ เรียกว่า เมืองพัทยา และมีตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2542 กำหนดให้การบริหารเมืองพัทยาประกอบด้วย สภาเมืองพัทยาและนายกเมืองพัทยา

โครงสร้างของเมืองพัทยา

เมืองพัทยาแบ่งโครงสร้างออกเป็น 2 ฝ่าย

1. สภาเมืองพัทยา (ฝ่ายนิติบัญญัติ) ประกอบด้วยสมาชิกสภาเมืองพัทยาจำนวน 24 คน มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตเมืองพัทยา มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี สภาเมืองพัทยามีอำนาจหน้าที่ด้านนิติบัญญัติ รวมทั้งควบคุม และตรวจสอบการทำงานของนายกเมืองพัทยา

2. นายกเมืองพัทยา (ฝ่ายบริหาร) มาจากการเลือกตั้งของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง ในเขตเมืองพัทยามีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี และจะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน 2 วาระ ไม่ได้ นายกเมืองพัทยามีหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารกิจการของพัทยา และเป็น ผู้บังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้างเมืองพัทยา

รูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่น

รูปแบบของการปกครองชุมชนหรือท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งของประเทศ โดยมีองค์กรหรือ หน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นมาเป็นนิติบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วยเจ้าหน้าที่ที่ประชาชนเลือกตั้งเข้ามา เพื่อ ดำเนินงานตามกำหนดระยะเวลา โดยมีงบประมาณเป็นของตนเอง และมีอำนาจอิสระของตน ในการ ดำเนินกิจการของท้องถิ่นที่รัฐบาลได้มอบหมายให้ ทั้งนี้โดยส่วนกลางหรือรัฐบาลเป็นเพียงผู้คอย ควบคุมเท่านั้น ซึ่งนักวิชาการได้จำแนกรูปแบบของการปกครองส่วนท้องถิ่นดังนี้

สิวาพร สุขเอียด (2553 : ออนไลน์) กล่าวไว้ว่า การปกครองท้องถิ่นของไทยในปัจจุบัน มี 2 รูปแบบด้วยกัน คือ

1. รูปแบบการปกครองท้องถิ่นทั่วไป ได้แก่

1.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) มีโครงสร้างการบริหาร คือ สภากลางการบริหาร ส่วนจังหวัด และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีผู้ว่าราชการส่วนจังหวัดเป็นผู้กำกับ ดูแล

1.2 เทศบาล มีโครงสร้างการบริหาร คือ สภาเทศบาล และนายกเทศมนตรี โดยมี ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้กำกับดูแล

1.3 องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีโครงสร้างการบริหาร คือ สภากลางการบริหาร ส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีนายอำเภอเป็นผู้กำกับดูแล

2. รูปแบบการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ซึ่งมีฐานะเป็นทบวงการเมือง และนิติบุคคล โดยในประเทศไทยมีอยู่ 2 แห่งคือ

2.1 กรุงเทพมหานคร มีโครงสร้างการบริหาร คือ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สภากรุงเทพมหานคร และสภาเขต

2.2 เมืองพัทยา มีโครงสร้างการบริหาร คือ สภาเมืองพัทยา และนายกเมืองพัทยา การปกครองท้องถิ่นของไทยในปัจจุบัน มีหลายรูปแบบแตกต่างกันออกไปตามความ เหมาะสมกับสภาพของแต่ละท้องถิ่น โดยในสภาวะการณ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ได้ทำให้ประชาชนมีความตื่นตัว และมีความรู้ความเข้าใจในการปกครองตนเอง มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการรับรู้ข่าวสารและการมีส่วนร่วมทางการเมืองในรูปแบบต่าง ๆ ประกอบกับ การพัฒนาของประเทศได้ทำให้ท้องถิ่นมีความเจริญขึ้นเป็นลำดับ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับปรุง รูปแบบการปกครองท้องถิ่นไทยที่มีอยู่ในปัจจุบันให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และ

การเมืองที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองตนเองให้มากที่สุด อันเป็นเป้าหมายสำคัญของการกระจายอำนาจการปกครอง แต่ทั้งนี้ การที่จะเปลี่ยนแปลงรูปแบบ โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบใดก็ตาม จำเป็นจะต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลอดจนขีดความสามารถทางด้านการบริหารบุคคล การเงิน และการคลังของท้องถิ่นเหล่านั้นประกอบกันด้วย

การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยบริหารราชการตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง โดยรัฐบาลเป็นผู้กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้บริหารราชการในการจัดทำบริการสาธารณะ มีผู้บริหารและสภาองค์กรการบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในพื้นที่ ทั้งนี้ โดยมีหน่วยงานของรัฐบาลในระดับจังหวัดและในระดับอำเภอ ทำหน้าที่เป็นหน่วยกำกับดูแลการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลอีกทางหนึ่ง

ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหรือ อบต. มีฐานะเป็นนิติบุคคล เป็นระบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่เล็กที่สุดในประเทศไทย พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 กำหนดให้การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

สารานุกรมเสรี (2553 : ออนไลน์) องค์การบริหารส่วนตำบล มีชื่อย่อเป็นทางการว่า อบต. มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 โดยยกฐานะจากสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2550 : 67) ได้ให้คำนิยามขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ว่า เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 โดยสภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ย สามารถจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ โดยทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทยและให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ในประกาศนั้น ให้ระบุชื่อและ

เขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ด้วย และให้มีฐานะเป็นนิติบุคคล โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละสองคน ซึ่งเลือกตั้งโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านซึ่งอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียงหนึ่งหมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหกคน และในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียงสองหมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละสามคน ซึ่งอายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีกำหนดคราวละสี่ปี นับแต่วันเลือกตั้ง สำหรับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่ง ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน โดยให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดำรงตำแหน่งนับแต่วันเลือกตั้งและมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี นับแต่วันเลือกตั้ง (พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 : 8) และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ไม่เกินสองคน และอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน เป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารงาน

ความสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละแห่ง มีลักษณะที่ไม่เหมือนกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านรายได้ ด้านขนาดของพื้นที่ บ่งบอกถึงความเจริญเติบโตในทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งมีความสำคัญยิ่งต่อการบริหารงานให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่ โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ดังนี้

โกวิท พวงงาม (2553 : ออนไลน์) กล่าวว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีความสำคัญต่อท้องถิ่นเป็นอย่างมาก เพราะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุด แต่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยเฉพาะประชาชนในพื้นที่ชนบท องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนระดับตำบล หมู่บ้านได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย

1. คุณค่าและความสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลกับการบริหารการปกครองภายในพื้นที่ชนบทขององค์การบริหารส่วนตำบล

1.1 การบริหารการปกครองของประเทศไทย ตามโครงสร้างการบริหารราชการแผ่นดิน ประกอบด้วยการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ที่ผ่านมาการบริหารการปกครองของไทยมักรวมศูนย์อำนาจไว้ที่การบริหารราชการส่วนกลาง ทำให้การ

ปกครองท้องถิ่นของไทยมีความอ่อนแอ และส่งผลให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่มีประสิทธิภาพ ไม่สามารถสนองตอบต่อการแก้ไขปัญหาให้กับท้องถิ่นได้มากนัก

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยมีลักษณะที่ไม่เหมือนกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีขนาดและรายได้ที่แตกต่างกัน การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีขนาดที่แตกต่างกันนั้น ทำให้ระดับความใกล้ชิดกับประชาชนก็แตกต่างกัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่มีระดับความใกล้ชิดกับประชาชนน้อยกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กที่สุด จึงมีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด

1.3 ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการพัฒนาตำบล การตรวจสอบการกำกับดูแลได้ง่ายที่สุด ตลอดจนเป็นเวทีประชาธิปไตยของประชาชนในการระดมความรู้และความคิด การตัดสินใจวางแผนพัฒนา การดำเนินการ และการระดมทุน ทรัพยากร เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองที่มีทั้งความเหมาะสมเชิงโครงสร้างขององค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน

2. คุณค่าองค์กรบริหารส่วนตำบลกับการบริการสาธารณะและการพัฒนาพื้นที่

องค์กรบริหารส่วนตำบลยังเป็นรูปแบบการปกครองที่สะท้อนการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองพื้นฐานของประเทศโดยแท้จริง อันเป็นการสนองตอบนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นของรัฐบาลที่จะให้อำนาจการบริหารงานแก่หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถบริหารงานที่แก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นด้วยตนเองตามอำนาจหน้าที่ และมีอิสระในการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในท้องถิ่น

ในปัจจุบันองค์กรบริหารส่วนตำบล มีสมาชิกสภาองค์กรบริหารส่วนตำบลและนายกองค์กรบริหารส่วนตำบลที่มาจากกรเลือกตั้งทั้งหมด และองค์กรบริหารส่วนตำบลยังมีฐานะเป็นนิติบุคคล จึงมีความสามารถในการทำนิติกรรมสัญญาโดยไม่ต้องผ่านทางราชการ เป็นผลทำให้องค์กรบริหารส่วนตำบลมีความคล่องตัวในการดำเนินการ ขณะเดียวกันองค์กรบริหารส่วนตำบลยังสามารถจัดเก็บภาษีได้มากขึ้นกว่าแต่เดิม และผู้บริหารก็มีขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่มากขึ้น มีผลทำให้องค์กรบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถสนองตอบต่อการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในเขตองค์กรบริหารส่วนตำบลได้มากขึ้น อันทำให้ประชาชนในเขตองค์กรบริหารส่วนตำบลมีความพึงพอใจ

จากความสำคัญที่นักวิชาการ ได้กล่าวมานี้ พอสรุปได้ว่า องค์กรบริหารส่วนตำบลซึ่งอยู่ในเขตพื้นที่ชนบทมีส่วนสำคัญในการพัฒนาพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม รวมทั้งโครงสร้างพื้นฐาน รวมทั้งยังเป็นหน่วยปฏิบัติการเชื่อมเครือข่ายหน่วยงานราชการต่างๆ ให้ทำงานหรือบริการประชาชนในพื้นที่อย่างมีบูรณาการ

ประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล

ก่อนที่จะมีการยุบรวม อบต. เข้ากับราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น และตั้งสภาตำบลเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มมากขึ้นนั้น มีองค์การบริหารส่วนตำบลประมาณ 6,500 แห่ง (ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2550) โดยมีการแบ่งประเภทออกเป็น 5 ชั้นตามระดับของรายได้ (โกวิทช์ พวงงาม, 2553 : ออนไลน์) ดังนี้

1. อบต. ชั้น 1 รายได้ตั้งแต่ 20 ล้านบาทขึ้นไป
2. อบต. ชั้น 2 รายได้ระหว่าง 12 - 20 ล้านบาท
3. อบต. ชั้น 3 รายได้ระหว่าง 6 - 12 ล้านบาท
4. อบต. ชั้น 4 รายได้ไม่เกิน 6 ล้านบาท
5. อบต. ชั้น 5 รายได้ไม่เกิน 3 ล้านบาท

ต่อมาเมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2547 ได้มีการยุบรวม อบต. เข้ากับราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น และตั้งสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มขึ้น ปัจจุบันจึงมีจำนวนองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนทั้งสิ้น 6,725 แห่ง และมีการเปลี่ยนแปลงการแบ่งกลุ่ม อบต. เป็น 3 ประเภทด้วยกัน คือ

1. อบต.ขนาดใหญ่ (ส่วนใหญ่จะเป็น อบต. ชั้น 1 เดิม)
 2. อบต.ขนาดกลาง (ส่วนใหญ่จะเป็น อบต. ชั้น 2 และ อบต. ชั้น 3 เดิม)
 3. อบต.ขนาดเล็ก (ส่วนใหญ่จะเป็น อบต. ชั้น 4 และ อบต. ชั้น 5 เดิม)
- โดยมีหลักเกณฑ์สำคัญที่ใช้แบ่งขนาด อบต. มี 5 เกณฑ์ที่สำคัญ ดังนี้

1. เกณฑ์ระดับรายได้

- 1.1 รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนสูงกว่า 20 ล้านบาท เป็น อบต.ขนาดใหญ่
- 2.2 รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน 6-20 ล้านบาท เป็น อบต.ขนาดกลาง
- 3.3 รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า 6 ล้านบาท เป็น อบต.ขนาดเล็ก

2. เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านค่าใช้จ่ายบุคลากร

3. เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านเศรษฐกิจและสังคม

- 3.1 จำนวนพื้นที่
- 3.2 จำนวนประชากร
- 3.3 จำนวนโครงสร้างพื้นฐาน
- 3.4 จำนวนโรงฆ่าสัตว์
- 3.5 จำนวนตลาดสด

- 3.6 จำนวนโรงงานนิคมอุตสาหกรรม
- 3.7 จำนวนโรงเรียน
- 3.8 จำนวนศูนย์พัฒนาเด็ก
- 3.9 จำนวนโรงแรม
- 3.10 จำนวนศาสนสถาน
- 3.11 จำนวนสถานพยาบาล
- 3.12 จำนวนศูนย์การค้า
- 3.13 การประกาศให้ อบต. เป็นเขตควบคุมอาคาร
- 3.14 การประกาศให้ใช้บังคับกฎหมายว่าด้วยการรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย
- 3.15 จำนวนวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 3.16 จำนวนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือด้านการกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล
- 3.17 จำนวน โครงสร้างส่วนราชการ
- 3.18 จำนวนหน่วยกิจการพาณิชย์
- 4. เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
 - 4.1 ประสิทธิภาพด้านการจัดเก็บรายได้
 - 4.2 ประสิทธิภาพด้านการบริหารแผนงานและงบประมาณ
 - 4.3 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านงานบุคคล
 - 4.4 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านการบริการ
- 5. เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านธรรมาภิบาล
 - 5.1 หลักนิติธรรม
 - 5.2 หลักคุณธรรม
 - 5.3 หลักความโปร่งใส
 - 5.4 การมีส่วนร่วมของประชาชน
 - 5.5 หลักความรับผิดชอบ
 - 5.6 ความคุ้มค่า

รูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบล

รูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้วิจัยอาจจะกล่าวได้อีกความหมายอย่างหนึ่งว่า โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีตำราและเอกสารทางวิชาการได้กล่าวถึงรูปแบบหรือโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ดังนี้

สารานุกรมเสรี (2553 : ออนไลน์) กล่าวไว้ว่า รูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สภาพองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

1. สภาพองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาพองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละสองคน ซึ่งเลือกตั้งขึ้น โดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น กรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียงหนึ่งหมู่บ้านให้มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหกคน และในกรณีมีเพียงสองหมู่บ้านให้มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละสามคน

2. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งคน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น โดยตรงการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

บริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

1. องค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

สภาพทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา (2554 : 7-14) ตำบลตาเสา เป็น 1 ใน 7 ตำบลในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ มีอาณาเขตพื้นที่อยู่ติดกับท้องถิ่นใกล้เคียง 4 ส่วน คือ

ทิศเหนือ	จรด ตำบลหนองใหญ่ อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศตะวันออก	จรด ตำบลห้วยสำราญ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศตะวันตก	จรด ตำบลปราสาท อำเภอบ้านด่าน จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศใต้	จรด ตำบลเมืองโพธิ์ อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

