

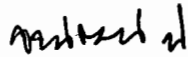
คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง
จังหวัดสมุทรปราการ

สิทธิพล ค้วงนอก

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤศจิกายน 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

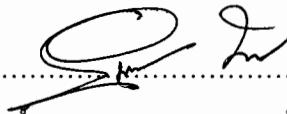
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ สิทธิพล ค้วงนอก ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

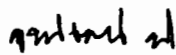


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.ชนวัฒน์ พิมลจินดา)

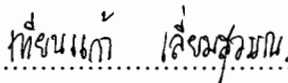
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์)

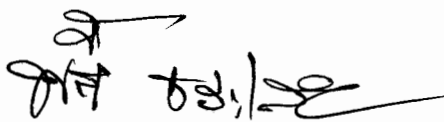


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ชนวัฒน์ พิมลจินดา)



.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัญญ์ ธารเสนา)

วันที่...10...เดือน.....มีนาคม.....พ.ศ...2559.....

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาคณะลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่าน
ลำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์
ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ ดร. สุณี หงษ์วิเศษ อาจารย์ที่ปรึกษาที่
ให้คำแนะนำ ชี้แนะ และช่วยแก้ไขข้อบกพร่อง ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยใคร่ขอ
กราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในความกรุณาไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ของวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
ทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ ทำให้ผู้วิจัยนำความรู้ที่ได้มาผสมผสานจนสามารถ
ทำงานวิจัยได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณนายทวี พึ่งสาคร ตำแหน่งรอง
ปลัดเทศบาลตำบลด่านลำโรง นางสาวมณฑา คารวะตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี
และจำเริญเพชร รัตน์ประโคน ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายนิติกร ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์
ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยขอขอบคุณ
นายกเทศมนตรีตำบลด่านลำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดชลบุรีที่ให้ความ
อนุเคราะห์และอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่
ประจำเทศบาลตำบลด่านลำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ และประชาชนชุมชนทุกท่าน
ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล และเสนอข้อคิดเห็นต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัย
ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณจากใจจริง

สิทธิพล ด้วงนอก

56930195: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่น/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ เทศบาลตำบลด่านสำโรง

สิทธิพล ค้วงนอก: คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ (COMMUNITY LEADERS' ATTRIBUTES BASED ON STAKEHOLDERS' OPINIONS IN DANSUMRONG SUB-DISTRICT MUNICIPALITY, AMPHOE MUEANG, SAMUT PRAKAN PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: สุณี หงษ์วิเศษ, ปร.ค. 97 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยประชากรที่ศึกษาเป็นเจ้าหน้าที่ประจำของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ และผู้นำชุมชนซึ่งมาจากการแต่งตั้งโดยนายกเทศมนตรีตำบลด่านสำโรง จำนวน 167 คน นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาได้ค่า IOC = 1.00 และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) = 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเจ้าหน้าที่และผู้นำชุมชน

ผลการศึกษา คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความจงรักภักดี มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ด้านความกระฉับกระเฉง ด้านความสงบเสงี่ยมเจียมตัว ด้านความอดทน ด้านความรู้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต ด้านความกล้าหาญและเด็ดเดี่ยว และ ด้านความคิดริเริ่ม ตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำของเทศบาลตำบลด่านสำโรง พบว่า เจ้าหน้าที่เทศบาล และผู้นำชุมชนที่เป็นเพศหญิงมีความเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นมากกว่าเพศชาย กลุ่มอายุไม่เกิน 30 ปี มีความเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นมากกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ กลุ่มประสบการณ์การทำงาน 4-6 ปี มีความเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นมากกว่ากลุ่มประสบการณ์อื่น ๆ กลุ่มเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีความเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่น มากกว่ากลุ่มเงินเดือนอื่น ๆ กลุ่มสถานภาพหม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ มีความเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นมากกว่ากลุ่มสถานภาพอื่น ๆ กลุ่มระดับการศึกษานอนปริญญา/ ปวส. มีความเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่น มากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาอื่น ๆ กลุ่มลักษณะการดำรงตำแหน่งข้าราชการมีความเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นมากกว่ากลุ่มลักษณะการดำรงตำแหน่งอื่น ๆ

56930195: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: COMMUNITY LEADERS' ATTRIBUTES/ STAKEHOLDERS/
DANSAMRONG SUB-DISTRICT MUNICIPALITY

SITTIPOL DOUNGNOK: COMMUNITY LEADERS' ATTRIBUTES BASED ON
STAKEHOLDERS' OPINIONS IN DANSUMRONG SUB-DISTRICT MUNICIPALITY,
AMPHOE MUEANG, SAMUT PRAKAN PROVINCE. ADVISOR: SUNEE HONGWISET,
Ph.D. 97 P. 2016.

The purposes of this study were to examine and compare community leaders' attributes based on stakeholders' opinions in Dansumrong Sub-district Municipality, Amphoe Mueang, Samut Prakan Province as classified by personal factors. The population participating in this study was 167 employees working for Dansumrong Sub-district Municipality and community leaders who were appointed by the mayor of Dansumrong Sub-district Municipality. The instrument used to collect the data was a questionnaire with an index of item-objective congruence (IOC) of 1.00 and was verified for its content validity by three experts and was then tried out. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, means, and standard deviation. Also, the community leaders' attributes were compared based on the stakeholders' opinions.

The results of this study revealed that the community leaders' attributes based on stakeholders' opinions in Dansumrong Sub-district Municipality, Amphoe Mueang, Samut Prakan Province were rated at a high level. When considering each aspect of attributes, the one in relation to loyalty was rated the highest, followed by the aspects of enthusiasm, modesty, patience, knowledge, human relationship, justice and honesty, bravery, determination, and creativity, respectively. In addition, based on the results from the comparisons, it was shown that the female subjects demonstrated a higher level of opinions towards the community leaders' attributes than their male counterparts. Also, the subjects, aged below 30, had a higher level of opinions towards the community leaders' attributes than other age groups. The subjects having a work length of 4-6 years had a higher level of opinions towards the community leaders' attributes than those with other years of work length. In addition, the subjects earning 15,001-20,000 baht a month had a higher level of opinions towards the community leaders' attributes than those with other amounts of monthly income. The subjects who were divorced/ separated had a higher level of opinions towards the community leaders' attributes than those holding other marital status. Furthermore, the subjects earning a diploma/ higher vocational certificate had a higher level of opinions towards the community leaders' attributes than those holding other educational degrees. Finally, the subjects holding a position of government officials had a higher level of opinions towards the community leaders' attributes than those with other work positions.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามของการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ.....	10
แนวคิดและทฤษฎีการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่น.....	23
ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลคำน้ำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ.....	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	44
ประชากร.....	44
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
สถิติที่ใช้ในการการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
เกณฑ์การแปลผล.....	47

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	49
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	49
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่น ตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ.....	52
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล.....	64
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	79
สรุปผลการวิจัย.....	79
อภิปรายผลการวิจัย.....	82
ข้อเสนอแนะ.....	84
บรรณานุกรม.....	87
ภาคผนวก.....	90
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	97

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4-1	ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (N = 167)..... 49
4-2	จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามที่สนະผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบล ด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความรู้ (N = 167)..... 52
4-3	จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามที่สนະผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบล ด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความคิดริเริ่ม (N = 167)..... 54
4-4	จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามที่สนະผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบล ด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความกล้าหาญและเด็ดเดี่ยว (N = 167)..... 55
4-5	จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามที่สนະผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบล ด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านมนุษยสัมพันธ์ (N = 167)..... 56
4-6	จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามที่สนະผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบล ด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความยุติธรรมและ ซื่อสัตย์สุจริต (N = 167)..... 57
4-7	จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามที่สนະผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบล ด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความอดทน (N = 167)..... 58
4-8	จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามที่สนະผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบล ด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความกระฉับกระเฉง (N = 167)..... 59

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-9 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความจงรักภักดี (N = 167).....	60
4-10 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความสงบเสงี่ยมเจียมตัว (N = 167).....	62
4-11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและลำดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่น ตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ภาพรวมและรายด้าน (N = 167).....	63
4-12 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ (N = 167).....	64
4-13 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาล ตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ (N = 167).....	66
4-14 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาล ตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน (N = 167).....	68
4-15 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาล ตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเงินเดือน (N = 167).....	70
4-16 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาล ตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพ (N = 167).....	72
4-17 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาล ตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา (N = 167).....	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-18 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนคติที่มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาล ตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามลักษณะ การดำรงตำแหน่ง (N = 167).	76
4-19 จำนวนของผู้ที่ตอบข้อเสนอแนะ.....	77

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2-1 แบบภาวการณ์เป็นผู้นำบนมิติเริ่มทางโครงสร้างและคิดคำนึงถึงผู้อื่น.....	19
2-2 แผนผังการจัดระเบียบการบริหารราชการในประเทศไทย.....	25
2-3 โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ.....	33

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อาจกล่าวได้ว่าผู้นำที่แท้จริงนั้นเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องความยุ่งยากซับซ้อน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการใช้อำนาจหรือในบรรยากาศการเมืองในองค์กร ผู้นำจะเป็นบุคคลซึ่งทราบว่าเป็นสถานการณ์หนึ่ง ๆ นั้น อะไรควรเป็นอะไร โดยปกติองค์กรทุกแห่งจะพยายามเพิ่มผลผลิตสินค้าหรือบริการของตนให้มากขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ แต่หากพิจารณาแล้วจะเห็นว่าการพยายามพัฒนาผู้นำที่ดีนั้นเป็นพื้นฐานของการสร้างผลผลิตหรือบริการ กล่าวคือองค์กรจะสำเร็จหรือล้มเหลวนั้นขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้นำในองค์กรนั้นเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะว่าผู้นำที่ดีจะพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้นได้ดีและทั้ง 2 ฝ่ายก็จะช่วยกันสร้างผลผลิต สินค้าหรือบริการที่ต้องการได้ ดังนั้นในทุกวันนี้จะเห็นได้ว่าการฝึกอบรมในองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องภาวะผู้นำ (Leadership) นี้ โดยการพยายามแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนานักบริหารให้เป็นผู้ที่ดี โดยทั่วไปแล้วบุคคลเป็นจำนวนมากมักเข้าใจว่าภาวะผู้นำเป็นเรื่องของนักบริหารในระดับสูงเท่านั้น ซึ่งในความเป็นจริงแล้วนั้น ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งบริหารต่าง ๆ ในทุกระดับต่างก็มีบทบาทของความเป็นผู้นำหรือภาวะการเป็นผู้นำทั้งสิ้น (สร้อยตระกูล (ตีวานนท์) อรรถมานะ, 2550, หน้า 253)