เขตปกครอง รวม 10 หมู่บ้าน คือ

หมู่ 1	ผู้ปกครอง	นายดิก อนันรัมย์	กำนัน
หมู่ 2	ผู้ปกครอง	นายเสมียน เขียวลักษณ์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ 3	ผู้ปกครอง	นายสิน ทองจันทร์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ 4	ผู้ปกครอง	นายถนอม ทองจันทร์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ 5	ผู้ปกครอง	นายสุชาติ หะพลรัมย์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ 6	ผู้ปกครอง	นายเขียน เขียมรัมย์	ผู้ใหญ่บ้าน

หมู่ 7	ผู้ปกครอง	นายบุญศรี ทิศารัมย์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ 8	ผู้ปกครอง	นายสำเร็จ ชะรัมย์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ 9	ผู้ปกครอง	นายบุญจันทร์ ทะรารัมย์	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ 10	ผู้ปกครอง	นายระแวง เปลี่ยนกลิ่น	ผู้ใหญ่บ้าน

เนื้อที่ ตำบลตาเสา มีพื้นที่ตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยประมาณ 22,005.5 ไร่ หรือ 35.28 ตารางกิโลเมตร เป็นเขตปกครององค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา ประมาณ 22,005.5 ไร่ หรือ 35.28 ตารางกิโลเมตร เป็นตำบลค่อนข้างใหญ่ โดยมีเนื้อที่ทำนารวมทั้งหมด 16,290 ไร่ แยกเป็นรายหมู่บ้าน ดังนี้

ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา

ประชากร

จำนวนประชากรและความหนาแน่นของประชากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา ภายในเดือน กันยายน พ.ศ.2553พบว่า มีประชากรที่อาศัยอยู่จริง และที่ทำงานอยู่นอกพื้นที่ จำนวนทั้งสิ้น 4,846 คน จำแนกเป็นชาย 2,391 คน หญิง 2,455 คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย 132.09 คน ต่อตารางกิโลเมตร และมีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น 1,041 ครัวเรือน ซึ่งจะดูได้จาก ข้อมูลเปรียบเทียบดังนี้

ตาราง 1 จำนวนครัวเรือนในองค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา

หมู่ที่	บ้าน	พ.ศ. 2551	พ.ศ. 2552	พ.ศ. 2553
1	ตาเสา	97	109	110
2	ห้วย	79	90	92
3	ทานตะวัน	78	90	91
4	กระโดน	54	58	59
5	มะขาม	139	141	142
6	ตาเสา	107	146	149
7	ขาม	149	154	156
8	สามัคคี	72	77	77
9	หนองแวง	89	88	92
10	บ่อทอง	69	73	73
	รวม	933	1,026	1,041

ที่มา : องค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา (2554 : 8)

ตาราง 2 จำนวนประชากรในองค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา

หมู่	บ้าน	ชาย	หญิง	รวม
1	ตาเสา	274	278	552
2	ห้วย	204	204	408
3	ทานตะวัน	221	200	421
4	กระโดน	128	155	283
5	มะขาม	307	319	626
6	ตาเสา	298	317	615
7	ขาม	363	373	736
8	สามัคคี	200	188	388
9	หนองแขง	207	220	427
10	บ่อทอง	189	201	390
	รวม	2,391	2,455	4,846

ที่มา : องค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา (2554 : 9)

การศาสนา

ประชาชนในตำบลตาเสา จะนับถือศาสนาพุทธ โดยมีศาสนสถาน 3 แห่ง คือ

1. วัดบ้านตาเสา ตั้งอยู่ที่บ้านตาเสา หมู่ที่ 1 โดยมี พระครูสุวิมลบุญญากร เป็นเจ้าอาวาส
2. วัดบ้านมะขาม ตั้งอยู่ที่บ้านมะขาม หมู่ที่ 5 โดยมี พระมหาสากล กิตติปัญญา เป็นเจ้าอาวาส
3. วัดป่าสนวนนอก ตั้งอยู่ที่บ้านขาม หมู่ที่ 7 โดยมีพระอาจารย์ศรี ฐานะจาโร เป็นเจ้าอาวาส

ระบบสาธารณสุข

1. การโทรคมนาคม

สถานีโทรคมนาคม (องค์การ โทรศัพท์)	- แห่ง
สถานีขยายสัญญาณโทรคมนาคม	2 แห่ง
ตู้โทรศัพท์	จำนวน 8 ตู้
หอกกระจายข่าว	จำนวน 10 แห่ง

2. การไฟฟ้า

เขตตำบลตาเสา เป็นชุมชนชนบท ระบบการไฟฟ้าขยายทั่วถึงทั้งตำบล ประชากรมีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือนทำให้ประชาชนมีสิ่งอำนวยความสะดวก คือ มีเครื่องใช้ไฟฟ้าต่าง ๆ เกือบครบทุกครัวเรือน

3. ระบบประปา

ประชาชนในตำบลตาเสา ได้รับการบริการด้านประปาจากการประปาหมู่บ้านหนองแวง ซึ่งได้ถ่ายโอนให้องค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา 1 แห่ง ก่อสร้างใหม่ 2 แห่ง รวมเป็น 3 แห่ง จำนวนครัวเรือนที่ได้รับการบริการประมาณ 919 ครัวเรือน

การศึกษา

องค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา มีโรงเรียนที่ขยายโอกาสทางการศึกษา 2 โรงเรียน คือ โรงเรียนวัดบ้านตาเสา และโรงเรียนบ้านมะขามทานตะวัน

ระดับอุดมศึกษา (ไม่มี)

การจัดการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา ได้ดำเนินการตามโครงการถ่ายโอนภารกิจจัดการศึกษาอนุบาล 2 ขวบ ซึ่งปฏิบัติตามนโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 78 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 30 กระทรวงศึกษาธิการ มีนโยบายถ่ายโอนการจัดการศึกษาอนุบาล 2 ขวบ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการในปีการศึกษา 2540 โดยให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติจังหวัดอุบลราชธานี 2 ขวบเข้าเรียน แต่ให้ความร่วมมือกับท้องถิ่นในการจัดการศึกษาอนุบาล 2 ขวบ โดยสนับสนุนด้านอาคารสถานที่ ด้านวิชาการและครูผู้ดูแลเด็กฯ หรือผู้ดูแลเด็กฯ ให้ช่วยดำเนินการสอนต่อไป องค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา ได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนเด็กก่อนวัยเรียน อนุบาล 2 ขวบ จำนวน 1 ห้อง ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา มีบุคลากรที่ทำหน้าที่ดูแลเด็กอนุบาล จำนวน 6 คน และมีเด็กอนุบาล 2 ขวบ 5 เดือน ปีละประมาณ 60 - 90 คน

จำนวนเด็กปฐมวัยที่เข้าศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา มีอัตราเพิ่มขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับปี 2549 เนื่องจากผู้ปกครองเด็กมีภาระหน้าที่ในการประกอบอาชีพ ทำให้ไม่มีเวลาดูแลเด็กในปกครองของตนมากนัก ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา มีศักยภาพพร้อมที่จะรับเด็กเข้ามาอยู่ในความดูแลขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นในด้านงบประมาณไปจนถึงด้านบุคลากร

การสาธารณสุข

ผู้ติดเชื้อ H.I.V. ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา มีจำนวน 10 คน ซึ่งอยู่ในการดูแลติดตามผลของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตาเสา

ผู้สูงอายุ ในเขตตำบลตาเสา จำนวน 488 คน แบ่งเป็น

- ชาย จำนวน 224 คน
- หญิง จำนวน 264 คน

ผู้พิการทุพพลภาพ จำนวน 78 คน แบ่งเป็น

- ชาย จำนวน 43 คน
- หญิง จำนวน 35 คน

เส้นทางคมนาคม

การคมนาคมของตำบลตาเสา มีถนนสายหลัก คือ ทางลาดยางสายห้วยราช – สดึก และถนน ตาเสา – ระเบ็ก อยู่ในความดูแลของโยธาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ มีการจราจรในแต่ละวันไม่ต่ำกว่าวันละ 1,000 คัน

การคมนาคมภายในตำบล/หมู่บ้าน รวมทั้งสิ้น 90,000 ตารางเมตร แยกเป็น

1. ถนนสัญจรไปมาสะดวก จำนวน 88,000 ตารางเมตร คิดเป็น 97.70%
2. ถนนสัญจรไปมาไม่สะดวก จำนวน 2,000 ตารางเมตร คิดเป็น 2.30%

2. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

ลักษณะที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก (2554 : 6-15) ตำบลบ้านตะโก เป็น 1 ใน 8 ตำบลของอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ห่างจากอำเภอห้วยราช 5 กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดบุรีรัมย์ ประมาณ 16 กิโลเมตร ตามถนนโยธาธิการ สายห้วยราช – เมืองไผ่ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก ตั้งอยู่ที่ 86 หมู่ที่ 3 ตำบลบ้านตะโก อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

อาณาเขตและพื้นที่

ทิศเหนือ ติดต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลสามแวง อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

ทิศใต้ ติดต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลสนวน อำเภอห้วยราชและ เทศบาลตำบลสองชั้น อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์

ทิศตะวันตก ติดต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยราช และ ทด.ห้วยราช อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

ทิศตะวันออก ติดต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองไผ่ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์

พื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์มีเนื้อที่ประมาณ 19.80 ตารางกิโลเมตร ประมาณ 12.375 ไร่ ครอบคลุมพื้นที่ 9 หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่	1	บ้านตะโก
หมู่ที่	2	บ้านโสน
หมู่ที่	3	บ้านโคกโพธิ์
หมู่ที่	4	บ้านโชคกราด
หมู่ที่	5	บ้านโชคดี
หมู่ที่	6	บ้านปรือเวง
หมู่ที่	7	บ้านเกตุเหนือ
หมู่ที่	8	บ้านเกตุใต้
หมู่ที่	9	บ้านหนองกก

ข้อมูลประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก มีประชากรตามทะเบียนราษฎร ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2554 มี 3,306 คน แยกเป็นชาย 1,607 คน หญิง 1,699 คน มีจำนวนครัวเรือนทั้งหมด 724 ครัวเรือน ไม่มีประชากรแฝง ความหนาแน่นเฉลี่ย 167 คน/ตารางกิโลเมตร แยกเป็นหมู่บ้านได้ดังนี้

ตาราง 3 จำนวนประชากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก

หมู่ที่	บ้าน	จำนวนครัวเรือน	ชาย (คน)	หญิง(คน)	รวม
1	บ้านตะโก	104	238	236	474
2	บ้านโสน	116	255	298	553
3	บ้านโคกโพธิ์	80	175	159	334
4	บ้านโชคกราด	67	167	188	355
5	บ้านโชคดี	76	202	228	430
6	บ้านปรือเวง	65	134	153	287
7	บ้านเกตุเหนือ	67	140	137	277
8	บ้านเกตุใต้	75	138	130	268
9	บ้านหนองกก	74	158	170	328
รวม		724	1,607	1,699	3,306

ที่มา : องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก (2554 : 7)

ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพทั่วไปของตำบลบ้านตะโก เป็นพื้นที่ราบ มีลักษณะดินเป็นดินร่วนปนทราย พื้นที่ส่วนใหญ่ ใช้เป็นพื้นที่สำหรับการเกษตรและใช้เป็นพื้นที่ปลูกสร้างที่อยู่อาศัยภายในตำบลมีแหล่งน้ำธรรมชาติ ได้แก่ ห้วยตะโก (ห้วยจะเม็ง) ไหลผ่านทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือ ฤดูฝนน้ำไหลหลาก ส่วนฤดูแล้งน้ำแห้งบางส่วน ไม่เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภค และเพาะปลูกในฤดูแล้ง

ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศเป็นแบบมรสุม มี 3 ฤดู คือ

ฤดูร้อน	เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์	-	กลางเดือน พฤษภาคม
ฤดูฝน	เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม	-	กลางเดือนตุลาคม
ฤดูหนาว	เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคม	-	กลางเดือนกุมภาพันธ์

ข้อมูลสภาพทางโครงสร้างพื้นฐาน

การคมนาคม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโกมีการคมนาคมทางบกคือ ทางรถยนต์ และจักรยานยนต์เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งมีถนนสายหลักที่ใช้ในการคมนาคม จำนวน 2 สายคือ ถนนโยธาธิการ สายห้วยราช - เมืองไผ่ ผ่านหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก ระยะทางประมาณ 5 กิโลเมตร ผ่านหมู่ 1,2,3,4,5 และ ถนน ร.พ.ช. สายห้วยราช - โลกตามุง ผ่านหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก ระยะทางประมาณ 5 กิโลเมตร ผ่านหมู่ 6,7,8,9

นอกจากนี้ก็มีเส้นทางเชื่อมระหว่างหมู่บ้านในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก ส่วนใหญ่เป็นทางเกวียนถนนดินและหินคลุก การคมนาคมไม่ค่อยสะดวก โดยเฉพาะในช่วงฤดูฝนเป็นหลุมเป็นบ่อเพราะถนนไม่ได้มาตรฐาน มีระยะทางรวมประมาณ 40 กิโลเมตร

การโทรคมนาคม การสื่อสารในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก ใช้การสื่อสารทางไปรษณีย์โดยการใช้บริการจากที่ทำการไปรษณีย์อำเภอห้วยราช ส่วนการใช้โทรศัพท์ มีการใช้โทรศัพท์ส่วนบุคคลแต่มีจำนวนน้อย โทรศัพท์สาธารณะมีอยู่ 9 แห่ง แต่บางแห่งใช้การไม่ได้เพราะขาดช่อง บางตู้ยังไม่มีเครื่อง

การไฟฟ้า องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก มีไฟฟ้าบริการในตำบล โดยคำนวณจากหลังคาเรือนทั้งตำบล พบว่ามีไฟฟ้าใช้ประมาณร้อยละ 93 อีกร้อยละ 7 ยังไม่มีไฟฟ้าใช้

แหล่งน้ำธรรมชาติ

ลำน้ำ, ลำห้วย	1	สาย
แหล่งน้ำสาธารณะ	18	แห่ง
แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น		
บ่อน้ำโยก	14	แห่ง

สระน้ำ	14	แห่ง
ประปาบาดาล	-	แห่ง
ประปาหมู่บ้าน	1	แห่ง
ฝาย	10	แห่ง
บ่อน้ำตื้น	-	แห่ง

ข้อมูลสภาพทางเศรษฐกิจ

อาชีพ ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมซึ่งมีพื้นที่ทางการเกษตร ประมาณ 10,784 ไร่ (คิดเป็นร้อยละของพื้นที่ส่วนใหญ่ประมาณ ร้อยละ 88) ส่วนใหญ่ปลูกข้าวนาปีและมีการเลี้ยงสัตว์เพื่อใช้ในการเกษตรและเป็นอาหาร ได้แก่ โค กระบือ สุกร เป็ด ไก่ นอกจากนี้ยังมีการประกอบอาชีพรับจ้างในภาคเกษตรกรรมและใช้แรงงานจากสมาชิกในครัวเรือนเป็นส่วนใหญ่บางครัวเรือนจ้างแรงงานที่มีอยู่ในตำบลเข้ามาช่วยในการผลิต เมื่อสิ้นฤดูกาลผลิตจะว่างงาน ส่วนใหญ่จะอพยพไปหางานทำในท้องถิ่นอื่น โดยเฉพาะกรุงเทพฯ เมื่อถึงฤดูกาลผลิตก็จะกลับมาทำงานในภาคเกษตรกรรมเป็นประจำทุกปี

หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

ปั้มน้ำมัน	1	แห่ง
โรงเรียนขนาดเล็ก	9	แห่ง
ร้านค้า	35	แห่ง
ฟาร์มเลี้ยงสุกร	1	แห่ง
ฟาร์มเลี้ยงไก่	1	แห่ง
ร้านซ่อมรถ	4	แห่ง
สหกรณ์การเกษตรบ้านเกต	1	แห่ง

ข้อมูลด้านการศึกษา

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโกมีความพร้อมทางด้านการศึกษาสูง มีสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่อยู่ 3 แห่ง เป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพของประชาชนในพื้นที่ให้สามารถปรับตัวได้เท่าทันความเจริญด้านต่าง ๆ ที่หลังไหลเข้ามาอย่างรวดเร็ว

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโกยังไม่มีโรงเรียนในสังกัดแต่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโกจำนวน 1 แห่ง ไม่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับการถ่ายโอนจากหน่วยงานอื่นใด

ตาราง 4 โรงเรียนประถมศึกษาในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก

ชื่อโรงเรียน	ปีการศึกษา	นักเรียนชาย	นักเรียนหญิง	รวม
โรงเรียนบ้านตะโกบำรุง	2553	99	93	192
โรงเรียนบ้านโชคกราด	2553	63	64	127
โรงเรียนบ้านเกต (สุตาประชาอุปถัมภ์)	2553	66	63	129

ข้อมูลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก ได้จัดตั้งเอง มี 2 แห่ง ดังนี้

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโสน จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม 2549 ตั้งอยู่เลขที่ 107 หมู่ที่ 2 ต. บ้านตะโก อ.ห้วยราช จ. บุรีรัมย์ ปีงบประมาณ 2550 ได้รับรางวัลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดีเด่น ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรางวัลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กน่าอยู่ดีมากทุกปี ของสาธารณสุขอำเภอห้วยราช

2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเกตใต้ จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 11 เมษายน 2550 ตั้งอยู่เลขที่ 65 หมู่ที่ 8 ต. บ้านตะโก อ. ห้วยราช จ. บุรีรัมย์ ได้รับรางวัลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดีมาก ปี 2551-2552 ของสาธารณสุขอำเภอห้วยราช

ข้อมูลด้านศาสนา

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโกมีวัด 1 แห่ง สำนักปฏิบัติธรรม 1 แห่ง การสาธารณสุข

มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 2 แห่ง

มีศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน จำนวน 9 แห่ง

อัตราการมีและใช้ส้วมราดครบทุกครัวเรือน

อาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน จำนวน 9 กลุ่ม

3. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

สภาพทั่วไป และข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ (2554 : 6-7) อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ ตั้งแต่วันที่ 14 ธันวาคม 2542 โดยอาศัยอำนาจตามความมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 14 มกราคม 2542 ซึ่งประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่มที่ 116 ตอนพิเศษ 82 ง วันที่ 15 ตุลาคม 2542

ลักษณะที่ตั้ง และอาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ จุดที่ตั้งห่างจากที่ว่าการอำเภอห้วยราช ประมาณ 14 กิโลเมตร อยู่ห่างจากศาลากลาง จังหวัดบุรีรัมย์ ประมาณ 23 กิโลเมตร มีพื้นที่จำนวน 13,307 ไร่ หรือประมาณ 21.7 ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตและพื้นที่ติดต่อดังนี้

ด้านทิศเหนือ	จดเขตพื้นที่ตำบลตาเสา	อำเภอห้วยราช	จังหวัดบุรีรัมย์
ด้านทิศใต้	จดเขตพื้นที่ตำบลโลกเหล็ก	อำเภอห้วยราช	จังหวัดบุรีรัมย์
ด้านทิศตะวันออก	จดเขตพื้นที่ตำบลห้วยสำราญ	อำเภอกระสัง	จังหวัดบุรีรัมย์
ด้านทิศตะวันตก	จดเขตพื้นที่ตำบลปราสาท	อำเภอบ้านด่าน	จังหวัดบุรีรัมย์

ตาราง 5 เขตปกครอง และประชากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์

ที่	บ้าน	จำนวน ครัวเรือน	จำนวนประชากร		
			ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
1.	หมู่ที่ 1 บ้านเมืองโพธิ์	129	342	329	671
2.	หมู่ที่ 2 บ้านปะคำ	93	245	211	456
3.	หมู่ที่ 3 บ้านพูนสุข	137	317	314	631
4.	หมู่ที่ 4 บ้านปะคำ	32	77	52	129
5.	หมู่ที่ 5 บ้านเมืองเหนือ	77	190	187	377
6.	หมู่ที่ 6 บ้านเมืองโพธิ์	57	132	158	290
7.	หมู่ที่ 7 บ้านศรีเจริญ	94	239	216	455
8.	หมู่ที่ 8 บ้านไผ่น้อย	48	144	144	288
9.	หมู่ที่ 9 บ้านจาน	65	168	163	331
รวม		732	1,854	1,774	3,628

ที่มา : องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ (2554 : 6)

ลักษณะภูมิประเทศ และลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบสูงแห้งแล้ง และเป็นที่ราบสูงบางส่วน ลักษณะดินเป็นดินร่วนปนทราย พื้นทรายราบโล่ง พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ประโยชน์เกษตรกรรมเป็นหลัก ลักษณะภูมิอากาศแบบมรสุม มี 3 ฤดู ประกอบด้วย ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่กลางเดือน กุมภาพันธ์ ถึง เดือน พฤษภาคม ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือน มิถุนายน ถึง เดือน ตุลาคม ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือน ตุลาคม ถึง เดือนมกราคม

การศึกษา / สาธารณสุข

1. สถานศึกษา 1 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนวัดบ้านเมืองโพธิ์ มีนักเรียน 691 คน
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนเกณฑ์ จำนวน 1 แห่ง ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนเกณฑ์ บ้านศรีเจริญ มีจำนวนเด็กรับพิเศษขอ ฌ ปัจจุบัน จำนวน 68 คน
3. หน่วยบริการสาธารณสุข จำนวน 1 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เมืองโพธิ์

4. องค์การบริหารส่วนตำบลสนวน อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

1. ประวัติขององค์การบริหารส่วนตำบลสนวน

องค์การบริหารส่วนตำบลสนวน (2554 : 6-9) ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลสนวน จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลสนวน เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2539 ตามพระราชกฤษฎีกาในราชกิจจานุเบกษาฉบับพิเศษเล่มที่ 103 ตอนที่ 194 ลงวันที่ 7 พฤศจิกายน 2539 ด้วยพื้นที่ 31 ตารางกิโลเมตร

2. สภาพทั่วไป

2.1 ลักษณะที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลสนวน เป็นหนึ่งใน 8 ตำบลของอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ห่างจากที่ว่าการอำเภอห้วยราชประมาณ 2.5 กิโลเมตร ตามทาง รพช. สายห้วยราช – กระสัง ตั้งอยู่เลขที่ 128 หมู่ที่ 2 ตำบลสนวน อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ และมีอาณาเขตติดต่อกับตำบลต่าง ๆ ดังนี้ คือ

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลห้วยราช อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลสวายจิก อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลสองชั้น อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลอิสาน อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

2.2 เนื้อที่ ตำบลสนวนมีพื้นที่ทั้งหมด 19,375 ไร่ หรือประมาณ 31 ตารางกิโลเมตร คิดเป็นร้อยละ 17.22 ของพื้นที่ทั้งหมดในอำเภอห้วยราช

2.3 ลักษณะภูมิประเทศ สภาพพื้นที่ทั่วไปของตำบลสนวน เป็นที่ราบลุ่มและเป็นภูเขา สภาพเป็นดินร่วนปนทราย บางแห่งมีหินภูเขาไฟและเป็นภูเขาไม่สูงนัก มีหนองน้ำสาธารณะ และมีคลองชลประทานผ่าน แต่จะประสบปัญหาภัยแล้งในฤดูแล้ง ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนาและเลี้ยงสัตว์

2.4 การปกครอง การปกครองตำบลสนวน แบ่งการปกครองเป็น 12 หมู่บ้าน ซึ่งจำนวนหมู่บ้านในตำบลสนวน เป็นหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเต็มทุกหมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ 1	บ้านสวายจิกน้อย	หมู่ที่ 7	บ้านโคกกลัน
หมู่ที่ 2	บ้านสนวนนอก	หมู่ที่ 8	บ้านพลวงน้อย

หมู่ที่ 3	บ้านสนวนใน	หมู่ที่ 9	บ้านระกา
หมู่ที่ 4	บ้านชะซอ	หมู่ที่ 10	บ้านหนองโพธิ์
หมู่ที่ 5	บ้านสวายจิกน้อย	หมู่ที่ 11	บ้านหนองบัว
หมู่ที่ 6	บ้านจบก	หมู่ที่ 12	บ้านโคกสุวรรณ

2.5 ประชากร ตำบลสนวนมีประชากรทั้งสิ้น 5,362 คน แยกเป็น ชาย 2,617 คน หญิง 2,745 คน มีผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งตำบล 3,369 คน ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง 3,286 คน คิดเป็นร้อยละ 97.5 สามารถแยกเป็นรายหมู่บ้านได้ดังนี้

ตาราง 6 จำนวนประชากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสนวน

หมู่	บ้าน	ชาย	หญิง	รวม
1	สวายจิกน้อย	137	137	274
2	สนวนนอก	304	317	621
3	สนวนใน	446	467	913
4	ชะซอ	235	266	501
5	สวายจิกน้อย	183	212	395
6	จบก	267	241	508
7	โคกก้าน	198	227	425
8	พลวงน้อย	265	265	530
9	ระกา	124	130	254
10	หนองโพธิ์	146	134	280
11	หนองบัว	180	212	392
12	โคกสุวรรณ	132	137	269
	รวม	2,617	2,745	5,362

ที่มา : องค์การบริหารส่วนตำบลสนวน (2554 : 7)

2.6 สภาพทางเศรษฐกิจ

2.6.1 อาชีพ ประชาชนในตำบลสนวน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม

และเลี้ยงสัตว์

2.6.2 หน่วยธุรกิจ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสนวน ประกอบด้วย

- โรงเรียน 17 แห่ง
- ร้านค้า 60 แห่ง
- ฟาร์มเลี้ยงสุกร 1 แห่ง

2.7 สภาพทางสังคม

2.7.1 การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา 3 แห่ง
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน 12 แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนเกณฑ์ 2 แห่ง

2.7.2 สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัด 3 แห่ง
- สำนักสงฆ์ 1 แห่ง

2.8 สาธารณสุข

ในเขตตำบลสนวน มีสถานอนามัยประจำตำบล ตั้งให้บริการแก่ประชาชนโดยผู้เข้ารับการรักษาจะเป็นโรคที่ไม่ร้ายแรงมากนัก หากเป็นโรคที่ร้ายแรงจะเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลห้วยราช ซึ่งเป็นโรงพยาบาลประจำอำเภอ โดยให้บริการสาธารณสุขประกอบด้วย

- สถานอนามัยประจำตำบล 1 แห่ง
- ศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน 12 แห่ง
- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำครบทุกครัวเรือน
- อาสาสมัคร (อสม.) ประจำหมู่บ้าน 70 คน

2.9 การบริการพื้นฐาน

2.9.1 การคมนาคม

- สายหลัก ถนนห้วยราช – บ้านปรือ รวมระยะทาง 5.4 กิโลเมตร สภาพการคมนาคมสะดวก

- สายรอง เป็นถนนภายในหมู่บ้านและเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน สภาพการคมนาคมสะดวก

2.9.2 การโทรคมนาคม

- ตู้โทรศัพท์สาธารณะ จำนวน 10 แห่ง
- หอกระจายข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์ จำนวน 12 แห่ง

2.9.3 การไฟฟ้า

- ไฟฟ้าเข้าถึง จำนวน 12 หมู่บ้าน
- จำนวนประชากรที่ใช้ไฟฟ้า คิดเป็นร้อยละ 96 ของจำนวนครัวเรือน

2.9.4 แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำน้ำ,ลำห้วย 1 สาย คือ ลำห้วยตลาด
- หนองน้ำสาธารณะ 8 แห่ง คือ หนองบัว, หนองระเบ็ก 2 แห่ง หนองดิน, หนองมโนไพร, หนองท่าบ, หนองโพธิ์, หนองสตือราษฎร์ และหนองจบก

2.10 การบริการสาธารณะในหมู่บ้าน มีประปาหมู่บ้าน 3 แห่ง

2.11 แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- บ่อน้ำโยก จำนวน 8 แห่ง
- ประปาหมู่บ้าน จำนวน 5 แห่ง
- ฝาย จำนวน 2 แห่ง
- บ่อน้ำตื้น จำนวน 11 แห่ง

3. ข้อมูลอื่นๆ

3.1 ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

- ป่าไม้เบญจพรรณ

3.2 มวลชนจัดตั้ง

- ลูกเสือชาวบ้าน 2 รุ่น จำนวน 300 คน
- กลุ่มสตรี 1 กลุ่ม จำนวน 180 คน
- ตำรวจบ้าน 2 รุ่น จำนวน 48 คน
- ไทยอาสาป้องกันชาติ 2 รุ่น จำนวน 240 คน
- อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน 3 รุ่น จำนวน 141 คน
- อาสาสมัครปกป้องสถาบัน (อสป.) จำนวน 1,775 คน

4. โครงสร้างของการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสนวน

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลสนวน ประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้ง 24 คน คณะผู้บริหาร 4 คน (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน รองนายก 2 คน และเลขานุการนายก 1 คน) และเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลสนวน จำนวน 21 คน

5. องค์การบริหารส่วนตำบลสามแวง อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

1. สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลสามแวง

1.1 ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบลสามแวง

องค์การบริหารส่วนตำบลสามแวง (2554 : 4 – 9) ได้ยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2539 เดิมทีตำบลสามแวงแยกมาจากตำบลบ้านยาง อำเภอเมืองบุรีรัมย์ เมื่อปีพ.ศ.2480 "สามแวง" เป็นชื่อตำบลที่เรียกตามลักษณะของสภาพภูมิศาสตร์ที่มีลำน้ำไหลผ่านและมีพืชตระกูลหญ้าเกิดตามหนองน้ำ ซึ่งในภาษาเขมร คำว่า "เวง" ที่เพี้ยนเป็นแวงนั้น แปลว่า "ขาว" สำหรับคำว่า "สาม" เพี้ยนมาจาก "อันซาม" ซึ่งเป็นพืชตระกูลหญ้า ตำบลสามแวง มีหมู่บ้านในการปกครองทั้งสิ้น 9 หมู่บ้าน ได้แก่ บ้านสามแวง บ้านใหม่ บ้านใหม่ บ้านสะแกสามัคคี บ้านใหม่ บ้านโคกเจริญ บ้านใหม่ทักษิณ บ้านเพชรน้อย และบ้านโคกกระเบา ประชากรส่วนใหญ่ใช้ภาษาเขมรในการสื่อสาร