ภาวะผู้นำจึงเป็นความสามารถเฉพาะบุคคลที่จะใช้อิทธิพลซึ่งไม่มีลักษณะบังคับเพื่อจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำการมุ่งสู่เป้าหมายด้วยความเต็มใจและเป็นการรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์กรสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี สอดคล้องกับ เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 114) กล่าวว่า คุณสมบัติทั่วไปของผู้นำที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จในการทำงานได้นั้นจะต้องเป็นบุคคลที่มีความเฉลียวฉลาด สติปัญญาดี มีการตัดสินใจที่ดีและมีความสามารถในการพูด ได้รับความสำเร็จทางการศึกษา มีการศึกษาดีและมีสุขภาพดี มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และมีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความมานะพยายามและผลักดันให้บรรลุความสำเร็จ มีทักษะทางสังคมมีส่วนร่วมในสังคมและปรับตัวให้เข้ากันได้ดีกับกลุ่มและบุคคลต่าง ๆ และมีความปรารถนาที่จะมีสถานะตำแหน่งทางสังคมที่ดี ผู้นำและภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญต่อองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็้องค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชน

ผู้นำและภาวะผู้นำจะมีบทบาทและความสำคัญมากยิ่งขึ้น หากองค์กรนั้นเป็นองค์กรที่มีอิสระในการบริหารงานและการปกครองตนเอง ดังเช่น การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็น

ลักษณะการปกครองที่ได้รับการกระจายอำนาจการปกครองจากส่วนภูมิภาค สอดคล้องกับ วุฒิสาร ตันไชย (2552, หน้า 7-8) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่ราชการบริหาร ส่วนกลางได้กระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรที่มีสิทธิตามกฎหมาย มีพื้นที่และประชากรเป็นของตนเอง มีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม การมอบอำนาจจากส่วนกลางเพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ตามเจตนารมณ์ของการปกครองตนเองในระบอบประชาธิปไตย การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็น รากฐานของการปกครองของระบอบประชาธิปไตยเนื่องจากเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่ในการฝึกฝน ให้การศึกษาเกี่ยวกับการเมืองแก่ประชาชน โดยทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครอง ตนเอง เกิดสำนึกและเห็นความสำคัญ คู่ขนานกับการใช้สิทธิทางการเมือง หน้าที่พลเมือง อันจะ นำไปสู่ความศรัทธาและความเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการปกครอง ท้องถิ่นเป็นการเมืองที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนที่สุด องค์กรซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนหรือ ที่เรียกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นได้ตรงเป้าหมาย รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากที่สุด เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่ช่วยแบ่งเบา ภาระของรัฐบาล เนื่องจากรัฐบาลกลางได้มอบหมายและถ่ายโอนภารกิจหลายประการให้กับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น การกระจายอำนาจการปกครองเป็นอีกวิธีหนึ่งในการจัดการปกครองประเทศ ที่รัฐมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้กับองค์กรอื่นนอกจากองค์กรส่วนกลางเพื่อจัดทำบริการ สาธารณะบางอย่างโดยให้มีความเป็นอิสระในการดำเนินการและไม่อยู่ในการบังคับบัญชาจาก ส่วนกลางแต่จะอยู่ภายใต้การดูแลจากส่วนกลาง การกระจายอำนาจการปกครองประกอบด้วย ลักษณะที่สำคัญคือมีการแยกหน่วยงานออกไปเป็นนิติบุคคลอิสระจากส่วนกลาง มีการเลือกตั้ง สภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น มีความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง มีเจ้าหน้าที่ของตนเอง และมีงบประมาณและรายได้เป็นของตนเอง (นันทวัฒน์ บรมานันท์, 2552, หน้า 23)

จากแนวคิดในการปกครองส่วนท้องถิ่นจะพบว่าการจัดรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่น นั้นก็ เพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ทางการปกครองของรัฐในอันที่จะรักษาความมั่นคงและ ความผาสุกของประชาชน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการปกครองและเพื่อให้สอดคล้องกับ หลักการประชาธิปไตยโดยประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ดังนี้ (วุฒิสาร ตันไชย, 2552, หน้า 8-10)

1. เป็นสถาบันฝึกสอนทางการเมืองให้แก่ประชาชน เพราะเป็นการให้ประชาชนได้เห็น ถึงความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่าง การปกครอง การบริหารท้องถิ่นจะทำให้เกิดความรับผิดชอบ รู้สึกรักและหวงแหนต่อประ โยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอาศัยอยู่

2. เป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรของประชาชน โดยประชาชนได้มีโอกาสเลือกฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหาร ดังนั้น การเลือกตั้งคือการฝึกให้ประชาชนใช้ดุลพินิจในการเลือกผู้แทนที่เหมาะสม และสร้างความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมืองอันจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติต่อไป

3. เป็นการทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง เพราะการปกครองในระบอบประชาธิปไตยคือการที่ประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจเลือกบนความมีอิสระ

4. เป็นการแบ่งเบาภาระของราชการส่วนกลาง โดยผ่านการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีการกระจายอำนาจหน้าที่ในหลาย ๆ ด้านให้แก่การปกครองส่วนท้องถิ่น

5. เป็นการทำให้ประชาชนได้รับการบริการที่ตรงกับปัญหาและความต้องการ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรของประชาชน ดังนั้นจึงสามารถที่จะทราบข้อมูลอันเป็นข้อเท็จจริงสำหรับการบริหารงานและการพัฒนาท้องถิ่น

6. เป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารของประเทศในอนาคต เพราะผู้นำท้องถิ่นจะมีประสบการณ์ทางการเมือง การได้รับการเลือกตั้ง การสนับสนุนจากประชาชนในท้องถิ่นย่อมเป็นพื้นฐานที่ดีต่ออนาคตทางการเมืองของผู้นำท้องถิ่นและยังช่วยฝึกฝนทักษะทางการบริหารงานในท้องถิ่นได้

สำหรับเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ถือได้ว่าเป็นหน่วยงานที่มีลักษณะเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่น มีอิสระในการบริหารงานและได้รับการกระจายอำนาจจากส่วนกลาง ภายในหน่วยงานแห่งนี้ได้แบ่งส่วนการปฏิบัติงานออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ ได้แก่ ฝ่ายบริหารและฝ่ายข้าราชการ ซึ่งฝ่ายข้าราชการจะประกอบไปด้วยหน่วยงานย่อย ๆ อีก 7 หน่วยงาน ประกอบด้วย 1) สำนักปลัดเทศบาล 2) กองคลัง 3) กองช่าง 4) กองการศึกษา 5) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 6) กองสวัสดิการสังคม และ 7) กองวิชาการและแผนงาน และมีชุมชนภายในเขตเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 26 ชุมชน

ดังนั้นเพื่อเป็นการศึกษาถึงความสำเร็จในการบริหารงานของหน่วยงานเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ผู้ศึกษาจึงได้เลือกศึกษาถึงคุณลักษณะผู้นำของหน่วยงานแห่งนี้ เนื่องจากผู้นำและภาวะผู้นำจะเป็นตัวชี้วัดถึงทิศทางในการบริหารงานองค์กรและความสำเร็จของเป้าหมายที่องค์กรต้องการ การศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นและสามารถจัดหาแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน

องค์กรด้วยหลักการบริหารงานที่ดีและเป็นแนวทางการบริหารงานที่เน้นผลประโยชน์ส่วนรวม เพื่อประชาชนในท้องถิ่นได้ต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. เจ้าหน้าที่และผู้นำชุมชนเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำในหน่วยงานของตนเองในลักษณะใด
2. เจ้าหน้าที่และประธานชุมชนเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลแตกต่างกันจะทำให้มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำในหน่วยงานของตนเองแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