1.2 ลักษณะที่ตั้ง / อาณาเขต และเขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลสามแวง ตั้งอยู่เลขที่ 90 หมู่ที่ 5 ถนนห้วยราช – สดึก ตำบลสามแวง อำเภอห้วยราช มีพื้นที่ทั้งหมด 11,866 ไร่ หรือประมาณ 18.99 ตารางกิโลเมตร อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอห้วยราช ประมาณ 4 กิโลเมตร และห่างจากตัวจังหวัด 15 กิโลเมตร

อาณาเขต		
ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลโคกเหล็ก
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลห้วยราชา
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลเมืองไผ่
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลบ้านยาง

เขตการปกครอง องค์การบริหารส่วนตำบลสามแวง มีเขตการปกครอง จำนวน 9 หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ 1	บ้านสามแวง
หมู่ที่ 2	บ้านใหม่
หมู่ที่ 3	บ้านใหม่
หมู่ที่ 4	บ้านสะแกสามัคคี
หมู่ที่ 5	บ้านใหม่
หมู่ที่ 6	บ้านโคกเจริญ
หมู่ที่ 7	บ้านใหม่ทักษิณ
หมู่ที่ 8	บ้านเพชรน้อย
หมู่ที่ 9	บ้านโคกกระเบา

1.3 ประชากร

ตำบลสามแวงมีประชากรทั้งสิ้น 4,303 คน แยกเป็นชาย 2,124 คน และเป็นหญิง 2,179 คน มีจำนวนครัวเรือนทั้งตำบลประมาณ 946 ครัวเรือน ขนาดสมาชิกในครัวเรือนโดยเฉลี่ยครอบครัวหนึ่งประมาณ 5 คน ความหนาแน่นเฉลี่ย 227 คน / ตารางกิโลเมตร แยกเป็นหมู่บ้านได้ดังนี้

ตาราง 7 จำนวนประชากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสามแวง

หมู่ที่	บ้าน	จำนวน ครัวเรือน	จำนวนประชากร		
			ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม (คน)
1	สามแวง	152	332	356	688
2	ใหม่	128	336	353	689
3	ใหม่	85	196	210	406
4	สะแกสามัคคี	132	293	269	562
5	ใหม่	105	229	227	456
6	โคกเจริญ	85	142	176	318
7	ใหม่ทักษิณ	73	168	170	338
8	เพชรน้อย	118	274	264	538
9	โคกกระเบา	68	154	154	308
	รวม	946	2,124	2,179	4,303

ที่มา : องค์การบริหารส่วนตำบลสามแวง (2554 : 5)

2. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

2.1 การคมนาคม ตำบลสามแวงมีช่องทางการคมนาคมเพียงหนึ่งช่องทาง คือ ทางรถยนต์ ซึ่งมีถนนสายห้วยราช - สดึก ตัดผ่านสามารถใช้ในการเดินทางติดต่อกับหน่วยงานภาครัฐ และเอกชนที่อยู่ใกล้เคียงและติดต่อกันภายในจังหวัดได้สะดวก และในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีถนนที่ใช้ในการคมนาคมส่วนใหญ่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก

2.2 การโทรคมนาคม การสื่อสารในตำบลสามแวง เป็นการสื่อสารทางโทรศัพท์และทางไปรษณีย์ ซึ่งมีตู้โทรศัพท์สาธารณะ จำนวน 3 ตู้ และมีระบบหอกระจายข่าวในพื้นที่ให้บริการครอบคลุมทั้ง 9 หมู่บ้าน

2.3 การไฟฟ้า ตำบลสามแวงมีไฟฟ้าบริการในตำบล โดยคำนวณจากหลังคาเรือนที่มีผู้อาศัยอยู่จริงในเขตพื้นที่ พบว่า มีไฟฟ้าใช้ 100 % ของพื้นที่ทั้งหมด (ข้อมูล จปฐ. ปี 2554) และนอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดำเนินการเพื่อติดตั้งไฟกิ่ง โคมไฟเพื่อเพิ่มแสงสว่างในยามค่ำคืน เพื่ออำนวยความสะดวกในการสัญจรไปมา และสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

2.4 การประปา มีจำนวนครัวเรือนที่ใช้น้ำประปาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลประมาณ ครัวเรือน ผลิตน้ำประปาได้ 150 ลูกบาศก์เมตรต่อวัน และใช้น้ำเฉลี่ย 90 ลูกบาศก์เมตรต่อวัน มีชลประทานบ้านสามแวง หมู่ที่ 1 และบ้านเพชรน้อย หมู่ที่ 8 เป็นแหล่งน้ำดิบที่ใช้ในการผลิตน้ำประปา และมีห้วยตะโคงเป็นแหล่งน้ำดิบสำรอง

3. ด้านเศรษฐกิจ

3.1 โครงสร้างทางเศรษฐกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลสามแวง มีหมู่บ้านพื้นที่การปกครอง จำนวน 9 หมู่บ้าน โดยลักษณะความเป็นอยู่แต่ละหมู่บ้านจะมีลักษณะความเป็นชนบท ประชาชนอยู่ด้วยกันอย่างเครือญาติดูแลและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันละกัน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม และมีฐานะยากจน จึงทำให้ประชาชนวัยแรงงานอพยพเข้าไปทำงานในต่างจังหวัด เช่น กรุงเทพฯ เป็นจำนวนมาก ทำให้ตำบลขาดความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจ

3.2 การพาณิชย์และการบริการ

1) สถานประกอบการด้านพาณิชย์กรรม

- สถานีบริการน้ำมัน	2	แห่ง
- ตลาดนัด	2	แห่ง
- ร้านค้าปลีกและขายส่ง	37	แห่ง
- โรงงานเย็บผ้า (ขนาดเล็ก)	1	แห่ง
- โรงสีข้าว (ขนาดเล็ก)	1	แห่ง

2) สถานประกอบการด้านบริการ

- ร้านตัดผม/เสริมสวย	1	แห่ง
- ร้านซ่อมเครื่องยนต์/มอเตอร์ไซด์	6	แห่ง

4. ด้านสังคม

4.1 การศึกษา

- มีโรงเรียนประถมศึกษาศึกษา	จำนวน 1	แห่ง
- มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนเกณฑ์	จำนวน 1	แห่ง
- มีที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน	จำนวน 9	แห่ง

4.2 ศาสนา

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสามแวง ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีวัดพุทธศาสนา 3 แห่ง ดังนี้

- วัดป่าเลไลย์ (วัดบ้านใหม่)
- วัดบ้านเพชรน้อย
- วัดบ้านสามแวง – โลกกะเบา

4.3 วัฒนธรรม/ประเพณี

- ประเพณีสงกรานต์ จัดกิจกรรมสรงน้ำพระ เล่นสาดน้ำ รดน้ำดำหัว และขอพรจากผู้สูงอายุ ในเดือนเมษายนของทุกปี
- ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา จัดกิจกรรมแห่เทียนและถวายเทียนจำนำพรรษา ในเดือนกรกฎาคมของทุกปี
- ประเพณีวันออกพรรษา และตักบาตรเทโว จัดกิจกรรมฟังเทศน์และทำบุญตักบาตร ในเดือนตุลาคมของทุกปี
- ประเพณีลอยกระทง จัดกิจกรรมขอขมาพระแม่คงคา ประกวดกระทง ขบวนแห่เทพีนางพามาศ ตลอดจนการแสดงและละเล่นต่างๆ ในเดือนพฤศจิกายน

4.4 การสาธารณสุข

- มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (ขนาดเล็ก) จำนวน 1 แห่ง
- มีศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน จำนวน 9 แห่ง

4.5 สวัสดิการสังคม

- จัดสวัสดิการและสงเคราะห์เด็ก / สตรี / คนชรา / คนพิการ
- จัดสวัสดิการและสงเคราะห์ครอบครัวผู้ยากไร้
- จัดสวัสดิการและสงเคราะห์คนไร้ที่พึ่ง
- จัดสวัสดิการและสงเคราะห์ผู้ประสบภัย
- จัดสวัสดิการและสงเคราะห์ผู้ติดเชื่อเฮดส์
- จัดสวัสดิการและสงเคราะห์ผู้เจ็บป่วยเรื้อรัง

5. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.1 ลักษณะภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่ทั่วไปของตำบลสามแวงเป็นที่ราบสูง และเป็นที่ราบบางส่วน ลักษณะดินเป็นดินร่วนปนทราย พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้เป็นพื้นที่สำหรับการเกษตร และใช้ปลูกสร้างที่อยู่อาศัยส่วนหนึ่ง และภายในตำบลยังมีแหล่งน้ำธรรมชาติ ได้แก่ ห้วยตะไคง

5.2 ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศเป็นแบบมรสุม มี 3 ฤดู คือ

ฤดูร้อน	เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์เป็นต้น ไปจนถึงเดือนพฤษภาคม
ฤดูฝน	เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคมเป็นต้น ไปจนถึงเดือนตุลาคม
ฤดูหนาว	เริ่มตั้งแต่ตุลาคมเดือนตุลาคมเป็นต้น ไปจนถึงเดือนกุมภาพันธ์

5.3 แหล่งน้ำ

5.3.1 แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำน้ำ , ลำห้วย	จำนวน	1	สาย
- แหล่งน้ำสาธารณะ	จำนวน	8	แห่ง

5.3.2 แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- บ่อน้ำโยก	จำนวน	2	แห่ง
- ประปาหมู่บ้านแบบผิวดิน	จำนวน	4	แห่ง

6. ด้านการเมืองการบริหาร

6.1 โครงการสร้างและกระบวนการบริหารงานบุคคล การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลสามแวง ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

6.1.1 สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติและควบคุมฝ่ายบริหาร ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน จำนวน 18 คน โดยอยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี

6.1.2 นายกององค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่บริหารกิจการของเทศบาลตามกฎหมาย โดยนายกององค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน และนายกององค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย

3) ฝ่ายพนักงานประจำมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของพนักงานประจำรวมถึงลูกจ้าง

6. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยราช อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

ประวัติความเป็นมาของตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยราช (2554 : 5 – 7) ตำบลห้วยราชเดิมเป็นส่วนหนึ่งของอำเภอเมืองบุรีรัมย์ และได้แยกตัวออกจากอำเภอบุรีรัมย์เริ่มตั้งกิ่งอำเภอห้วยราชเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2533 เป็นกิ่งอำเภอจนถึงวันที่ 6 กันยายน 2538 จึงยกฐานะเป็นอำเภอห้วยราชตั้งแต่วันที่ 7 กันยายน 2538 จนถึงปัจจุบัน มีตำบลทั้งหมด 8 ตำบล

ตำบลห้วยราชเป็นตำบลหลักของอำเภอห้วยราช และได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลห้วยราชเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยราช เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2539

พื้นเพเดิมของชาวบ้าน เป็นชาวไทยที่ภาษาเขมรเป็นภาษาท้องถิ่น และต่อมาได้มีราษฎรที่อพยพมาจากท้องถิ่นอื่นและจังหวัดใกล้เคียง ถึงแม้ว่าประชาชนส่วนใหญ่จะมีพื้นเพเดิมเป็นชาวไทยเขมร พูดภาษาไทยเขมร แต่ก็ยึดถือขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมเหมือนกับประชาชนส่วนใหญ่ของภาคอีสานทั่วไป

สภาพทั่วไป

ลักษณะที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยราช เป็นหนึ่งใน 7 ตำบลของอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ห่างจากที่ว่าการอำเภอห้วยราชประมาณ 3 กิโลเมตร ตามทางหลวงสายบุรีรัมย์-ห้วยราช ห่างจากจังหวัดบุรีรัมย์ประมาณ 10 กิโลเมตร ตั้งอยู่หมู่ที่ 4 บ้านโคก ตำบลห้วยราช อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ (ตามแผนที่แนบ) และมีอาณาเขตติดต่อกับตำบลต่างๆ ดังนี้

- | | | | | |
|---------------|-----------|--------------|--------------|------------------|
| - ทิศเหนือ | ติดต่อกับ | ตำบลห้วยราช | อำเภอห้วยราช | จังหวัดบุรีรัมย์ |
| - ทิศใต้ | ติดต่อกับ | ตำบลสนวน | อำเภอห้วยราช | จังหวัดบุรีรัมย์ |
| - ทิศตะวันออก | ติดต่อกับ | ตำบลบ้านตะโก | อำเภอห้วยราช | จังหวัดบุรีรัมย์ |
| - ทิศตะวันตก | ติดต่อกับ | ตำบลอีสาน | อำเภอเมือง | จังหวัดบุรีรัมย์ |

ตำบลห้วยราชมีพื้นที่ทั้งหมด 13,634 ไร่ หรือประมาณ 13.14 ตารางกิโลเมตร

สภาพพื้นที่ทั่วไปของตำบลห้วยราช เป็นที่ราบร้อยละ 92.27 มีพื้นที่น้ำร้อยละ 2.73 น้ำฝนเป็นแหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญที่สุด ฝนจะเริ่มตกราวเดือนพฤษภาคม และทิ้งช่วงในเดือนมิถุนายน-กรกฎาคม และจะตกชุกในเดือนสิงหาคม – กันยายน และตั้งแต่เดือนตุลาคมเป็นต้นไปจะมีปริมาณน้ำฝนเพียงเล็กน้อย โดยมีปริมาณน้ำฝนทั้งปีประมาณ 1,293.80 แหล่งน้ำในเขตชลประทาน อ่างเก็บน้ำห้วยราชตลาดซึ่งอยู่ในเขตตำบลเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พื้นที่เก็บน้ำ 8,900 ไร่ พื้นที่รับน้ำฝน 153 ตารางกิโลเมตร ความจุ 19.17 ล้านลูกบาศก์เมตร มีพื้นที่รับน้ำในเขตชลประทานพบว่าน้ำที่ปล่อยจากอ่างเก็บน้ำไหลมาถึงเพียงฝายตำบลสวยจิกเท่านั้น น้ำไม่สามารถไหลผ่านมาถึงอำเภอห้วยราช เนื่องจากคลองส่งน้ำชำรุดเสียหายและยังไม่มีโครงการซ่อมแซม ลักษณะของดินส่วนมากจะเป็นดินร่วนปนทราย และมีดินเหนียวบางส่วนซึ่งจะอยู่บริเวณลำห้วยราชประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนาและเลี้ยงสัตว์

จำนวนหมู่บ้าน

การปกครองของตำบลห้วยราช แบ่งการปกครองเป็น 8 หมู่บ้าน ซึ่งจำนวนหมู่บ้านในเขตตำบลห้วยราชเป็นหมู่บ้านในเขต อบต.มีด้วยกัน 7 หมู่บ้าน และจำนวนหมู่บ้านในเขต อบต. บางส่วนมี 1 หมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ 1	บ้านพลวง	หมู่ที่ 2	บ้านสี่เหลี่ยม
หมู่ที่ 3	บ้านตลาดหัวราช(บางส่วน)	หมู่ที่ 4	บ้านโลก
หมู่ที่ 6	บ้านกรวด	หมู่ที่ 7	บ้านควน
หมู่ที่ 8	บ้านกราด	หมู่ที่ 9	บ้านสง่างาม