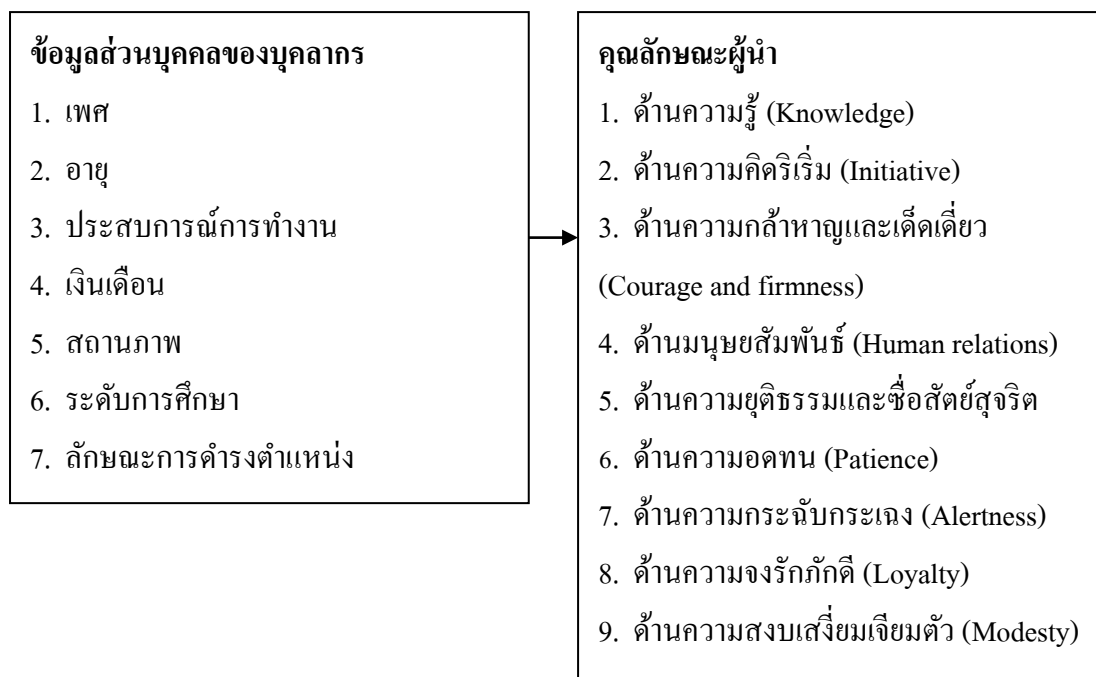
1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน สถานภาพ ระดับการศึกษา และลักษณะการดำรงตำแหน่ง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการรวบรวมและนำเสนอแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของการศึกษา และสามารถนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent variables)

ตัวแปรตาม (Dependent variables)



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
2. ใช้เป็นแนวทางในการนำเสนอผู้ที่เกี่ยวข้องในเทศบาลตำบลด่านสำโรง และหน่วยงานอื่น ๆ ในการพัฒนาผู้นำให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาในครั้งนี้ทำการศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นจากทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรต้น ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. ประสบการณ์การทำงาน

4. เงินเดือน
5. สถานภาพ
6. ระดับการศึกษา
7. ลักษณะการดำรงตำแหน่ง

ตัวแปรตาม คือ คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามที่สนະผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาล

ตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ แบ่งเป็น 9 ด้าน คือ

1. ด้านความรู้ (Knowledge)
2. ด้านความคิดริเริ่ม (Initiative)
3. ด้านความกล้าหาญและเด็ดเดี่ยว (Courage and firmness)
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relations)
5. ด้านความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต
6. ด้านความอดทน (Patience)
7. ด้านความกระฉับกระเฉง (Alertness)
8. ด้านความจงรักภักดี (Loyalty)
9. ด้านความสงบเสงี่ยมเจียมตัว (Modesty)

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ศึกษาคือ เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 141 คน และผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน ชุมชน รวมทั้งหมด 26,167 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีพื้นที่ในการศึกษาคือ เทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

ขอบเขตด้านเวลา การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกันยายน ถึง ตุลาคม พ.ศ. 2558

นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่น หมายถึง ผู้ที่มีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ปัญหาที่เป็นที่สนใจของนักวิชาการและบุคคลทั่วไปอยู่ตรงที่ว่า ผู้นำทำอะไรหรือมีวิธีการนำอย่างไรจึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดความผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความสามารถ และพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจ ในขณะที่ผู้นำบางคนนำอย่างไร นอกจากผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่เต็มใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมี

ประสิทธิภาพแล้ว ยังเกลียดชังและพร้อมที่จะร่วมกันขับไล่ผู้นำให้ไปจากองค์กร โดยกำหนดตามคุณลักษณะผู้นำ 9 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง การเป็นผู้นำนั้น ความรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่สุด ซึ่งจะต้องเป็นผู้รอบรู้โดยเฉพาะปัญหาต่าง ๆ ในบริบทของเมืองที่อยู่และยังต้องเป็นผู้ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมในด้านอื่น ๆ รวมถึงเปิดโลกทัศน์เกี่ยวกับวิทยาการสมัยใหม่ที่จะนำมาพัฒนาองค์กร

2. ความริเริ่ม (Initiative) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานในขอบเขตของอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องรอรับคำสั่งหรือความสามารถแสดงความคิดเห็นที่จะแก้ไขสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้นหรือเจริญขึ้นได้ด้วยตนเอง การริเริ่มจะต้องมีความกระตือรือร้น คือมีจิตใจจดจ่ออยู่กับงานสร้างสรรค์ผลงานด้วยจินตนาการและพลังใจที่ต้องการความสำเร็จอยู่เบื้องหน้า

3. ความกล้าหาญและเด็ดขาด (Courage and firmness) หมายถึง ผู้นำที่ดีจะต้องมีความกล้าหาญในการคิดและกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยไม่เกรงกลัวต่ออันตราย หรือผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมเป็นผู้มีปณิธานแน่วแน่จะนำพาองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งปณิธานได้ ความกล้าหาญและเด็ดเดี่ยวจะต้องอยู่คู่กับผู้นำทั้ง ทางกาย ทางวาจา และทางใจ ซึ่งเป็นลักษณะที่ต้องเกิดขึ้นกับตัวผู้นำและเป็นผู้รับทั้งผิดและทั้งชอบ

4. การมีมนุษยสัมพันธ์ (Human relations) หมายถึง ผู้นำที่ดีจะต้องประสานประโยชน์ทุกภาคส่วนได้อย่างราบรื่นและประสานความคิดกับบุคคลอื่น ทุกเพศ ทุกวัย และทุกการศึกษา รวมถึงทุกสถานะทางสังคมเพราะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยให้ปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะใหญ่หรือเล็กสามารถแก้ไขได้

5. ความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต (Fairness and honesty) หมายถึง ผู้นำที่ดีจะต้องยึดหลักธรรมาภิบาลและหลักนิติรัฐ-นิติธรรม โดยเคร่งครัดและยังจะต้องเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่นเป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยสั่งการหรือปฏิบัติงานด้วยจิตที่ปราศจากอคติปราศจากความลำเอียงไม่เล่นพรรคเล่นพวก ผู้ได้บังคับบัญชาจะเกิดความศรัทธา

6. ความอดทน (Patience) หมายถึง ผู้นำจะต้องมีความอดทนต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบทั้งทางกายและทางใจ ปล่อยวางและมุ่งมั่นนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน อดทนทั้งในงานและอดทนต่อการวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นและแรงกดดันต่าง ๆ จึงต้องยึดหลักพุทธศาสนาคือ อิทธิบาท 4

7. ความกระฉับกระเฉง (Alertness) หมายถึง มีความฉับไวในการปฏิบัติงานให้ทันต่อเหตุการณ์ ความตื่นตัว คล่องตัว เป็นลักษณะที่แสดงออกทางกาย มีพลังจิตที่จะหยุดคิดไตร่ตรองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รู้จักใช้ดุลยพินิจที่จะพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและรู้จักควบคุมตนเอง

8. ความจงรักภักดี (Loyalty) หมายถึง การเป็นผู้นำหรือหัวหน้าทีตินั้นจำเป็นต้องมีความจงรักภักดีต่อหมู่คณะ ต่อส่วนร่วมหรือต่อองค์กรและความภักดีนี้จะช่วยให้หัวหน้าได้รับความไว้วางใจได้เป็นอย่างดี และไม่เป็นผู้นำความลับทางราชการมาเปิดเผยต่อบุคคลหรือสาธารณชน

9. ความสงบเสถียรเยียมตัว (Modesty) หมายถึง ผู้นำที่ดีจะต้องไม่หยิ่งโส ไม่วางตนจนผู้ใต้บังคับบัญชาไม่กล้าเข้าใกล้ ไม่เย่อหยิ่ง เหยียดหยามผู้อื่น ไม่วางอำนาจเกินสิ่งที่กฎหมายให้ได้และไม่ภูมิใจในสิ่งที่ไร้เหตุผลและหลักการ ซึ่งความสงบเสถียรนี้จะทำให้ได้รับความใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาและให้ความเคารพนับถือเสมอ สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีจิตบริการสาธารณะเป็นผู้ประสานผลประโยชน์ได้ทุกองค์กร สร้างแรงจูงใจในหน่วยงาน เพื่อบ่มบ่มผู้เข้าหมายอันเป็นประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม

ความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำ หมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำด้านความรู้ (Knowledge) ด้านความคิดริเริ่ม (Initiative) ด้านความกล้าหาญและเด็ดเดี่ยว (Courage and firmness) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relations) และด้านความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต (Fairness and honesty) ด้านความอดทน (Patience) ด้านความกระฉับกระเฉง (Alertness) ด้านความจงรักภักดี (Loyalty) ด้านความสงบเสถียรเยียมตัว (Modesty)

ข้อมูลส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน สถานภาพ ระดับการศึกษาและลักษณะการทำงาน

เจ้าหน้าที่ หมายถึง บุคลากรที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

ประธานชุมชน หมายถึง ประธานกรรมการชุมชนเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเลือกตั้งโดยกรรมการชุมชน 15 คน ที่มาจากการเลือกตั้งภายในชุมชน และแต่งตั้งโดยนายกเทศมนตรีตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

ชุมชน หมายถึง ชุมชนที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จัดตั้งตามขั้นตอนของงานกองสวัสดิการและสังคมภายใต้กฎข้อบังคับของเทศบาลตำบลด่านสำโรงและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง จำนวน 26 ชุมชน

การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่ราชการบริหารส่วนกลางได้กระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรที่มีสิทธิตามกฎหมาย มีพื้นที่และประชากรเป็นของตนเอง มีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม การมอบอำนาจจากส่วนกลางเพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของการปกครองตนเองในระบอบประชาธิปไตย