ตาราง 8 จำนวนประชากรในองค์การบริหารส่วนตำบลหัวราช

ที่	หมู่บ้าน	หมู่ที่	จำนวนประชากร		รวม (คน)	จำนวนครัวเรือน
			ชาย	หญิง		
1	พลวง	1	221	233	454	106
2	สี่เหลี่ยม	2	258	263	521	123
3	ตลาดหัวราช	3	33	34	67	13
4	โลก	4	280	258	538	154
5	กรวด	6	349	333	682	253
6	ควน	7	112	134	246	67
7	กราด	8	208	236	444	96
8	สง่างาม	9	170	163	333	68
รวม			1,631	1,654	3,285	880

ที่มา : องค์การบริหารส่วนตำบลหัวราช 2554

สภาพทางเศรษฐกิจ

อาชีพ ประชาชนในตำบลหัวราช ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์
หน่วยธุรกิจ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหัวราชประกอบด้วย

- โรงสี	4	แห่ง
- ร้านค้า	47	แห่ง
- ร้านซ่อมรถจักรยานยนต์	4	แห่ง
- อู่ซ่อมรถ ฟันสี	3	แห่ง
- โรงทำขนมจีน	1	แห่ง
- ปั้มน้ำมันและก๊าซ	-	แห่ง

การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา	1	แห่ง
- โรงเรียนมัธยมศึกษา	1	แห่ง
- ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน	1	แห่ง
- ห้องสมุด	1	แห่ง
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาฯ	1	แห่ง
- ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน	1	แห่ง

สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัด	1	แห่ง
-------	---	------

สาธารณสุข

ในเขตตำบลห้วยราช มีสถานอนามัยประจำตำบลตั้งอยู่ในเขตเทศบาลตำบลห้วยราชซึ่งเป็นเขตติดต่อกับตำบลห้วยราช ตั้งให้บริการแก่ประชาชนโดยผู้เข้ารับการรักษาจะเป็นโรคที่ไม่ร้ายแรงมากนักหากเป็นโรคที่ร้ายแรง จะเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลห้วยราช ซึ่งเป็นโรงพยาบาลประจำอำเภอ โดยให้บริการสาธารณสุขประกอบด้วย

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลห้วยราช	1	แห่ง
- ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน	7	แห่ง
- อัตราการมีและการใช้ส้วมราคน้ำครบทุกครัวเรือน		
- อาสาสมัครประจำหมู่บ้าน	7	แห่ง

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- สถานีตำรวจ	1	แห่ง
- สถานีดับเพลิง	-	แห่ง

การบริการพื้นฐาน**การคมนาคม**

การเดินทางและติดต่อกับชุมชนอื่น ๆ นับว่าสะดวกมากมีถนนลาดยางจากตัวอำเภอถึงจังหวัด คือถนนสายบุรีรัมย์ – ห้วยราช ระยะทาง 9 กิโลเมตร และเส้นทางที่สามารถติดต่อรหว่างหมู่บ้านจะเป็นถนนลาดยางเป็นส่วนใหญ่ และถนนภายในหมู่บ้านทุกบ้านเป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก การเดินทางของราษฎรส่วนมากใช้รถยนต์ส่วนตัวและรถจักรยานยนต์ รองลงมาจะใช้รถโดยสารประจำทาง เป็นต้น การคมนาคมทางรถไฟ ตำบลห้วยราช อยู่ห่างจากสถานีรถไฟห้วยราชประมาณ 2 กิโลเมตร

การโทรคมนาคม

- ตู้โทรศัพท์สาธารณะจำนวน	15	แห่ง
- หอกระจายข่าวเพื่อการประชาสัมพันธ์จำนวน	8	แห่ง
- ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข	1	แห่ง
- สถานีวิทยุของกิจการสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย	1	แห่ง

การไฟฟ้า

- ไฟฟ้าเข้าถึงทั้ง 8 หมู่บ้าน		
- จำนวนครัวเรือนที่ใช้ไฟฟ้า มีจำนวน 870 ครัวเรือน		อัตราการใช้ไฟฟ้าคิดเป็นร้อยละ 98.86 ของจำนวนครัวเรือน

แหล่งน้ำธรรมชาติ

ลำน้ำ, ลำห้วย 1 สาย คือ ลำห้วยตลาด ซึ่งไหลผ่านจากตำบลสนวนเป็นลำน้ำที่ให้ประโยชน์แก่ประชาชนและพื้นที่ทำการเกษตรมีความยาวที่ไหลผ่านตำบลห้วยราชประมาณ 3 กิโลเมตร ลึกประมาณ 4 เมตร มีปริมาณน้ำไว้ใช้ในการเพาะปลูกตลอดปี หนองน้ำสาธารณะ 12 แห่ง

การบริการสาธารณะในหมู่บ้าน

- ประปาหมู่บ้าน	1	แห่ง
แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น		
- บ่อโยก	8	แห่ง
- ประปาหมู่บ้าน	1	แห่ง
- ฝาย	2	แห่ง
- บ่อน้ำตื้น	11	แห่ง
- สระเก็บน้ำสาธารณะประโยชน์	5	แห่ง

ประกอบด้วย สระน้ำบ้านสี่เหลี่ยม, สระน้ำบ้านโคก, สระน้ำบ้านกรวด, สระน้ำบ้านควน
สระน้ำบ้านกรวด

ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

- ทรัพยากรป่าไม้
- ทรัพยากรดิน ส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทรายเหมาะแก่การปลูกข้าว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญยิ่งในผลสำเร็จของการบริหารและการพัฒนาท้องถิ่น ผู้วิจัยจึงขอเสนอผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะที่ดีของผู้บริหารหรือผู้นำของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางและเปรียบเทียบกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ในโอกาสต่อไป ดังนี้

กนกวรรณ คำสอน (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พนักงานส่วนตำบลต้องการในเขตอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 3 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ด้านบทบาทที่แสดงออก และด้านผลงานของผู้นำ กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากรที่เป็นพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ 15 แห่ง จำนวน 330 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 175 คน แล้วทำการสุ่มด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มี 3 ลักษณะ ได้แก่ แบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า และแบบปลายเปิด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9363 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พนักงานส่วนตำบลต้องการ ในเขตอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่า จะได้ดังนี้ คือ ด้านบทบาทที่แสดงออก ด้านพฤติกรรม การปฏิบัติงานและด้านผลงานของผู้นำ ตามลำดับ
2. ข้อเสนอแนะที่มีต่อลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พนักงานส่วนตำบลต้องการในเขตอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ปรากฏว่าที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ต้องการผู้บริหารท้องถิ่นที่เล็งเห็นความสำคัญในการปกป้องและรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรบริหารส่วนตำบล ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน รองลงมาคือ ต้องการให้ผู้บริหารท้องถิ่นส่งเสริม สนับสนุนพนักงานส่วนตำบลทุกคนในการพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

สุภชัย เอะน้อย (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะความเป็นผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดขอนแก่น โดยใช้แบบสอบถามสุ่มถามจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดขอนแก่น จำนวนทั้งสิ้น 50 คน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะความเป็นผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดขอนแก่น ภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 69.00 ซึ่งถ้าจะพิจารณารายประเด็น พบว่า ด้านความโปร่งใส คิดเป็นร้อยละ 78.40 รองลงมาคือ ด้านความยุติธรรม คิดเป็นร้อยละ 76.40 ด้านความรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 76.00 ด้านการใช้ความรู้ในการบริหารงาน คิดเป็นร้อยละ 71.60 ด้านการกล้าตัดสินใจ คิดเป็นร้อยละ 64.00 ด้าน

ความสำเร็จของงาน คิดเป็นร้อยละ 60.40 และที่พบน้อยที่สุด คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดเป็นร้อยละ 56.00 ตามลำดับ

ถวัลย์ วงษ์ทอง (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีต่อลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามหลักธรรมาภิบาล 6 ด้าน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับความสำคัญดังนี้ คือ ด้านคุณธรรม ด้านนิติธรรม ด้านความโปร่งใส ด้านความคุ้มค่า ด้านความรับผิดชอบและด้านการมีส่วนร่วม

วิชัย ลีละกุลเกียรติชัย (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทราเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารท้องถิ่นในการพัฒนาและปรับเปลี่ยนแนวทางของตนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของประชาชน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของคอนบซ์ แอลฟาเท่ากับ .93 ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 99 คน ประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS PC Version 14 (Statistical Package for the Social Science Personal Computer Version 14) แสดงสถิติพรรณนา ได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ภายใต้ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Level of Significance) .05

ผลการศึกษาพบว่า

1. คุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้แก่ 1) ผู้มีความรู้ความสามารถ 2) มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ 3) มีคุณธรรม จริยธรรมความซื่อสัตย์สุจริตและยุติธรรม 4) มีมนุษยสัมพันธ์ดี
2. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามพบว่า อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มองคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. การพัฒนาและปรับเปลี่ยนแนวทางของผู้บริหารท้องถิ่นให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา ทำได้โดย
 - 3.1 การพัฒนาและปรับเปลี่ยนแนวทางให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของประชาชนด้านความรู้ความสามารถของผู้บริหารท้องถิ่น
 - 3.2 การพัฒนาและปรับเปลี่ยนแนวทางให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของประชาชนด้านบุคลิกภาพความเป็นผู้นำของผู้บริหารท้องถิ่น

3.3 การพัฒนาและปรับเปลี่ยนแนวทางให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของประชาชน ด้านคุณธรรมจริยธรรมความซื่อสัตย์สุจริตและยุติธรรมของผู้บริหารท้องถิ่น

3.4 การพัฒนาและปรับเปลี่ยนแนวทางให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของประชาชน ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารท้องถิ่น

รัตนา ตะอูบ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดอุดรดิตถ์ ในด้านคุณลักษณะ ส่วนบุคคล ด้านวิชาการ ด้านผลงานผู้นำ ด้านจริยธรรม ด้านการบริหาร และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดอุดรดิตถ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรดิตถ์ จำนวน 314 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดอุดรดิตถ์ โดยภาพรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการบริหาร ส่วนด้านวิชาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ ทั้ง 5 ด้าน ของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดอุดรดิตถ์ จำแนกตามองค์กรที่สังกัด ในภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่น จากแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดอุดรดิตถ์ ต้องการผู้บริหารท้องถิ่นที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีการกำหนดนโยบายชัดเจน มีระบบ ชยัน ใฝ่รู้ ทนต่อเหตุการณ์ สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ มีความรู้ ความเข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวข้องและการปกครองท้องถิ่น ตลอดจนมีการติดตามประเมินผลการบริหารงานของตนอย่างต่อเนื่อง

อเนก ไกรทองสุข (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ และที่เป็นจริงตามทรรณะของพนักงานส่วนตำบล อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มประชากร คือ พนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 151 คน การรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนตำบลมีทัศนคติต่อคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน แต่ในความเป็นจริงอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และผลการศึกษาค่าเฉลี่ยคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์และที่เป็นจริง พบว่าคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยโดยรวมมากที่สุด แต่ในความเป็นจริง พบว่า มีค่าเฉลี่ยปานกลาง

จากการศึกษาดังกล่าว ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่น ได้ทราบข้อมูลและนำไปปรับปรุงพัฒนาตนเอง และจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารท้องถิ่นในการปรับปรุงการบริหารงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาต่อไป

ชนิตา ศรีมหันโต (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่ประชาชนพึงประสงค์ของเทศบาลนครยะลา อำเภอเมือง จังหวัดยะลา การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่ประชาชนพึงประสงค์ในเขตเทศบาลนครยะลา และเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นที่ประชาชนพึงประสงค์ ตามตัวแปรต้น ตลอดจนข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นในเขตเทศบาลนครยะลา เพื่อจะได้นำผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นครั้งต่อไป ผู้วิจัยได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่เป็นประชาชนในเขตเทศบาลนครยะลา อำเภอเมือง จังหวัดยะลา จำนวน 396 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า

1. ประชาชนมีความพึงประสงค์ต่อคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นเทศบาลนครยะลา อำเภอเมือง จังหวัดยะลา โดยภาพรวม ในระดับมาก และเมื่อแยกเป็นด้าน พบว่า มีความพึงประสงค์อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยพึงพอใจสูงสุดในด้านคุณธรรม และจริยธรรม รองลงมาคือ ด้านสังคม ด้านวิสัยทัศน์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการบริหารและการจัดการ และด้านคุณลักษณะ ส่วนตัว

2. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่ประชาชนพึงประสงค์ ตามตัวแปรต้นพบว่า

- 2.1 ประชาชนที่มีเพศและสถานภาพ (โสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง) ต่างกัน พึงประสงค์คุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นไม่แตกต่างกัน

- 2.2 ประชาชนที่มีอายุ ศาสนา ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้/เดือน และเขตการเลือกตั้งต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. ประชาชนให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่น ดังนี้ คือ ผู้บริหารท้องถิ่น ควรมีมนุษยสัมพันธ์ มีไหวพริบ มีสติปัญญาดี ควรมีความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรม มีความสามารถในการวางแผน มีความคิดริเริ่มมองการณ์ไกล เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม จัดการบริการด้วยความถูกต้อง บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ควรพัฒนาท้องถิ่นอยู่เสมอ มีการเชื่อมเชื่อมประชาชนเป็นระยะและทำงานด้วยความเสียสละ

ศุภิพร ทองสุทธิ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่พึงประสงค์ของประชาชนในเขตพื้นที่ อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี และเพื่อศึกษาข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของประชาชนที่มีต่อคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ จากประชาชนที่มีสิทธิ์เลือกตั้งที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี จากการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 364 คน ได้มาจากการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้อมูลทั่วไปของประชากรในเขตพื้นที่อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ประชากรส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 199 คน ร้อยละ 54.67 ที่เหลือเป็นเพศชาย 165 คน ร้อยละ 45.33 อายุประชากรส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 39-45 ปี จำนวน 81 คน ร้อยละ 22.25 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่ามัธยมศึกษา จำนวน 161 คน ร้อยละ 44.23 สถานภาพโดยส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส จำนวน 242 คน ร้อยละ 66.48 อาชีพประชากรส่วนใหญ่เป็นเกษตรกร จำนวน 203 คน ร้อยละ 55.77 รายได้ประชากรส่วนใหญ่มีรายได้ต่อปีโดยประมาณไม่เกิน 50,000 บาท จำนวน 220 คน ร้อยละ 60.44

2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของประชาชนที่มีต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการมีส่วนร่วมกับประชาชน ด้านความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านการบริการ

3. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 180 คน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การให้คำมั่นสัญญากับประชาชนจะต้องปฏิบัติให้ได้ รองลงมา เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของ อบต. ในทุก ๆ ด้านที่มีความสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประชาชนและท้องถิ่น และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีวิสัยทัศน์ สามารถมองเห็นความสำคัญของปัญหา และริบดำเนินการแก้ไขให้ตรงจุด