การกระจายอำนาจการปกครอง หมายถึง วิธีหนึ่งในการจัดการปกครองประเทศที่รัฐมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้กับองค์กรอื่นนอกจากองค์กรส่วนกลางเพื่อจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างโดยให้มีความเป็นอิสระในการดำเนินการและไม่อยู่ในการบังคับบัญชาจากส่วนกลางแต่จะอยู่ภายใต้การดูแลจากส่วนกลาง การกระจายอำนาจการปกครองประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญคือมีการแยกหน่วยงานออกไปเป็นนิติบุคคลอิสระจากส่วนกลาง มีการเลือกตั้งสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น มีความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง มีเจ้าหน้าที่ของตนเอง และมีงบประมาณและรายได้เป็นของตนเอง

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลด่านสำโรง ทั้งหมด 167 คน และประธานชุมชน จำนวน 26 ชุมชน ที่ปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมืองจังหวัดสมุทรปราการ

ลักษณะการดำรงตำแหน่ง หมายถึง หน้าที่รับผิดชอบในแต่ละส่วนงานตามลักษณะที่ถูกกำหนด ตามคุณวุฒิ หรือประสบการณ์ในการทำงาน ตามระเบียบกฎหมายที่กำหนด

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลคำม่วง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานและแนวทางในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ
2. แนวคิดและทฤษฎีการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่น
3. ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลคำม่วง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ

การศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลคำม่วง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ในครั้งนี้เพื่อต้องการทราบความคิดเห็นที่มีต่อผู้นำท้องถิ่นในพื้นที่เทศบาลตำบลคำม่วง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ เนื่องจากพื้นที่เทศบาลตำบลคำม่วงนั้น เป็นเมืองที่มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์และยังเป็นชุมชนเมืองที่มีพื้นที่ติดต่อกับกรุงเทพมหานคร อันเป็นเมืองหลวงของประเทศไทย มีความหลากหลายในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา และชีวิตความเป็นอยู่ทางสังคม

คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะคติจึงมีความสำคัญยิ่งเพราะผู้นำท้องถิ่น จะต้องมีความรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของเมือง ภาวะผู้นำท้องถิ่นตามบริบทของเทศบาลตำบลคำม่วง จะต้องเป็นผู้ที่ประสานประโยชน์แก่ทุกภาคส่วนในชุมชน จึงอาจจะกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำในเขตพื้นที่ตำบลคำม่วงนั้นจะต้องมี คุณลักษณะพิเศษ คือ มีความรู้ (Knowledge) จะต้องเป็นผู้ที่รอบรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่และเป็นผู้ที่ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมในด้านอื่น ๆ ด้วย หัวหน้างานจะต้องเป็นผู้รอบรู้ เกี่ยวกับงานและมีความคิดริเริ่ม (Initiative) ภาวะผู้นำจะต้องมีความสามารถที่จะปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใดในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องรอรับคำสั่งหรือความสามารถแสดงความคิดเห็นที่จะแก้ไขสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้นหรือเจริญขึ้นได้ด้วยตนเอง มีความกระตือรือร้น มีจิตใจจดจ่ออยู่กับงานมีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่และมีพลังใจที่ต้องการความสำเร็จอยู่เบื้องหน้า ภาวะผู้นำที่จะขาดไม่ได้คือความกล้าหาญและเด็ดขาด (Courage and firmness) ต้องกล้าคิดและกระทำการต่าง ๆ โยไม่กลัวต่ออันตราย ความยากลำบากหรือความเจ็บปวดใด ๆ ความกล้าหาญ

ในตัวองภาวะผู้นำจะสามารถผจญต่องานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความกล้าหาญจะต้องมาควบคู่กับความเด็ดขาดที่เป็นลักษณะหนึ่งที่จะต้องทำให้เกิดในตัวของผู้นำเอง ภาวะผู้นำจะต้องมนุษยสัมพันธ์ (Human relations)

ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักประสานความคิด ประสานประโยชน์ ร่วมงานกับทุกคน ทุกเพศ ทุกวัยและทุกระดับการศึกษาได้ ผู้นำที่ดีนั้นบางครั้งการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีอาจจะช่วยให้ปัญหาใหญ่กลายเป็นปัญหาเล็ก ๆ ได้ ภาวะผู้นำที่ดีจะต้องมีความยุติธรรมและลื่อสัตย์สุจริต (Fairness and honesty) จะต้องยึดหลักธรรมาภิบาลคือหลักความถูกต้อง หลักแห่งเหตุผลและความลื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น ความลื่อสัตย์และสุจริตจะเป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยสั่งการหรือปฏิบัติงานด้วยจิตที่ปราศจากอคติ ปราศจากความลำเอียงหรือไม่เล่นพรรคเล่นพวก ภาวะผู้นำต้องมีความอดทน (Patience) โดยเฉพาะกับเมืองที่มีความหลากหลายของปัญหาภาวะผู้นำจำเป็นต้องมีความอดทนซึ่งความอดทนจะเป็นพลังอันหนึ่งที่จะผลักดันงานให้ไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างแท้จริง อดทนในงานที่ต้องพบอุปสรรค อดทนต่อเสียงวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น ภาวะผู้นำนั้นจะต้องมีความกระฉับกระเฉง (Alertness) หมายถึง เป็นผู้ที่มีความตื่นตัวอยู่เสมอทันต่อทุกเหตุการณ์ คล่องตัว มีความฉับไวในการปฏิบัติงาน เป็นลักษณะที่แสดงออกทางกาย มีพลังจิตที่จะหยุดคิดไตร่ตรองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รู้จักใช้ดุลยพินิจที่จะพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและรู้จักควบคุมตนเอง ภาวะผู้นำที่ดีนั้นต้องมีความจงรักภักดี (Loyalty) การเป็นผู้นำหรือหัวหน้าที่ดีนั้นจำเป็นต้องมีความจงรักภักดีต่อหมู่คณะ ต่อส่วนร่วมหรือต่อองค์กรและความภักดีนี้จะช่วยให้หัวหน้าได้รับความไว้วางใจได้เป็นอย่างดี

ภาวะผู้นำสุคตทัย คือการมีความสงบเสงี่ยมเจียมตัว (Modesty) ผู้นำที่ดีจะต้องไม่หยิ่งยโส ไม่จองหอง ไม่วางอำนาจ ไม่เลือกว่าพวกเขาพวกเราและไม่ภูมิใจในสิ่งที่ไร้เหตุผล ซึ่งความสงบเสงี่ยมนี้จะทำให้ลูกน้องกล้าที่จะเข้าใกล้ และตัวผู้นำเองจะสามารถทราบถึงปัญหาต่าง ๆ ในระดับต่างขององค์กรได้ดี มีลูกน้องรักและเคารพนับถือสามารถครองใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้ พอสรุปได้ว่าลักษณะผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความเฉลียวฉลาด สติปัญญาดี มีการตัดสินใจที่ดี และมีความสามารถในการพูดได้รับความสำเร็จทางการศึกษามีสุขภาพกายที่ดีเพราะต้องทำงานกับอุปสรรคที่หลากหลาย มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และมีความมั่นคงทางอารมณ์และเป็นผู้มีจิตสาธารณะคือรักการบริการสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีภาวะผู้นำ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2552, หน้า 114-121) เพราะพื้นที่เทศบาลตำบลด่านสำโรงนั้น คือชุมชนดั้งเดิมชานเมืองที่ติดกรุงเทพระจึงมีความเจริญเติบโตแบบก้าวกระโดดตามการเติบโตของเมืองหลวง อาจจะแยกประเภทของประชากร คือ 1) ประชากรที่มีถิ่นอาศัยตั้งแต่ดั้งเดิม 2) ประชากรจากถิ่นที่มาอาศัยและมาเพื่อประกอบอาชีพ ทำให้เกิดสภาวะของผู้นำที่ไม่ผูกขาดกับตำแหน่งนานจนเกินไป แต่จะขึ้นอยู่กับ

ความพึงพอใจของประชาชน ณ ช่วงเวลานั้น ๆ เป็นหลัก คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นในเทศบาล ตำบลด่านสำโรง ตามความคาดหวังจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่ชัดเจน สอดคล้องกับบริบทของเมืองที่มีลักษณะหลากหลาย ตามที่มีผู้กล่าวไว้ดังนี้

สร้างตระกูล (ตีวานนท์) อรรถมานะ (2550, หน้า 253) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลที่จะใช้อิทธิพลโน้มน้าว ชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่มให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์กรสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำนั้นก็คือ กระบวนการซึ่งบุคคลหนึ่งสามารถชักนำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติตามแนวทางที่ต้องการซึ่งสอดคล้องกับ

Bennis (1959, p. 259) อาจจะกล่าวได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำท้องถิ่นในเทศบาล ตำบลด่านสำโรง อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พอกล่าวสรุปได้ว่าเป็น ผู้ที่มีความเฉลียวฉลาด สติปัญญาดี มีการตัดสินใจที่ดีและมีความสามารถในการพูดได้รับความสำเร็จทางการศึกษามีสุขภาพกายที่ดีเพราะต้องทำงานกับอุปสรรคที่หลากหลาย มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และมีความมั่นคงทางอารมณ์และเป็นผู้มีจิตสาธารณะคือรักการบริการสังคม

สร้อยตระกูล (ตีวานนท์) อรรถมานะ (2550, หน้า 254) ให้ความหมายคำว่า “ภาวะผู้นำ” มีผู้เรียกชื่อแตกต่างกันไป เช่น “ผู้นำ” “ความเป็นผู้นำ” หรือ “ภาวะผู้นำ” และอีกความหมายของภาวะผู้นำที่ สร้อยตระกูล (ตีวานนท์) อรรถมานะ, 2550, หน้า 254) ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่จะใช้อิทธิพลโน้มน้าว ชักจูง เปลี่ยนแปลง การกระทำของบุคคลและกลุ่มให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์กร สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับ

Davis (1967, p. 96) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจบุคคลอื่น ให้กระทำการมุ่งสู่เป้าหมายอย่างกระตือรือร้น

Jaco (1982, p. 315) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลซึ่งไม่มีลักษณะบังคับ เพื่อที่จะอำนวยความสะดวกและประสานงานกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ของกลุ่มตามที่ตั้งไว้

ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นความสามารถเฉพาะบุคคลที่จะใช้อิทธิพลซึ่งไม่มีลักษณะบังคับ เพื่อจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำการมุ่งสู่เป้าหมายด้วยความเต็มใจและเป็นการรวมพลังช่วยกันทำงาน เพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์กรสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากภาวะผู้นำสามารถจำแนกออก ได้เป็น 7 ประเภทด้วยกัน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำตามลักษณะ 2) ภาวะผู้นำตามอำนาจและอิทธิพล 3) ภาวะผู้นำตามพฤติกรรม 4) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ 5) ภาวะผู้นำตามประเพณี 6) ภาวะผู้นำ ตามความนิยม และ 7) ภาวะผู้นำของลักษณะรวม ๆ กัน (ชาญชัย อาจินสมาจาร, 2550, หน้า 2) ดังนั้นภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญ

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

สุธรรม รัตน โขติ (2552, หน้า 352-353) กล่าวว่า ความหมายของภาวะผู้นำอาจจะมีผู้ให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไป แต่อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำนั้นจะต้องเกี่ยวข้องกับ คน (People) งาน (Task) และสิ่งแวดล้อม (Environment) เสมอ นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบร่วมกันอีกหลายประการด้วยกัน ดังนี้

1. ผู้นำให้ทิศทางและความหมายในการทำงานแก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ต้องการให้ทำงาน
2. ผู้นำให้ความเชื่อถือแก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลว่าสามารถทำงานให้สำเร็จได้
3. ผู้นำขอผลสำเร็จของงานและยอมรับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นได้
4. ผู้นำมีความหวังและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ

จากการศึกษาเชิงประจักษ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำต่อผลการปฏิบัติงาน พบว่า สามารถอธิบายปรากฏการณ์ของภาวะผู้นำได้หลายประการด้วยกัน ประการแรก ผู้ที่ถูกเลือกให้เป็นผู้นำ มีส่วนคล้ายคลึงกันในเรื่องเกี่ยวกับพื้นฐานครอบครัว ประสบการณ์และคุณสมบัติส่วนตัว ความคล้ายคลึงกันเหล่านี้ทำให้ความแตกต่างระหว่างบุคคลลดลง ประการที่สอง ผู้นำแม้ว่าจะอยู่ในระดับที่สูงมากแต่ก็ยังไม่มียอำนาจหน้าที่อย่างเต็มที่ในการใช้ทรัพยากรซึ่งยังต้องขออนุมัติ ทบทวนและขอคำแนะนำจากบุคคลอื่นและประการสุดท้าย ยังมีปัจจัยหลายประการที่ผู้นำไม่สามารถควบคุมได้ เช่น ตลาดแรงงาน สิ่งแวดล้อมและอำนาจทางการเมือง ซึ่งส่วนใหญ่มาจากภายนอกองค์กร

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

Manz และ Sim ชี้ให้เห็นว่าทีมหรือกลุ่มจะมี 3 แบบด้วยกันกล่าวคือทีมบริหารตนเอง ทีมสร้างพลังและกลุ่มที่ทำงานอย่างอิสระ ซึ่งทีมหรือกลุ่มเหล่านี้อาจจะไม่มี “นาย (Bosses)” แต่ต้องมี “ผู้นำ (Leaders)” และมีงานวิจัยที่สนับสนุนว่า “ไม่มีทีมที่ประสบความสำเร็จใดที่ปราศจากภาวะผู้นำ” ผู้นำทีมดังกล่าวอาจเกิดขึ้นเองหรือได้รับการแต่งตั้งโดยอาจจะเรียกผู้นำทีมเหล่านั้นว่า ผู้ประสานงาน (Coordinator) ผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) หรือผู้ฝึกสอน (Coach) ซึ่ง Manz และ Sim ให้ชื่อผู้ชนิดหนึ่งว่าเป็น “ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ (Super leader)” ซึ่งหมายถึงผู้นำที่นำคนอื่นให้สามารถนำตนเองได้ซึ่งถือเป็นผู้นำระดับสูงสุดในการปฏิบัติงานตามที่กล่าวมาแล้วนั้นจะเห็นได้ว่าการพิจารณาภาวะผู้นำเป็นบุคคลและเป็นกลุ่ม แต่อย่างไรก็ตาม ในทางทฤษฎีแล้วมีการพิจารณาภาวะผู้นำเป็น 3 แนวทาง ได้แก่ แนวลักษณะ (Trait approaches) แนวพฤติกรรม (Behavior approaches) และแนวสถานการณ์ (Situational approaches) ซึ่งแต่ละแนวทางจะอธิบายภาวะผู้นำที่แตกต่างกันออกไป โดยแนวลักษณะจะอธิบายภาวะผู้นำตามลักษณะ

ทางกาย และลักษณะทางจิตใจหรือลักษณะทางความคิด แนวพฤติกรรมอธิบายภาวะผู้นำ ด้านพฤติกรรมภายนอกและพฤติกรรมภายในบุคคล ส่วนแนวสถานการณ์อธิบายภาวะผู้นำ ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552, หน้า 114-125) กล่าวว่า คุณสมบัติทั่วไปของผู้นำที่ทำให้ ผู้นำประสบความสำเร็จในการทำงานจะต้องเป็นบุคคลที่มีความเฉลียวฉลาด สติปัญญาดี มีการตัดสินใจที่ดีและมีความสามารถในการพูด ได้รับความสำเร็จทางการศึกษา มีการศึกษาคี และมีสุขภาพดี มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และมีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความมานะพยายามและ ผลักดันให้บรรลุผลสำเร็จ มีทักษะทางสังคม มีส่วนร่วมในสังคมและปรับตัวให้เข้ากันได้ดีกับ กลุ่มและบุคคลต่าง ๆ และมีความปรารถนาที่จะมีสถานะตำแหน่งทางสังคมที่ดี ดังนั้น คุณลักษณะ ของผู้นำเหล่านี้จึงเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อความเป็นผู้นำ คุณสมบัติเหล่านี้ สามารถทำให้มีขึ้นได้ มิได้มีมาแต่กำเนิด สามารถฝึกฝนได้และเป็นที่มาของ โปรแกรมพัฒนา ทักษะความเป็นผู้นำและสามารถสรุปลักษณะของผู้นำที่ดีควรมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. ความรู้ (Knowledge) การเป็นผู้นำนั้น ความรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่สุด ซึ่งความรู้นี้มีได้ หมายถึงเฉพาะความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่เท่านั้นหากแต่รวมถึงการใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม ในด้านอื่น ๆ ด้วย การจะเป็นผู้นำที่ดี หัวหน้างานจะต้องเป็นผู้รอบรู้
2. ความริเริ่ม (Initiative) ความริเริ่ม คือ ความสามารถที่จะปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใดใน ขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องรอรับคำสั่งหรือความสามารถแสดงความคิดเห็น ที่จะแก้ไขสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้นหรือเจริญขึ้นได้ด้วยตนเอง ซึ่งหัวหน้างานจะต้องมี ความกระตือรือร้น คือมีจิตใจจดจ่ออยู่กับงาน มีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่และมีพลังใจ ที่ต้องการความสำเร็จอยู่เบื้องหน้า
3. มีความกล้าหาญและเด็ดขาด (Courage and firmness) ผู้นำที่ดีจะต้องมีความกล้าหาญ ในการคิดและกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยไม่กลัวต่ออันตราย ความยากลำบากหรือความเจ็บปวดใด ๆ ทั้งทางกาย วาจาและใจ ผู้นำที่มีความกล้าหาญจะช่วยให้สามารถผจญต่องานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุ่่วง ไปได้ นอกจากนี้ความเด็ดขาดก็เป็นลักษณะหนึ่งที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นในตัวของผู้นำเอง
4. การมีมนุษยสัมพันธ์ (Human relations) ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักประสานความคิด ประสานประโยชน์ สามารถทำงานร่วมกับทุกคน ทุกเพศ ทุกวัยและทุกระดับการศึกษาได้ ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยให้ปัญหาใหญ่กลายเป็นปัญหาเล็ก ๆ ได้
5. มีความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต (Fairness and honesty) ผู้นำที่ดีจะต้องอาศัย หลักความถูกต้อง หลักแห่งเหตุผลและความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น เป็นเครื่องมือ ในการวินิจฉัยสั่งการหรือปฏิบัติงานด้วยจิตที่ปราศจากอคติ ปราศจากความลำเอียงและไม่เล่น พรรคเล่นพวก

6. มีความอดทน (Patience) ซึ่งความอดทนจะเป็นพลังอันหนึ่งที่จะผลักดันงานให้ไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างแท้จริง อดทนทั้งในงานและอดทนต่อการวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่น ๆ และแรงกดดันอื่น ๆ

7. มีความกระฉับกระเฉง (Alertness) หมายถึง มีความฉับไวในการปฏิบัติงานให้ทันต่อเหตุการณ์ ความตื่นตัว คล่องตัว เป็นลักษณะที่แสดงออกทางกาย มีพลังจิตที่จะหยุดคิดได้ตรงต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รู้จักใช้ดุลยพินิจที่จะพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและรู้จักควบคุมตนเอง

8. มีความจงรักภักดี (Loyalty) การเป็นผู้นำหรือหัวหน้าทีคนนั้นจำเป็นต้องมีความจงรักภักดีต่อหมู่คณะ ต่อส่วนร่วมหรือต่อองค์กรและความภักดีนี้จะช่วยให้หัวหน้าได้รับความไว้วางใจได้เป็นอย่างดี

9. มีความสงบเสงี่ยมเจียมตัว (Modesty) ผู้นำที่ดีจะต้องไม่หยิ่งโส ไม่จองหอง ไม่วางอำนาจและไม่ภูมิใจในสิ่งที่ไร้เหตุผล ซึ่งความสงบเสงี่ยมนี้จะทำให้ลูกน้องมีความนับถือและให้ความเคารพเสมอ

ดังนั้น จากคุณลักษณะของผู้นำที่ดี จึงสามารถสรุปทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำ (Leadership behavior approach) ได้ดังนี้

1. ทฤษฎีผู้นำจากการศึกษาของนักวิชาการจากมหาวิทยาลัยไอโอวา (Iowa University leadership style) ทฤษฎีนี้กล่าวว่า ผู้นำจะมี 3 แบบคือ

1.1 ผู้นำแบบเผด็จการหรืออัตตนิยม (Autocratic leadership style) จะมีลักษณะพฤติกรรมการทำงานโดยยึดตนเองเป็นหลัก มีการรวมอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเอง โดยเป็นผู้สั่งการให้พนักงานนำไปปฏิบัติ มีการควบคุมบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด มีการกำหนดหน้าที่งานที่ชัดเจน แสดงความเป็นนายต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการลงโทษหากพนักงานฝ่าฝืนหรือทำความผิด ทำให้พนักงานมีความรู้สึกไม่พอใจในตัวผู้นำ

1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leadership style) หมายถึง ผู้นำที่ให้เสรีภาพแก่พนักงานให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจให้กับพนักงานได้ แสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการทำงานเพราะมีความเชื่อมั่นในความสามารถของพนักงาน

1.3 ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-faire leadership style) หมายถึง ผู้นำที่ปล่อยให้พนักงานได้ทำงานอย่างมีเสรีภาพเต็มที่โดยผู้นำจะไม่เข้ามาเกี่ยวข้องหรือมีบทบาทมากนัก เป็นเพียงผู้ดูแลอยู่ห่าง ๆ เท่านั้น ทำให้บางครั้งพนักงานไม่สามารถหาข้อสรุปได้และอาจจะเกิดความขัดแย้ง

2. ทฤษฎีผู้นำแบบต่อเนื่อง (Continuum theory of leadership) ทฤษฎีนี้กล่าวว่าจากเดิม การศึกษาลักษณะภาวะผู้นำที่เน้นคุณลักษณะของผู้นำได้เปลี่ยนมาสู่การให้ความสนใจกับการศึกษา พฤติกรรมมากขึ้น เช่น การตัดสินใจของผู้นำ เป็นต้น และพฤติกรรมของผู้นำตามทฤษฎีนี้จะมีทั้ง แบบอัตตานิยมและประชาธิปไตย

3. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situational approaches to leadership) ทฤษฎีนี้ได้รับ แนวคิดจากการศึกษาของ Vroom-Yetton and Jago ได้เน้นเรื่องความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม เน้นที่การประเมินปัญหาตามสถานการณ์ก่อนการตัดสินใจโดยพิจารณาจากปัญหาและวิเคราะห์ สถานการณ์ของปัญหา

4. ทฤษฎีผู้นำแบบวิถีเป้าหมาย (Path-goal theory) ทฤษฎีนี้กล่าวว่า การคำนึงถึง สถานการณ์ของผู้นำในการปูทางไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ Robert House ได้นำเอาแนวคิดเกี่ยวกับ อิทธิพลของผู้นำและผู้ตามในการรับรู้เกี่ยวกับเป้าหมายและหนทางไปสู่เป้าหมายในการทำงาน ร่วมกัน องค์ประกอบของทฤษฎีนี้คือการพิจารณาคูสมบัติของพนักงาน แรงกดดันต่อ สภาพแวดล้อมและความต้องการของพนักงานที่ต้องการบรรลุเป้าหมายและทฤษฎีนี้ ได้แบ่งผู้นำเป็น 4 แบบคือ

4.1 ผู้นำแบบสั่งการ (Directive leadership style) หมายถึง ผู้นำที่เน้นการใช้อำนาจ หน้าที่กับพนักงานเพราะพนักงานยอมรับในอำนาจหน้าที่ เป็นรูปแบบการทำงานที่เน้นงาน เหมาะกับพนักงานที่มีความสามารถน้อยและการสั่งการจะช่วยให้พนักงานเข้าใจและทำงานได้

4.2 ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership style) เน้นรูปแบบการทำงาน ที่เน้นคน ให้ความสำคัญกับกลุ่ม โดยการให้การสนับสนุนในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงาน ให้การจัดหาสิ่งจูงใจในการทำงานรวมทั้งการให้กำลังใจ

4.3 ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership style) จะเกี่ยวข้องกับตัดสินใจ ที่ผู้นำและพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รูปแบบนี้เหมาะสมกับพนักงานที่ชอบการทำงาน โดยการควบคุมตนเองเพราะพนักงานชอบที่จะมีอำนาจในการกระทำของตนเอง

4.4 ผู้นำแบบที่จะทำให้พนักงานบรรลุความสำเร็จสูงสุด (Achievement-oriented leadership style) หมายถึง ผู้นำที่จูงใจพนักงานให้ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ เช่น มีการกำหนด เป้าหมายที่ท้าทายและการให้รางวัลแก่ผลการทำงานที่น่าพอใจ

สอดคล้องกับ สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมนะ (2550, หน้า 255-264) กล่าวว่า ภาวะการเป็นผู้นำนั้นเป็นเรื่องสำคัญมากในการบริหารงาน ซึ่งอาจแบ่งผลการศึกษาหรือทฤษฎี ต่าง ๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำได้เป็น 3 กลุ่มดังนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะและคุณสมบัติ ซึ่ง คีธ เดวิส ได้สรุปลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ ซึ่งจำเป็นสำหรับภาวะการเป็นผู้ที่มีประสิทธิผลตามลักษณะและคุณสมบัตินี้คือ

1.1 ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) หมายถึง ความหลักแหลมในการวิเคราะห์ปัญหาหรือวิเคราะห์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ยู่ยากซับซ้อนรวมตลอดถึงความสามารถในการรับรู้ คิดต่อสื่อสารและจงใจบุคคลอื่นด้วย ผู้นำนั้นมีแนวโน้มที่จะฉลาดกว่าผู้ตามโดยเฉลี่ย

1.2 การบรรลุมิติภาวะทางสังคม (Social maturity) ผู้นำจะมีแนวโน้มที่จะสนใจเรื่องทั่ว ๆ ไปอย่างกว้างขวางและผู้นำจะต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์ไม่หวั่นไหวง่าย พร้อมกันนั้นก็มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีความเคารพตนเองพอสมควร

1.3 มีการจูงใจภายในและมีแรงขับทางด้านความสำเร็จ (Inner motivation and achievement drives) ผู้นำโดยทั่วไปมักจะมีแรงขับทางการจูงใจโดยมุ่งสู่ความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้นไปเป็นลำดับและจะมีการตอบสนองแรงจูงใจภายในโดยมุ่งทำงานที่ได้รางวัลประเภทความพอใจในสิ่งซึ่งจับต้องไม่ได้มากกว่าที่จะได้มาซึ่งรางวัลอันเป็นสิ่งภายนอกที่จับต้องได้

1.4 มีทัศนคติทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relations attitudes) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับนั้นมักจะทำงานได้สำเร็จ โดยการอาศัยพึ่งพาศักดิ์สิทธิ์และสามารถสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสังคมและพัฒนาทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ให้สูงขึ้น

2. ทฤษฎีทางด้านพฤติกรรม ทฤษฎีนี้จะมุ่งเน้นการศึกษาแบบอื่น ได้แก่ การศึกษาสัมพันธภาพระหว่างพฤติกรรมผู้นำและผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าทางด้านพฤติกรรม ซึ่งได้แก่ การศึกษาค้นคว้าของมหาวิทยาลัยไอโอวา การศึกษาค้นคว้าของมหาวิทยาลัยไอโฮโอ และการศึกษาค้นคว้าของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ดังนี้

2.1 การศึกษาค้นคว้าที่มหาวิทยาลัยไอโอวา ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำเป็น 3 แบบดังนี้คือ

2.1.1 ภาวะการเป็นผู้นำแบบอัตตานิยม (Autocratic leadership) ในภาวะการเป็นผู้นำแบบนี้ ผู้นำจะยึดตนเองเป็นหลัก จะทำการตัดสินใจกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานด้วยตนเองแล้วจึงสั่งการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยผู้นำจะทำการควบคุมบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ไม่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการปฏิบัติงานทั้งนี้เพราะผู้นำไม่มีความไว้วางใจในผู้ใต้บังคับบัญชา ภายใต้ภาวะการเป็นผู้นำแบบนี้ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความไม่พอใจในผู้นำและแสดงความก้าวร้าวตอบโต้ผู้นำหรือไม่ก็เมินเฉยเสียหรือแสดงความก้าวร้าวเมื่อผู้นำไม่อยู่

2.1.2 ภาวะการเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leadership) ในภาวะการเป็นผู้นำแบบนี้ ผู้นำจะมีทัศนคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความไว้วางใจ

ผู้ใต้บังคับบัญชา มองว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ จึงเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดนโยบาย รวมถึงกำหนดวิธีการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยที่ตัวผู้นำเองก็มีส่วนอย่างเต็มที่เช่นเดียวกัน ดังนั้น จุดเด่นของผู้นำแบบนี้จึงอยู่ที่ตัวผู้นำและผู้ปฏิบัติงานทั้งหลายและภายใต้ภาวะการเป็นผู้ผู้นำแบบนี้สมาชิกในกลุ่มจะมีความพึงพอใจสูง

2.1.3 ภาวะการเป็นผู้ผู้นำแบบปล่อยเสรี (Laissez-faire leadership) ภาวะการผู้ผู้นำประเภทนี้ ผู้ผู้นำจะปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ บทบาทต่าง ๆ จะตกอยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชา จะเห็นได้ว่าผู้นำแบบนี้จะไม่ได้ทำการนำเลยดังนั้นจึงอาจถือว่าเป็นผู้นำจอมปลอมและในภาวะการเป็นผู้ผู้นำแบบนี้ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความพึงพอใจในตัวผู้นำมากกว่าแบบอัตตนิยม