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ สรุปได้ว่า ลักษณะผู้บริหารที่ผู้ได้บังคับบัญชาหรือประชาชนมีความต้องการ คือ ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบกิจสัมพันธ์ คือ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตและยุติธรรม มีความสัมพันธ์ในทางบวกสูง เป็นผู้มีความสามารถในการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนอย่างมีระบบระเบียบ เป็นคนขยัน เป็นคนใฝ่รู้ เป็นคนที่ทันต่อสภาวะเหตุการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้เป็นอย่างดี มีความเข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปกครองท้องถิ่นเป็นอย่างดี ตลอดจนมีการติดตามและประเมินผลการบริหารงานขององค์กรและตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยต้องเป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ สุขุมรอบคอบ มีความยุติธรรม มีความสามารถในด้านการมอบหมายงาน กล้าตัดสินใจ และมีความสามารถในการจูงใจให้คนในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้งานออกมาบังเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร อันจะส่งผลให้เกิดความรักความสามัคคีในองค์กร ทำให้องค์กรดำเนินกิจการไปอย่างมีความสุข

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งมีวิธีการดำเนินงานดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1 ประชากร ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 6 แห่ง จำนวน 190 คน

2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 149) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 127 คน แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปยังองค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ ตามสัดส่วน โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

รายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่างปรากฏดังตาราง 9 ดังนี้

ตาราง 9 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวนประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง
1	องค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา	35	24
2	องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์	38	26
3	องค์การบริหารส่วนตำบลสามแวง	35	24
4	องค์การบริหารส่วนตำบลตะโก	25	16

ตาราง 9 (ต่อ)

ที่	ชื่อองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวนประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง
5	องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยราช	25	16
6	องค์การบริหารส่วนตำบลสนวน	32	21
	รวม	190	127

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จะมีคำตอบให้กาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ()

ตัวอย่าง

3. สถานภาพสมรส

() โสด

() สมรส

() หม้าย/หย่า

() อื่น ๆ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบบสอบถามจะครอบคลุมเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ใน 6 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน ด้านบทบาทที่แสดงออก ด้านผลงานของผู้นำ ด้านบุคลิกส่วนตัว ด้านความรู้ความสามารถ และด้านการศึกษา โดยแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในแบบสอบถาม

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความพึงประสงค์				
	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น	5	4	3	2	1
	พฤติกรรมกาปฏิบัติงาน					
1	ยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายที่กำหนดอย่างเคร่งครัด					
2	รับฟังความคิดเห็นและคำนึงถึงการมีส่วนร่วมเป็นหลัก ก่อนที่จะตัดสินใจทุกครั้ง					
3	มอบหมายงานให้กับพนักงานส่วนตำบลแต่ละคนอย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ...					

ตอนที่ 3 เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร บทความและรายงานการวิจัย เป็นการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและหลักการ ตลอดจนสภาพปัญหาของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

2.2 นำข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างแบบสอบถาม

2.3 นำเสนอร่างแบบสอบถามไปให้คณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระ ทำการตรวจสอบความถูกต้อง รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข หลังจากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

2.3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์น้อย สุปิงคลัด รองนายกเทศมนตรีเมืองบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

2.3.2 นางจันทร์เพ็ญ โสภณ ท้องถิ่นอำเภอห้วยราช อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

2.3.3 นายอาคม สุระรัมย์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา ตำบลตาเสา อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้จากการตรวจสอบแก้ไข จากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอให้คณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

2.5 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับพนักงานส่วนตำบลที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

2.6 นำแบบสอบถามไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8975 ซึ่งผ่านเกณฑ์ สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้น ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งในอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ แจ้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อแจกจ่ายให้พนักงานส่วนตำบล และกำหนดวันรับแบบสอบถามคืน โดยส่งแบบสอบถามคืนที่สำนักงานปลัด (งานธุรการ) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง

4. ผู้วิจัยไปรวบรวมแบบสอบถามที่สำนักงานปลัด (งานธุรการ) ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งด้วยตนเอง

5. จำนวนแบบสอบถามที่แจกไป 127 ฉบับ ได้รับกลับคืนและมีความสมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ได้ทั้งหมด 127 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

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

การวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ
2. ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย
3. ความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดทำคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย
4. เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (Mean) ได้กำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 104)

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

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา ตามวิธีของครอนบาค
2. สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
 - 2.1 ร้อยละ
 - 2.2 ค่าเฉลี่ย
 - 2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ตามสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นสถิติพื้นฐาน เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สัญลักษณ์ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตาราง โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังตาราง 10 ดังนี้

ตาราง 10 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่ง

ลักษณะตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง	127	100.00
1. เพศ		
1.1 ชาย	48	37.80
1.2 หญิง	79	62.20
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 25 ปี	12	9.45
2.2 25 – 34 ปี	72	56.69
2.3 35 – 44 ปี	34	26.77
2.4 45 – 54 ปี	7	5.52
2.5 55 ปี ขึ้นไป	2	1.57
3. สถานภาพสมรส		
3.1 โสด	62	48.82
3.2 สมรส	58	45.67
3.3 หม้าย/หย่า	6	4.72
3.4 อื่น ๆ	1	0.79
4. ระดับการศึกษา		
4.1 ประถมศึกษา	0	0.00
4.2 มัธยมศึกษาตอนต้น	0	0.00
4.3 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	15	11.81
4.4 อนุปริญญา/ปวส.	22	17.32
4.5 ปริญญาตรี	72	56.70
4.6 สูงกว่าปริญญาตรี	18	14.17

ตาราง 10 (ต่อ)

ลักษณะตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
5.1 น้อยกว่า 2 ปี	27	21.26
5.2 2-5 ปี	54	42.52
5.3 6-8 ปี	25	19.68
5.4 มากกว่า 8 ปี	21	16.54
6. ตำแหน่ง		
6.1 พนักงานจ้างทั่วไป	19	14.96
6.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ	21	16.54
6.3 ลูกจ้างประจำ	5	3.94
6.4 ข้าราชการระดับ 1-3	45	35.43
6.5 ข้าราชการระดับ 4-6	34	26.77
6.6 ข้าราชการระดับ 7	3	2.36

จากตาราง 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 127 คน เป็นชาย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 และเป็นหญิง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 62.20

เมื่อจำแนกตามช่วงอายุ ปรากฏว่า ช่วงอายุระหว่าง 25-34 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 56.69 รองลงมาคือ ช่วงอายุระหว่าง 35-44 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 26.77 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ช่วงอายุตั้งแต่ 55 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.57

เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส ปรากฏว่า สถานภาพโสดมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 48.82 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 45.67 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ สถานภาพอื่น ๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.79

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ปรากฏว่า จบระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70 รองลงมาคือ จบระดับอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบเท่า จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 17.32 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ จบระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่า จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.81

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏว่า มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 2-5 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 42.52 รองลงมาคือมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 21.26 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 8 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 16.54

เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ปรากฏว่า ตำแหน่งระดับ 1-3 มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 35.43 รองลงมาคือ ข้าราชการระดับ 4-6 จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 26.77 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ ข้าราชการระดับ 7 ขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.36

ตอนที่ 2 การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ปรากฏผลดังตาราง 11-17 ดังนี้

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อคำถาม	ระดับความพึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน	4.04	0.74	มาก
2. ด้านบทบาทที่แสดงออก	4.15	0.74	มาก
3. ด้านผลงานของผู้นำ	4.05	0.74	มาก
4. ด้านบุคลิกส่วนตัว	4.16	0.75	มาก
5. ด้านความรู้ความสามารถ	4.02	0.75	มาก
6. ด้านการศึกษา	4.07	0.79	มาก
รวมเฉลี่ย	4.08	0.68	มาก

จากตาราง 11 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบุคลิกส่วนตัว ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมาคือ ด้านบทบาทที่แสดงออก ($\bar{X} = 4.15$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.02$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความพึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น			
1. ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน			
1. ยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด อย่างเคร่งครัด	4.03	0.86	มาก
2. รับฟังความคิดเห็นและคำนึงถึงการมีส่วนร่วมเป็นหลัก ก่อนที่จะตัดสินใจทุกครั้ง	4.00	0.93	มาก
3. มอบหมายงานให้กับพนักงานส่วนตำบลแต่ละคนอย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ	3.91	0.90	มาก
4. เปิดโอกาสให้บุคคล หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องตรวจสอบการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ตามระเบียบฯ กำหนด	4.01	0.89	มาก
5. ปักประกาศรายงานผลการทำงานและรายละเอียดการใช้จ่ายเงินงบประมาณให้ประชาชนได้รับทราบตามที่ระเบียบกฎหมายที่กำหนด	4.02	0.84	มาก
6. เปิดโอกาสให้ผู้แทนชุมชนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกับ อบต.เป็นประจำ	4.15	0.81	มาก
7. พิจารณาความดีความชอบให้กับพนักงานส่วนตำบลด้วยความยุติธรรมตามความสามารถและผลงานที่ทำ	4.00	1.01	มาก
8. กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.20	0.95	มาก
รวมเฉลี่ย	4.04	0.74	มาก

จากตาราง 12 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านพฤติกรรมการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 8. กระทำคนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาคือ ข้อ 6. เปิดโอกาสให้ผู้แทนชุมชนได้มีส่วนร่วม ในการวางแผนการทำงานร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประจำ ($\bar{X} = 4.15$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 3. มอบหมายงานให้กับพนักงานส่วนตำบลแต่ละคนอย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.91$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านบทบาทที่แสดงออก โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความพึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น			
2. ด้านบทบาทที่แสดงออก			
9. ให้ความสนใจและคอยติดตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างสม่ำเสมอ	4.09	0.80	มาก
10. มีความยุติธรรม ไม่เลือกที่จะปฏิบัติหรือละเว้นในลักษณะการให้คุณให้โทษต่อพนักงานส่วนตำบลเป็นรายบุคคล	4.03	0.98	มาก
11. เคารพในสิทธิและความเสมอภาคของผู้ร่วมงานและพนักงานส่วนตำบลทุกคน	4.13	0.87	มาก
12. มีอิทธิพลดี เป็นกันเองกับพนักงานในอบต.ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	4.28	0.82	มาก
13. คอยให้คำแนะนำ ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	4.09	0.93	มาก
14. ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชยพนักงานเหมาะสมตามกาลเทศะ จริงใจ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง	4.00	0.90	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ระดับความพึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น			
15. เปิดโอกาสให้พนักงานเข้าพบได้สะดวก	4.28	0.81	มาก
16. มีความจริงใจต่อพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.16	0.96	มาก
17. เปิดโอกาสและสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลอย่างเต็มที่	4.25	0.85	มาก
รวมเฉลี่ย	4.15	0.74	มาก

จากตาราง 13 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านบทบาทที่แสดงออก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 12. มีอัธยาศัยดี เป็นกันเองกับพนักงานใน อบต. ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง และข้อ 15. เปิดโอกาสให้พนักงานเข้าพบได้สะดวก ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาคือ ข้อ 17. เปิดโอกาสและสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.25$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 14. ให้เกียรติ ยกย่องชมเชยพนักงานเหมาะสมตามกาลเทศะ จริงใจทั้งต่อหน้าและลับหลัง ($\bar{X} = 4.00$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านผลงานของผู้นำ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความพึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น			
3. ด้านผลงานของผู้นำ			
18. สามารถใช้ความสำเร็จของงานเป็นสิ่งจูงใจและ ชักนำให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลในการปฏิบัติงาน	4.03	0.84	มาก
19. มีการประชุมหรือพบปะพูดคุยเพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.06	0.88	มาก
20. เห็นว่าการทำงานที่ประสบผลสำเร็จ ได้นั้นเกิดจากการทำงานเป็นทีมหรือการทำงานแบบการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร	4.09	0.85	มาก
21. มีความสนใจในนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีต่าง ๆ และได้นำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อ อบต.เสมอ	4.00	0.86	มาก
รวมเฉลี่ย	4.05	0.74	มาก

จากตาราง 14 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านผลงานของผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 20. เห็นว่าการทำงานที่ประสบผลสำเร็จ ได้นั้นเกิดจากการทำงานเป็นทีมหรือการทำงานแบบการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมาคือ ข้อ 19. มีการประชุมหรือพบปะพูดคุยเพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.06$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 21. มีความสนใจในนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีต่าง ๆ และได้นำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อ อบต.เสมอ ($\bar{X} = 4.00$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านบุคลิกส่วนตัว โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความพึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น			
4. ด้านบุคลิกส่วนตัว			
22. กิริยาท่าทางน่าเชื่อถือ แต่งกายภูมิฐาน สะอาด และสง่าผ่าเผย	4.17	0.81	มาก
23. ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี	4.12	0.85	มาก
24. วางตัวได้เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ ทำให้พนักงานส่วนตำบลมีความเชื่อมั่นและศรัทธา	4.17	0.88	มาก
25. มีพรหมวิหารสี่ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา	4.19	0.91	มาก
รวมเฉลี่ย	4.16	0.75	มาก

จากตาราง 15 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านบุคลิกส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 25. มีพรหมวิหารสี่ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมาคือ ข้อ 22. กิริยาท่าทางน่าเชื่อถือ แต่งกายภูมิฐาน สะอาด และสง่าผ่าเผย และข้อ 24. วางตัวได้เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ ทำให้พนักงานส่วนตำบลมีความเชื่อมั่นและศรัทธา ($\bar{X} = 4.17$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 23. ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.12$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความรู้ความสามารถ โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความพึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น			
5. ด้านความรู้ความสามารถ			
26. มีความสามารถในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.06	0.93	มาก
27. สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จดียิ่งกว่าผู้ที่อยู่ในตำแหน่งเดียวกัน	3.93	0.90	มาก
28. มีความเข้าใจระบบการบริหารภายใน อบต. เป็นอย่างดี	4.10	0.89	มาก
29. มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด	4.04	0.87	มาก
30. ให้ความสำคัญกับความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรใน อบต.	3.96	0.88	มาก
31. ทันท่วงทีเหตุการณ์หรือสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.00	0.88	มาก
32. มีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.09	0.89	มาก
รวมเฉลี่ย	4.03	0.75	มาก

จากตาราง 16 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านความรู้ความสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 28. มีความเข้าใจระบบการบริหารภายใน อบต. เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมาคือ ข้อ 32. มีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.09$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 27. สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จดียิ่งกว่าผู้ที่อยู่ในตำแหน่งเดียวกัน ($\bar{X} = 3.93$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการศึกษา โดยภาพรวมและรายข้อ

ข้อคำถาม	ระดับความพึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
6. ด้านการศึกษา			
33. มีวุฒิการศึกษา ตรงกับตำแหน่งหน้าที่	3.95	0.95	มาก
34. ระดับการศึกษาที่ได้รับการอบรมสั่งสอนมาในช่วงเวลาเรียนมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	3.96	0.92	มาก
35. ขยัน ใฝ่เรียนรู้ และเป็นผู้มีความรอบรู้ในการบริหารงานของ อบต.	4.20	0.89	มาก
36. ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อย่างต่อเนื่อง	4.16	0.93	มาก
รวมเฉลี่ย	4.07	0.79	มาก

จากตาราง 17 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 35. ขยัน ใฝ่เรียนรู้ และเป็นผู้มีความรอบรู้ในการบริหารงานของ อบต. ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาคือ ข้อ 36. ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.16$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 33. มีวุฒิการศึกษา ตรงกับตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.95$)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ปรากฏดังตาราง 18 ดังนี้

ตาราง 18 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ลำดับที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	ผู้บริหารท้องถิ่นควรมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	18	21.95
2	พิจารณาความดีความชอบให้กับพนักงานส่วนตำบลด้วยความยุติธรรม ตามความสามารถและผลงานที่ทำ	16	19.51
3	มีความยุติธรรม ไม่เลือกที่จะปฏิบัติหรือละเว้นในลักษณะการให้คุณให้โทษต่อพนักงานส่วนตำบลเป็นรายบุคคล	13	15.85
4	เปิดโอกาสและสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลอย่างเต็มที่	11	13.41
5	วางตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ ทำตัวให้พนักงานส่วนตำบลมีความเชื่อมั่นและศรัทธา	10	12.20
6	มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด	8	9.76
7	มีคุณธรรม จริยธรรม	6	7.32
รวมเฉลี่ย		82	100

จากตาราง 18 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ผู้บริหารท้องถิ่นควรมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดเป็นร้อยละ 21.94 รองลงมาคือ พิจารณาความดีความชอบให้กับพนักงานส่วนตำบลด้วยความยุติธรรม ตามความสามารถและผลงานที่ทำ คิดเป็นร้อยละ 19.51 และมีความยุติธรรม ไม่เลือกที่จะปฏิบัติหรือละเว้นในลักษณะการให้คุณให้โทษต่อพนักงานส่วนตำบลเป็นรายบุคคล คิดเป็นร้อยละ 15.85 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มจากประชากร ได้แก่ พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ใน 6 แห่ง จำนวน 190 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เกรงซีและมอร์แกน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 127 คน แล้วทำการสุ่มให้กระจายไปยังองค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ ตามสัดส่วน โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ หลังจากนั้น ได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้คณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระและผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพนักงานส่วนตำบลห้วยสำราญ อำเภอกระสัง

จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 30 ฉบับ ซึ่งมีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาความเชื่อมั่น ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ตามวิธีการของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.8975 แล้วจึงนำแบบสอบถามซึ่งมีค่าผ่านเกณฑ์การประเมิน ไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในระยะเวลาที่กำหนด ได้แบบสอบถามที่สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้ทั้งหมด 127 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่
หาค่าร้อยละ

4.2 ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ รายด้าน 6 ด้าน ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ที่เป็นคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาโดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกัน แล้วทำการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. คุณลักษณะที่ถึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำจะได้ดังนี้ คือ ด้านบุคลิกส่วนตัว ด้านบทบาทที่แสดงออก ด้านการศึกษา ด้านผลงานของผู้นำและด้านความรู้ความสามารถ ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารท้องถิ่นควรมีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมาคือ พิจารณาความดีความชอบให้กับพนักงานส่วนตำบลด้วยความยุติธรรม ตามความสามารถและผลงานที่ทำ และต้องการควรมีความยุติธรรม ไม่เลือกที่จะปฏิบัติหรือละเว้นในลักษณะการให้คุณให้โทษต่อพนักงานส่วนตำบลเป็นรายบุคคล ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 6 ด้าน ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจและขอเสนอการอภิปรายผลดังนี้

1. พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ มีระดับความพึงประสงค์ผู้บริหารท้องถิ่น ทั้ง 6 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาที่ออกมาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมีความรู้สึกรักใคร่และมีวิสัยทัศน์คล้ายกันว่า ผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องมีความรู้รอบตัวประกอบด้วยความเป็นนักพัฒนา นักปกครอง นักแก้ปัญหา นักวางแผน นักบริหาร นักตัดสินใจ ซึ่งในการที่จะก้าวไปสู่การเป็นนักบริหารที่ดี มีคุณภาพ เป็นมืออาชีพนั้น จะต้องมีความรู้พื้นฐาน ประสบการณ์ทางเทคนิค และกลยุทธ์ในการบริหาร มีความรู้ความเข้าใจระบบระเบียบขององค์กรเป็นอย่างดี จึงเป็นแนวทางสำคัญที่ทำให้ทราบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ มีความต้องการผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ ยึดระเบียบกฎหมายเป็นหลักในการบริหารงาน มีความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของถวดี วงษ์ทอง (2547 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีต่อลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล 6 ด้าน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนตำบลต้องการผู้บริหารที่กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายที่กำหนดอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้เนื่องจากการบังคับบัญชาสั่งการของผู้บริหารที่ผ่านมามักทำตามอำเภอใจ ไม่คำนึงถึงระเบียบที่เกี่ยวข้อง ส่งผลให้การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชามีความลำบาก ที่สำคัญมักไม่รับฟังความคิดเห็น และไม่คำนึงถึงการมีส่วนร่วมเป็นหลัก ไม่เปิดโอกาสให้บุคคลหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องตรวจสอบการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบ ผู้แทนชุมชนจึงไม่ค่อยได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ คำสอน (2554 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พนักงานส่วนตำบลต้องการ ในเขตอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านบทบาทที่แสดงออก พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนตำบลต้องการผู้บริหารที่มีธรรมาภิบาล เป็นกันเอง โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง และเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าพบได้สะดวก รวมทั้งพนักงานส่วนตำบลต้องการผู้บริหารที่มีความกล้า กล้าที่จะแสดงออกในทางสร้างสรรค์ ไม่ปิดบังหน้าที่การงานอันจะสร้างความเจริญแก่หน่วยงานและให้ความสนใจคอยติดตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ มีธรรมาภิบาลเป็นกันเองกับพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน โดยไม่เลือกที่รัก มักที่ชัง คอยให้คำแนะนำ ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ให้เกียรติยกย่องชมเชยพนักงานเหมาะสมตามกาลเทศะ จริงใจทั้งต่อหน้าและลับหลัง เปิดโอกาสให้พนักงานเข้าพบได้สะดวกและสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เสน่ห์ จุฑา (2549 : 155-157) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องวางตัวหรือปฏิบัติตัวเหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นได้บ้าง เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหาขอคำแนะนำปรึกษา จะน้อมรับคำปรึกษาและให้คำแนะนำไปปฏิบัติดังเสมือนหนึ่งคำแนะนำสั่งสอนของบิดามารดาซึ่งมีวิญญูและประสบการณ์มากกว่า ถ้ามีการฝ่าฝืนคำแนะนำหรือคำสั่ง ก็จะถูกตักเตือนหรือลงโทษตามที่ผู้บริหารเห็นควร

2.3 ด้านผลงานของผู้บริหาร พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนตำบลต้องการผู้บริหารที่มีการจัดระบบการทำงานเป็นทีม และให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน รวมทั้งต้องการผู้บริหารที่มีผลงานประจักษ์ในงานด้านภาวะผู้นำและมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน มีระบบ ขยัน ใฝ่รู้ ทันต่อเหตุการณ์ มีการติดตามประเมินผลการบริหารงานของตนอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีความสนใจในนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีต่าง ๆ และได้นำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา ตะอูบ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานี ด้านผลงานของผู้บริหาร พบว่าอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านบุคลิกส่วนตัวพบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนตำบลต้องการผู้บริหารที่มีพรหมวิหารสี่ นั่นคือ มีความเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ทั้งนี้อาจเนื่องจากพนักงานส่วนตำบลต้องการผู้บริหารที่มีบุคลิกดี การแต่งตัวดี ภูมิจานเหมาะสมกับกาลเทศะ สะอาด กิริยาท่าทางน่าเชื่อถือและสง่าผ่าเผย ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีไหวพริบ มีสติปัญญาดี มีความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรม มีความสามารถในการวางแผน มีความคิดริเริ่มมองการณ์ไกล วางตัว

เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิดา ศรีมหันโต (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่ประชาชนพึงประสงค์ของเทศบาลนครยะลา อำเภอเมือง จังหวัดยะลา ด้านบุคลิกส่วนตัว พบว่าอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านความรู้ความสามารถ พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนตำบลต้องการผู้บริหารที่มีความเข้าใจระบบการบริหารภายในเป็นอย่างดี รวมทั้งต้องการผู้บริหารที่มีความสามารถในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในอดีตและปัจจุบัน ตลอดจนความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จดียิ่งกว่าผู้ที่อยู่ในตำแหน่งเดียวกัน มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด ทันท่วงทีหรือสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ มีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภชัย เอษะน้อย (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะความเป็นผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดขอนแก่น ด้านความรู้ความสามารถ พบว่าอยู่ในระดับมาก

2.6 ด้านการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนตำบลต้องการผู้บริหารที่ขยัน ใฝ่เรียนรู้ เป็นผู้มีความรอบรู้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นอย่างดี ทั้งนี้อาจเนื่องจากพนักงานส่วนตำบลตระหนักถึงการศึกษาคือว่าเป็นประตูด่านแรกที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงาน คือต้องการผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาตรงกับตำแหน่งหน้าที่ และฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วสันต์ พงศ์สุประดิษฐ์ (2553 : ออนไลน์) กล่าวว่า ผู้นำเป็นผู้เป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลา (Life Long Learning) มีความรู้ดีกว่าคนไม่รู้อะไรอีกมากมาย และตระหนักถึงความเป็นผู้ใฝ่รู้ตลอดเวลา เข้าใจดีกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ใฝ่ค้นหาติดตามความรู้ทุกเรื่อง โดยเฉพาะเกี่ยวข้องกับวิชาชีพ และการดำรงชีวิต มุ่งเรียนรู้อย่างลึกซึ้งและจริงจังให้เป็นผู้รู้และเข้าใจในแต่ละเรื่องอย่างแท้จริง สามารถนำองค์ความรู้ที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ได้อย่างถูกต้อง ถูกเวลาและเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงาน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบุคลิกส่วนตัว นั่นคือ มีความเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา กิริยาท่าทางน่าเชื่อถือ วางตัวเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ดังนั้นผู้บริหารท้องถิ่นควรที่จะรักษามาตรฐานนี้ไว้และพัฒนาต่อให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป ผู้บริหารท้องถิ่นในฐานะที่เป็นผู้นำขององค์กรหรือผู้สนใจที่จะเข้ามาเป็นผู้บริหารท้องถิ่น ควรมีการนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้วางแผนการบริหารงานภายในองค์กรบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นสารสนเทศและเป็นแนวทางให้ผู้บริหารท้องถิ่นได้นำไปพัฒนา เปลี่ยนแปลงและปรับปรุงตนเองให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในแง่ของการเป็นนักบริหารที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นผู้ที่ไม่มีเหตุผล ไม่มีทิฐิ กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาด้วยความเท่าเทียมกัน ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน มีความยุติธรรมไม่เลือกที่จะปฏิบัติหรือละเว้นในลักษณะการให้คุณให้โทษต่อพนักงานส่วนตำบลเป็นรายบุคคล

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านบทบาทที่แสดงออก นั่นคือผู้บริหารที่มีอัธยาศัยดี เป็นกันเอง โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง และเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าพบได้สะดวก ให้ความสนใจและคอยติดตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างสม่ำเสมอ มีความยุติธรรม เคารพในสิทธิและความเสมอภาคของผู้ร่วมงาน คอยให้คำแนะนำช่วยเหลือแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชยพนักงานเหมาะสมตามกาลเทศะ จริงใจทั้งต่อหน้าและลับหลัง เปิดโอกาสให้พนักงานเข้าพบได้สะดวก มีความจริงใจต่อพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง เปิดโอกาสและสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลอย่างเต็มที่

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นในเชิงคุณภาพในประเด็นที่ต้องการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายและเกี่ยวข้องกับการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น โดยตรง เพื่อให้ทราบถึงการมีภาวะผู้นำในการบริหารงานงานได้อย่างตรงกับความเป็นจริงที่สุด

2.2 ควรมีการศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พนักงานส่วนตำบล หรือประชาชนทั่วไป ในเขตจังหวัดบุรีรัมย์ รวมถึงเทศบาลและองค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วย เพราะถือว่าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเช่นกัน

2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์และที่เป็นจริง ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล หรือประชาชนทั่วไป

มหาวิทยาลัยสุโขทัยวิทยา
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ คำสอน. (2553). ลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พนักงานส่วนตำบลต้องการ ในเขตอำเภอ
ลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์. ภาคนิพนธ์ ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) บุรีรัมย์ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2550). รวมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.
กรุงเทพมหานคร : อาสารักษาคินแดน.
- กิตติพันธ์ รุจิระกุล. (2549). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- โกวิท พวงงาม. (2549). มิติใหม่การปกครองท้องถิ่น วิสัยทัศน์กระจายอำนาจและการ
บริหารงานท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : เสมาธรรม.
- (2553). ทิศทางการปกครองท้องถิ่นไทยในรัฐธรรมนูญฉบับใหม่
ค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2553 แหล่งที่มา <http://topscholar.org/blog/2007/12/18/>.
- จินตนา ท้วมพงษ์ (2554). ความสำคัญของการตัดสินใจ. ค้นเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2554
แหล่งที่มา <http://www.stou.ac.th/offices>.
- ชนิดา ศรีมหัน โด. (2550). คุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่ประชาชนพึงประสงค์ของเทศบาล
นครยะลา อำเภอเมือง จังหวัดยะลา. การศึกษาอิสระ ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
ขอนแก่น : วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ถวัลย์ วงษ์ทอง. (2547). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามความ
คิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลและตุลาการองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัด
บุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา) บุรีรัมย์ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ทองศักดิ์ เวียงแก้ว. (2554). ประเภทของการตัดสินใจ. ค้นเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2554
แหล่งที่มา <http://irrigation.rid.go.th/rid15/ppn/Knowledge/Decision>.
- ธรรมรส โชติคุณุชร. (2542). มนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : อินเดียนสโตร์.
- นพดล เวชสวัสดิ์. (2548). บุคลิกภาพสู่ความเป็นผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- นิพนธ์ กิनावงศ์. (2542). หลักการบริหารองค์กร. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2549). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร :
เซนต์ร็อลเอ็กซ์เพรส.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น.
- ประภัสสร บุญมี. (2547). การพัฒนาองค์กร. มหาสารคาม : สารคามการพิมพ์.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). ระเบียบวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์. บุรีรัมย์ : สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2525. (2546 : 436). ความหมายของความต้องการ. กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- พิสมัย โฉชัยคำ. (2548). หลักการบริหารองค์กรทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : อนงค์ศิลป์การพิมพ์.
- พูนศักดิ์ ลักกทัตติยกุล. (2551). การปกครองส่วนท้องถิ่น. ค้นเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2553
แหล่งที่มา <http://www.thaigoodview.com/node/16620>.
- รัตนา ตะอูบ. (2551). คุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรดิศด. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. (การบริหารและการพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท) อุดรดิศด : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิศด.
- วรเชช จันทรศร. (2543). การบริหารโครงการพัฒนาของรัฐ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิ 30 ปี คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วสันต์ พงศ์สุประดิษฐ์. (2553). บุคลิกภาพของนักบริหาร. ค้นเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2553
แหล่งที่มา <http://www.ajarnvason.com/>.
- วัฒน์ วีรังกร. (2553). ทฤษฎีการบริหาร. ค้นเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2553
แหล่งที่มา <http://www.212cafe.com/>.
- วันทนา เมืองจันทร์. (2553). ลักษณะการตัดสินใจที่มีประสิทธิผล. ค้นเมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2553 แหล่งที่มา <http://www.moe.go.th/wijai/decisin.htm>.
- วิชัย ลีละกุลเกียรติชัย. (2551). คุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์ของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบางคด้า จังหวัดฉะเชิงเทรา. การศึกษาอิสระ ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) ขอนแก่น : วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิทยา ค่านธำรงกุล. (2546). หัวใจการบริหารสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วีระพงษ์ ไตรศิริกุล. (2553). ทฤษฎีการบริหาร (ออนไลน์). ค้นเมื่อวันที่ 20 ธันวาคม 2553
แหล่งที่มา <http://www.212cafe.com/>.
- วีระพล มาศเมืองงาม. (2547). การศึกษากระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัด. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ : กศ.ม. (บริหารการศึกษา) มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศุภิพร ทองสุทธิ. (2550). คุณลักษณะนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่พึงประสงค์ของประชาชน
ในเขตพื้นที่อำเภอสำโรง จังหวัดอุบลราชธานี. การศึกษาอิสระ รม.ม.