2.2 การศึกษาค้นคว้าที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ การศึกษาค้นคว้านี้เริ่มต้นด้วยสมมติฐานที่ว่าคำจำกัดความของภาวะการเป็นผู้ผู้นำซึ่งเป็นที่พื่อนั้นไม่มีอยู่และการศึกษาดังเดิมมักจะสันนิษฐานว่าเมื่อพูดถึงภาวะการเป็นผู้ผู้นำนั้นหมายความว่าดีเท่าที่นั่น ดังนั้นในการศึกษารุ่นนี้จึงเป็นการศึกษาถึงภาวะผู้นำโดยไม่สนใจกับคำจำกัดความหรือความมีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพของภาวะการเป็นผู้ผู้นำ เป็นการมุ่งพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่จะเป็นตัวอย่างของผู้นำที่ปรากฏผลออกมาเป็นที่น่าพอใจ นั่นคือปรากฏมิติของภาวะการเป็นผู้ผู้นำ 2 มิติ จากข้อมูลที่ได้รับ ได้แก่ มิติค้ำค้ำถึงผู้อื่น (Consideration) คือการที่ผู้นำในมิตินี้จะเป็นบุคคลที่มีความไว้วางใจได้ น่าเคารพและให้ความเป็นกันเองที่อบอุ่น ให้ความสนใจกับความต้องการส่วนบุคคลของแต่ละบุคคล รวมถึงการเน้นเรื่องสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลและมิติการริเริ่มทางโครงสร้าง (Initiating structure) คือการเน้นการกำหนดบทบาท มีการกำหนดรูปแบบการทำงาน วิธีการทำงาน ตารางการปฏิบัติงาน เป็นวิธีการที่ให้ความสำคัญกับงาน ดังนั้นจากมิติทั้ง 2 ประการนี้จึงได้มีการพิจารณาเป็นแบบภาวะการเป็นผู้ผู้นำได้ 4 แบบ 1) แบบค้ำค้ำถึงผู้อื่นสูงและริเริ่มทางโครงสร้างสูง 2) แบบค้ำค้ำถึงผู้อื่นต่ำและริเริ่มโครงสร้างต่ำ 3) แบบค้ำค้ำถึงผู้อื่นสูงและริเริ่มทางโครงสร้างต่ำ และ 4) แบบค้ำค้ำถึงผู้อื่นต่ำและริเริ่มทางโครงสร้างสูง



ภาพที่ 2-1 แบบภาวะการณืเป็นผู้นำบนมิติริเริ่มทาง โครงสร้างและคิดคำนึงถึงผู้อื่น
(สร้อยตระกูล (ตียวานนท์) อรรถมานะ, 2550, หน้า 261)

การศึกษาจากมหาวิทยาลัยแห่งนี้ยังได้ทำการเปรียบเทียบถึงผลของผู้นำทั้ง 4 แบบที่มีต่อการทำงานและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและพบว่าไม่มีแบบภาวะการณืเป็นผู้นำใดที่ดีและมีลักษณะเป็นสากล ผลการศึกษาปรากฏว่าภาวะการณืเป็นผู้นำแบบคิดคำนึงถึงผู้อื่นสูงและริเริ่มทางโครงสร้างสูงจะทำให้ได้ผลงานและระดับความพึงพอใจที่สูงกว่าแบบอื่น

2.3 การศึกษาค้นคว้าที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน ผลการศึกษาพบว่า ได้มีปัจจัย 4 ประการซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่

2.3.1 การแสดงถึงความแตกต่างของบทบาทของผู้ควบคุมบังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาของกลุ่มที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะทำงานในหน้าที่ของตนและมอบหมายเกี่ยวกับการผลิตให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3.2 การควบคุมบังคับบัญชาอย่างหลวม ๆ คือการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานของตนเอง

2.3.3 การมุ่งเน้นที่ผู้ปฏิบัติงาน โดยการให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเองในฐานะที่เป็นบุคคลคนหนึ่ง

2.3.4 สัมพันธภาพในกลุ่ม เช่น การขาดงานและการเข้าออกจากงานบ่อย ๆ เป็นต้น

การศึกษาค้นคว้าของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอและมหาวิทยาลัยมิชิแกนนั้นพบว่า มีสิ่งที่คล้ายคลึงกันในเรื่องของการใช้ภาวะการณืเป็นผู้นำซึ่งสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่การหาวิธีการนำหรือการใช้ภาวะการณืเป็นผู้นำที่ดีที่สุด

ยังไม่ปรากฏผล อย่างไรก็ตามเป็นที่ยอมรับว่าสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ตาม การปฏิบัติงาน ในองค์กรและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานนั้นจะเปลี่ยนแปลงไปในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

3. ทฤษฎีทางด้านสถานการณ์ ทฤษฎีนี้ได้หันมาศึกษาการแสวงหาแบบภาวะการณ์ เป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลโดยพิจารณาจากตัวแปรในแง่สถานการณ์ซึ่งจะกระทบต่อภาวะการณ์เป็น ผู้นำทั้งในด้านบทบาท ทักษะ พฤติกรรม การปฏิบัติงานและความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชา

จากการศึกษา เป็นการวัดความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้นำ และประสิทธิภาพ ของผู้นำ เครื่องมือที่ใช้วัดผลจากรายงานของการดำเนินงานจากหน่วยงานของผู้นำ การเข้า-ออก ของผู้ได้บังคับบัญชา และอัตราการร้องทุกข์ของผู้ได้บังคับบัญชา ข้อสังเกตผู้นำที่มุ่งคน และมุ่งงาน สูงจะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีผลการดำเนินงานที่ต่ำ การเข้า-ออกงาน และอัตราการร้องทุกข์สูง ถ้าผู้นำที่มุ่งคนต่ำ และมุ่งงานสูง จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีผลการดำเนินงานที่สูง การเข้า-ออกงาน และอัตราการร้องทุกข์สูง และถ้าผู้นำที่มุ่งคนสูง และมุ่งงานต่ำ จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีผล การดำเนินงานที่ต่ำ การเข้า-ออกงาน และอัตราการร้องทุกข์ต่ำ นักวิจัยที่รัฐ โอไฮโอ แสดง ความคิดเห็นว่า ผู้นำที่มุ่งความเอาใจใส่ (มุ่งคน) สูง จะมีความอบอุ่นทางอารมณ์ของสังคม (Socio emotional) จึงทำให้ลูกน้องมีความพึงพอใจมากกว่า และมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่า แต่ต่อมาผลในการวิจัยกลับแสดงให้เห็นว่า ผู้นำควรมีลักษณะทั้งเอาใจใส่ (มุ่งคน) และมีโครงสร้าง ความคิดริเริ่ม (มุ่งงาน) ในระดับที่สูง กล่าวคือ มีความเป็นผู้นำที่มีงาน และตัวพนักงานเป็น ศูนย์กลาง (Job-centered and employee centered leadership) อันเป็นการกำหนดความมีประสิทธิภาพ ของความเป็นผู้นำของบุคคลในองค์กร ซึ่งลักษณะทั้ง 2 อย่างนี้มีอิทธิพลต่อแนวความคิด ของวิธีการศึกษาดารงของการเป็นผู้นำ (The leadership grid approach) จากแนวความคิดที่ได้ จากการศึกษามหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอนี้ เป็นพื้นฐานความคิดที่ทำให้นักวิชาการที่สนใจ เรื่องภาวะผู้นำ นำไปพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมในระยะเวลาต่อมาอีกหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีภาวะผู้นำ 3 มิติของ Reddin (2010) (Reddin's 3D leadership model)

จากการวิจัยภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำเป็น 2 มิติ คือ มุ่งคน และมุ่งงาน ต่อมาได้นำมาขยายเพิ่มเติมเป็น 3 มิติ คือ การพิจารณาประสิทธิผลของงาน (Effectiveness) มาประกอบเพิ่มขึ้น เพราะภาวะผู้นำไม่ว่าจะมุ่งคนหรือมุ่งงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ต่าง ๆ ด้วย จึงเรียกว่า ทฤษฎี 3 มิติ (Three dimension theory) สาระสำคัญของทฤษฎีภาวะผู้นำ 3 มิติ เริ่มจากแนวคิดพื้นฐานที่ว่า ถ้าพิจารณาเฉพาะพฤติกรรมการบริหารที่มุ่งคนหรือมุ่งงานแล้ว จะได้ พฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ

พฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีนี้มี 4 แบบ คือ

แบบที่ 1 ผู้นำแบบแยกตัว (Separated) เป็นผู้นำที่ไม่มุ่งคน ไม่มุ่งงาน ทำงานไปวัน ๆ

แบบที่ 2 ผู้นำแบบเสียสละ (Dedicated) เป็นผู้นำที่ทุ่มเทให้กับงานโดยขาดความสัมพันธที่ติดกับคน

แบบที่ 3 ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ (Related) เป็นผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์กับผู้ตาม คำนึงถึงงานแต่เพียงเล็กน้อย

แบบที่ 4 ผู้นำแบบผสมผสาน (Integrated) เป็นผู้นำที่มุ่งทั้งความสัมพันธ์กับคน และมุ่งทั้งผลงานของงาน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ทฤษฎี 3 มิติ คือ การพิจารณาประสิทธิผลของงาน (Effectiveness) มาประกอบเพิ่มขึ้น เพราะภาวะผู้นำไม่ว่าจะมุ่งคนหรือมุ่งงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วย จึงเรียกว่า ทฤษฎี 3 มิติ (Three dimension theory)