(รัฐประศาสนศาสตร์) ขอนแก่น : วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สงวน นิตยารัมภ์พงศ์. (2541). การปฏิรูประบบบริการสุขภาพไทย. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ.

สมยศ นาวิการ. (2545). ทฤษฎีองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี.

สารานุกรมเสรี. (2553). องค์การบริหารส่วนตำบล. ค้นเมื่อ 26 ธันวาคม 2553

แหล่งที่มา <http://www.thaipoliticsgovernment.org/>.

สิวพร สุขเอียด. (2553). การปกครองส่วนท้องถิ่น. ค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2553

แหล่งที่มา <http://www.thaipoliticsgovernment.org/wiki/>.

ศุภชัย เหาะน้อย. (2550). ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดขอนแก่น.

การศึกษาอิสระ รม.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) ขอนแก่น : วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เสน่ห์ จุ้ยโต. (2545). องค์การและการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 1) นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2545). “ภาวะผู้นำ” ทฤษฎีและการปฏิบัติในการบริหารการศึกษา.

หน่วยที่ 5. (พิมพ์ครั้งที่ 5) นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

องค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา. (2554). แผนพัฒนาสามปี (2555–2557).

บุรีรัมย์ : สำนักงานปลัด.

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก. (2554). แผนพัฒนาสามปี (2555 – 2557).

บุรีรัมย์ : สำนักงานปลัด.

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์. (2554). แผนพัฒนาสามปี (2555 – 2557).

บุรีรัมย์ : สำนักงานปลัด.

องค์การบริหารส่วนตำบลสนวน. (2554). แผนพัฒนาสามปี (2555 – 2557).

บุรีรัมย์ : สำนักงานปลัด.

องค์การบริหารส่วนตำบลสามแวง. (2554). แผนพัฒนาสามปี (2555 – 2557).

บุรีรัมย์ : สำนักงานปลัด.

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยราช. (2554). แผนพัฒนาสามปี (2555 – 2557).

บุรีรัมย์ : สำนักงานปลัด.

อารี เพชรผด. (2537). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : เนติกุลการพิมพ์.

อนุก ไกรทองสุข. (2551). คุณลักษณะผู้บริหารท้องถิ่นที่พึงประสงค์และที่เป็นจริงตามธรรมชาติของ
พนักงานส่วนตำบล ในเขตอำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี. การศึกษาอิสระ รป.ม.
(รัฐประศาสนศาสตร์) ขอนแก่น : วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖๕๓๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๖ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์น้อย สุงปิงคลัด

ด้วย นายประสรร เทวอนรัมย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขต อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คະเนวัน เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖๕๓๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๖ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณจันทร์เพ็ญ โสภณ

ด้วย นายประสรร เทวอนรัมย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขต อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คະเนวัน เป็นที่ปรึกษาการ ค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอน ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๕๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖๕๓๔



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๖ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณอาคม สุระรัมย์

ด้วย นายประสรร เทวอนรัมย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขต อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คณะวัน เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๕๖๐ ๑๖๑๖ ตย ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๕๕๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลห้วยสำราญ

ด้วย นายประสรร เทวอนรัมย์ นักศึกษา ระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขต อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คะเนวัน เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นายประสรร เทวอนรัมย์ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑, ๐ ๔๔๖๐ ๑๖๑๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๓/ ๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๓๐๐๐.

๓๐ กันยายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม
เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลตาเสา

ด้วย นายประสรร เทวอนรัมย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีรองศาสตราจารย์ประจัน คะเนวัน เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ โดยการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าวจึงขอ ความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖
โทรสาร ๐๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก

ด้วย นายประสกร เทวอนรัมย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมี รองศาสตราจารย์ประชัน คະเนวัน เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ โดยการนี้ นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าวจึงขอ ความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูล ในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์

ด้วย นายประสรร เทวอนรัมย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีรองศาสตราจารย์ประชัน คະเนวัน เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ โดยการนี้้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าวจึงขอ ความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสนวน

ด้วย นายประสกร เทวอนรัมย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีรองศาสตราจารย์ประจัน คะเนวัน เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ โดยการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าวจึงขอ ความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

S. Kelle

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้แจกแบบสอบถาม

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตําบลสามแวง

ด้วย นายประสรร เทวอนรัมย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตําบลในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีรองศาสตราจารย์ประชัน คະเนวัน เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ โดยการนี้้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าวจึงขอ ขออนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ ๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
อ.เมือง จ.บุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลห้วยราช

ด้วย นายประสรร เทวอนรัมย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ โดยมีรองศาสตราจารย์ประชัน คະเนวัน เป็นที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ โดยการนี้ นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าวจึงขอ ความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๔๔๖๑ ๓๒๒๓ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

แบบสอบถามการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น
ตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล
ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อจะศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ แบบสอบถามมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลมีอยู่ 6 ลักษณะ คือ ด้านพฤติกรรมการทำงาน ด้านบทบาทที่แสดงออก ด้านผลงานของผู้นำ ด้านบุคลิกภาพส่วนตัว ด้านความรู้ความสามารถและด้านการศึกษา

ตอนที่ 3 ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ

แบบสอบถามนี้ เป็นการหาข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยของการศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามแนวความคิดเห็นและความรู้สึกที่แท้จริง ข้อมูลทั้งหมดที่ได้รับจากท่าน จะถูกเก็บไว้เป็นความลับและไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่าน ทั้งนี้ ข้อมูลดังกล่าวจะถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการเท่านั้น จึงขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

(นายประสรร เทวอนรัมย์)

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ () ชาย (✓) หญิง
2. อายุ () ต่ำกว่า 25 ปี () 25 - 34 ปี
() 35 - 44 ปี () 45 - 54 ปี
() 55 ปี ขึ้นไป
3. สถานภาพสมรส () โสด () สมรส
() หม้าย/หย่า () อื่น ๆ
4. ระดับการศึกษา () ประถมศึกษา () มัธยมศึกษาตอนต้น
() มัธยมศึกษาตอนปลาย / ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)
หรือเทียบเท่า () อนุปริญญา / ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
หรือเทียบเท่า () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี
5. ประสบการณ์ในการทำงาน () น้อยกว่า 2 ปี () 2-5 ปี
() 6-8 ปี () มากกว่า 8 ปี
6. ขณะนี้ท่านดำรงตำแหน่งอยู่ในระดับใด () พนักงานจ้างทั่วไป () พนักงานจ้างตามภารกิจ
() ลูกจ้างประจำ () ข้าราชการระดับ 1-3
() ข้าราชการระดับ 4-6 () ข้าราชการระดับ 7

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความต้องการของท่านมากที่สุด ซึ่งในแต่ละข้อจะแบ่งระดับความพึงประสงค์ออกเป็น 5 ระดับ ประกอบด้วย

- 5 หมายถึง มีความพึงประสงค์มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความพึงประสงค์มาก
- 3 หมายถึง มีความพึงประสงค์ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความพึงประสงค์น้อย
- 1 หมายถึง มีความพึงประสงค์น้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความพึงประสงค์				
		5	4	3	2	1
	ด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน					
1	ยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายที่กำหนดอย่างเคร่งครัด					
2	รับฟังความคิดเห็นและคำนึงถึงการมีส่วนร่วมเป็นหลัก ก่อนที่จะตัดสินใจทุกครั้ง					
3	มอบหมายงานให้กับพนักงานส่วนตำบลแต่ละคนอย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ					
4	เปิดโอกาสให้บุคคล หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องตรวจสอบการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ตามระเบียบฯ กำหนด					
5	ปิดประกาศรายงานผลการทำงานและรายละเอียดการใช้จ่ายเงินงบประมาณให้ประชาชนได้รับทราบตามที่ระเบียบกฎหมายที่กำหนด					
6	เปิดโอกาสให้ผู้แทนชุมชนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานร่วมกับ อบต.เป็นประจำ					
7	พิจารณาความดีความชอบให้กับพนักงานส่วนตำบลด้วยความยุติธรรมตามความสามารถและผลงานที่ทำ					

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความพึงประสงค์				
	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น	5	4	3	2	1
8	กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
	ด้านบทบาทที่แสดงออก					
9	ให้ความสนใจและคอยติดตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างสม่ำเสมอ					
10	มีความยุติธรรม ไม่เลือกที่จะปฏิบัติหรือละเว้นในลักษณะการให้คุณให้โทษต่อพนักงานส่วนตำบลเป็นรายบุคคล					
11	เคารพในสิทธิและความเสมอภาคของผู้ร่วมงานและพนักงานส่วนตำบลทุกคน					
12	มีอิทธยาศัยดี เป็นกันเองกับพนักงานใน อบต.ทุกคน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง					
13	คอยให้คำแนะนำ ช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล					
14	ให้เกิดริศขย่อง ชมเชยพนักงานเหมาะสมตามกาลเทศะ จริงใจ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง					
15	เปิดโอกาสให้พนักงานเข้าพบได้สะดวก					
16	มีความจริงใจต่อพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง					
17	เปิดโอกาสและสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลอย่างเต็มที่					

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความพึงประสงค์				
	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น	5	4	3	2	1
	ด้านผลงานของผู้บริหาร					
18	สามารถใช้ความสำเร็จของงานเป็นสิ่งจูงใจและชักนำให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลในการปฏิบัติงาน					
19	มีการประชุมหรือพบปะพูดคุยเพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
20	เห็นว่าการทำงานที่ประสบผลสำเร็จได้นั้นเกิดจากการทำงานเป็นทีมหรือการทำงานแบบการมีส่วนร่วมร่วมของทุกคนในองค์กร					
21	มีความสนใจในนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีต่าง ๆ และได้นำมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อ อบต.เสมอ					
	ด้านบุคลิกส่วนตัว					
22	กิริยาท่าทางน่าเชื่อถือ แต่งกายภูมิฐาน สะอาดและสง่าผ่าเผย					
23	ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี					
24	วางตัวได้เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ ทำให้พนักงานส่วนตำบลมีความเชื่อมั่นและศรัทธา					
25	มีพรหมวิหารสี่ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา					

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความพึงประสงค์				
	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่น	5	4	3	2	1
	ด้านความรู้ความสามารถ					
26	มีความสามารถในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
27	สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จดีกว่าผู้ที่อยู่ในตำแหน่งเดียวกัน					
28	มีความเข้าใจระบบการบริหารภายใน อบต. เป็นอย่างดี					
29	มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด					
30	ให้ความสำคัญกับความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรใน อบต.					
31	ทันต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ					
32	มีวิสัยทัศน์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
	ด้านการศึกษา					
33	มีวุฒิการศึกษา ตรงกับตำแหน่งหน้าที่					
34	ระดับการศึกษาที่ได้รับการอบรมสั่งสอนมาในช่วงเวลาเรียนมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่					
35	ขยัน ใฝ่เรียนรู้ และเป็นผู้มีความรอบรู้ในการบริหารงานของ อบต.					
36	ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อย่างต่อเนื่อง					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

คำชี้แจง โปรดเขียนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ
ผู้บริหารท้องถิ่นในองค์การบริหารส่วนตำบลตามความคิดเห็นของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้
ประสรว เทวอนรัมย์**

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามสำหรับการวิจัย

ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามสำหรับการวิจัย

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารท้องถิ่นตามความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบล
ในเขตอำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR1	165.4000	71.0759	.0000	.8983
VAR2	165.6333	70.4471	.0614	.8998
VAR3	165.7000	67.9414	.3797	.8955
VAR4	165.6333	69.2057	.2354	.8975
VAR5	165.7333	64.4092	.6471	.8906
VAR6	165.7000	66.6310	.4761	.8939
VAR7	165.8333	64.7644	.4935	.8939
VAR8	165.5667	65.0816	.5908	.8917
VAR9	165.6333	65.2057	.6900	.8905
VAR10	165.9333	65.0299	.5572	.8923
VAR11	165.5667	64.9437	.6840	.8903
VAR12	165.7333	65.7885	.5625	.8924
VAR13	165.7000	63.1138	.8033	.8875
VAR14	165.7000	64.9759	.6741	.8905
VAR15	165.6333	68.3092	.3631	.8957
VAR16	165.7667	62.3230	.7262	.8884
VAR17	165.7667	68.1851	.3275	.8963
VAR18	165.4000	71.0759	.0000	.8983
VAR19	165.6667	67.4023	.4700	.8942
VAR20	165.5000	68.3276	.3886	.8954

VAR21	165.6000	65.3517	.5424	.8926
VAR22	165.6000	72.1103	-.1737	.9025
VAR23	165.7667	67.6333	.3972	.8952
VAR24	165.5000	71.6379	-.1268	.9006
VAR25	165.8333	68.3506	.2965	.8969
VAR26	165.4667	69.9816	.2426	.8972
VAR27	165.7333	70.9609	-.0142	.9014
VAR28	165.6333	65.9644	.7050	.8910
VAR29	165.6333	66.3092	.5498	.8928
VAR30	165.9333	64.1333	.5935	.8915
VAR31	165.7000	66.4931	.4924	.8937
VAR32	165.6000	67.8345	.4590	.8945
VAR33	165.8333	69.1092	.1740	.8993
VAR34	165.6667	70.1609	.0946	.8995
VAR35	165.6333	67.0678	.4548	.8943
VAR36	165.6667	68.2989	.3463	.8960

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 36

Alpha = .8975

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายประสรร เทวอนรัมย์
วันเกิด	วันที่ 18 มกราคม พ.ศ. 2518
สถานที่เกิด	บ้านเลขที่ 33 หมู่ที่ 9 ตำบลตาเสา อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 77 หมู่ที่ 9 ตำบลตาเสา อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลตาเสา อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2529 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านตาเสา อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2532 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเมืองแกพิทยาคม อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2535 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนภัทรบพิตร อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2539 ศิลปศาสตรบัณฑิต (บริหารธุรกิจ) สถาบันราชภัฏ บุรีรัมย์ พ.ศ. 2553 รัฐศาสตรบัณฑิต (บริหารรัฐกิจ) มหาวิทยาลัย รามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2555 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์