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ได้กล่าวถึงในข้างต้นนั้นเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่มุ่งศึกษาผู้นำทั้งด้านคุณลักษณะ และพฤติกรรมเพื่อสร้างผู้นำที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1960 เป็นต้นมา นักวิจัยด้านภาวะผู้นำยอมรับว่า ทฤษฎีเชิงพฤติกรรมมีข้อจำกัดในการที่จะบอกว่า พฤติกรรมผู้นำแบบใดจึงมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากน้อยนั้นไม่ชัดเจน เพราะบางสถานการณ์พฤติกรรมแบบมุ่งคนมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากกว่าพฤติกรรมแบบมุ่งงาน ในขณะที่เดียวกัน บางสถานการณ์พฤติกรรมแบบมุ่งงานก็มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงกว่าแบบมุ่งคน นักวิชาการในช่วงนี้จึงเริ่มหาแนวคิดใหม่ว่าภาวะผู้นำที่จะทำให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ควรมีคุณลักษณะอย่างไร ทั้งนี้ Ulrich (1996, p. 215) มีแนวความคิดในเรื่องของภาวะผู้นำที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ โดยกล่าวว่า “ผู้นำที่จะประสบความสำเร็จแห่งอนาคต ต้องเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ และต้องมีความสามารถในการบริหารองค์กรด้วย” โดยได้นำเสนอแบบจำลองความคิดของผู้นำใน Leadership charge = Credibility x capability ที่อาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเกิดจากองค์ประกอบของคุณลักษณะส่วนตัว 2 ด้าน คือ ด้านความน่าเชื่อถือ และด้านความสามารถเชิงบริหารจัดการ

McFarland (1979, pp. 214-215) กล่าวว่าผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่าง ๆ ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Nelson and Quick (1997, p. 346) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) ว่า หมายถึง กระบวนการในการแนะแนวและนำทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน

Gibson, Ivancevich, and Donnelly (1973, p. 272) มองภาวะผู้นำ (Leadership) ในเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการเปลี่ยนแปลง เป็นบุคคล

ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่ม ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในกลุ่ม ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงนั้น ต้องมุ่งไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มด้วย

Dubrin (1998 อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, หน้า 12) กล่าวถึง ผู้นำ (Leader) ว่าเป็นบุคคลที่ทำให้ห้องค์การเจริญก้าวหน้าและบรรลุผลสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา หรือเป็นบุคคลที่ก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

Woods (1931 อ้างถึงใน นฤมล ศรีบุญเรือง, 2555) ได้ศึกษาผู้ปกครองประเทศ จำนวน 386 คน ใน 14 ประเทศซึ่งทั้งหมด มีอำนาจเบ็ดเสร็จในการปกครองประเทศ โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ เข้มแข็ง ธรรมดาสามัญและอ่อนแอ สัมพันธ์กับสถานภาพทางเศรษฐกิจและการเมือง ผลปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ คือ ผู้นำประเทศที่เข้มแข็ง สามารถบริหารประเทศให้ประเทศชาติรุ่งเรือง ผู้นำธรรมดาสามัญก็นำประเทศไปได้กลาง ๆ ส่วนผู้นำที่อ่อนแอก็จะทำให้ประเทศไม่เจริญรุ่งเรือง

Bird (1940 อ้างถึงใน ทองหล่อ เดชไทย, 2544, หน้า 11) ได้วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำและผู้ตามจากผลการศึกษาโครงการวิจัย 20 เรื่อง สามารถรวบรวมสรุปคุณลักษณะผู้นำทั้งหมดได้ 79 ลักษณะ ซึ่งส่วนใหญ่ไม่คงที่ คือจาก 79 ลักษณะ มี 51 ลักษณะที่แตกต่างกันเพียง 1 เท่านั้น และมี 4 ลักษณะร่วม ได้แก่ ความฉลาด (Intelligence) ความคิดสร้างสรรค์ (Initiative) ความร่าเริง (Sense of humor) และชอบแสดงออก (Extroversion) ซึ่งเบิร์ดเรียกว่าเป็นคุณลักษณะทั่วไปของภาวะผู้นำ ต่อมาในปี ค.ศ.1959 Mann ได้ทบทวนผลงานวิจัย 125 เรื่องเกี่ยวกับผู้นำได้ข้อสรุปว่า ความฉลาด และการปรับตัว มีความสัมพันธ์กับผู้นำอย่างมีนัยสำคัญ ผลงานของเบิร์ดนี้ถือเป็นผลงานต้นแบบเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ

Miner (1965 อ้างถึงใน สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์, 2548, หน้า 109) ได้เสนอทฤษฎีแรงงูใจ ด้านบทบาทการบริหาร ซึ่งอธิบายถึงประเภทของคุณลักษณะด้านการงูใจที่จำเป็นต่อความสำเร็จในตำแหน่งบริหารสำคัญขององค์การที่มีสายงานบังคับบัญชาแบบราชการขนาดใหญ่ โดยทำการวัดแรงงูใจในการบริหาร ผลปรากฏว่า ในองค์การขนาดใหญ่ จะมีแรงงูใจในการบริหาร มีผลเชิงบวกต่อการคาดหมายความเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งบริหาร แต่ในองค์การขนาดเล็กพบว่าแรงงูใจไม่เป็นประโยชน์ต่อความคาดหมายด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

จากแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ สรุปได้ว่าภาวะผู้นำเป็นความสามารถเฉพาะบุคคลที่จะใช้อิทธิพลซึ่งไม่มีลักษณะบังคับเพื่อจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำการมุ่งสู่เป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นการรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์กรสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ผู้นำจึงมีความสำคัญเนื่องจากผู้นำจะให้ทิศทางและความหมายในการทำงานแก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ต้องการให้ทำงาน ให้ความเชื่อถือแก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลว่าสามารถทำงานให้สำเร็จได้เป็นบุคคลที่ชอบผลสำเร็จของงานและยอมรับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นได้และเป็นบุคคลที่มีความหวังและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ จึงได้มีการศึกษาถึงรูปแบบภาวะผู้นำ และกลายเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำหลายประการ ได้แก่ ทฤษฎีผู้นำตามลักษณะการปกครอง ทฤษฎีผู้นำแบบต่อเนื่องและทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ ซึ่งทำให้ได้ผลการศึกษาที่สามารถเข้าใจลักษณะของผู้นำประเภทต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

แนวคิดและทฤษฎีการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่น

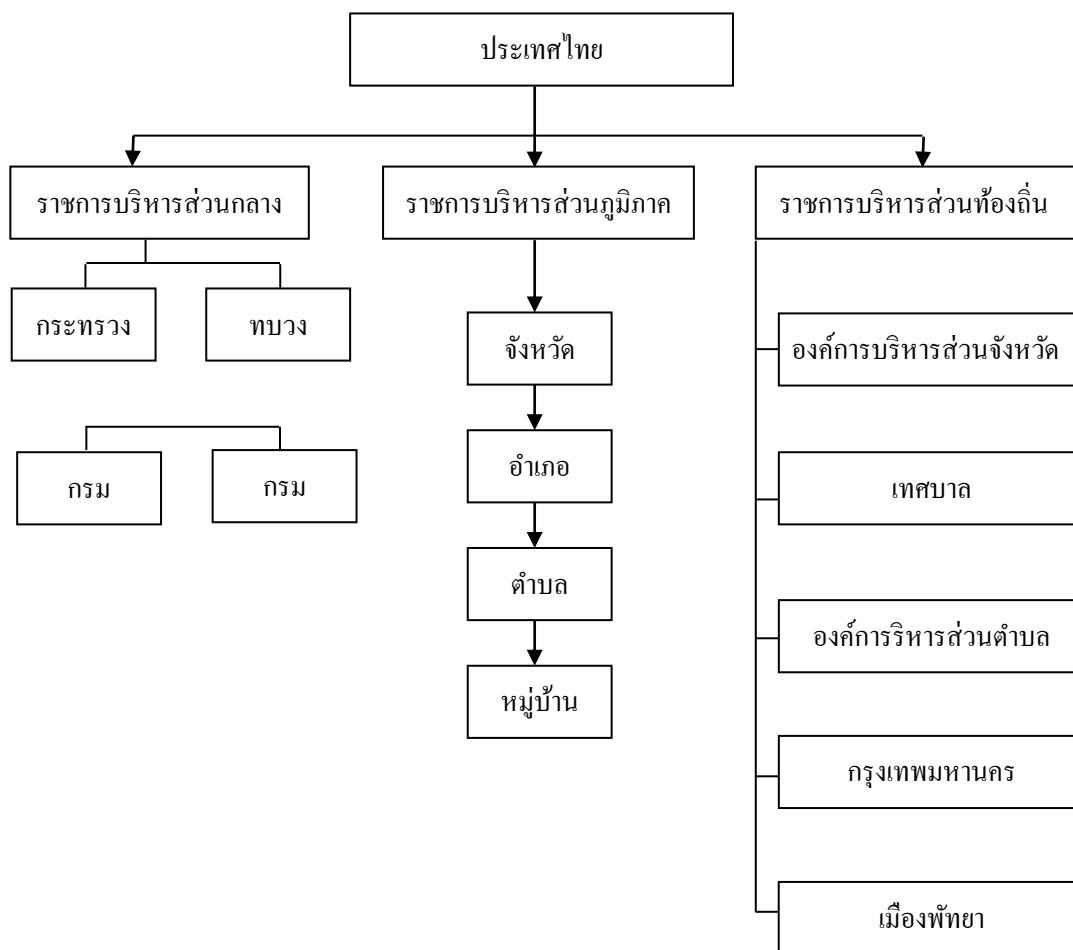
วุฒิสาร ตันไชย (2552, หน้า 7-8) กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่ราชการบริหารส่วนกลางได้กระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรที่มีสิทธิตามกฎหมาย มีพื้นที่และประชากรเป็นของตนเอง มีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม การมอบอำนาจจากส่วนกลางเพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของการปกครองตนเองในระบอบประชาธิปไตย การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นรากฐานของการปกครองของระบอบประชาธิปไตยเนื่องจากเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่ในการฝึกฝน ให้การศึกษาเกี่ยวกับการเมืองแก่ประชาชน โดยทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เกิดสำนึกและเห็นความสำคัญ คู่ขนานกับการใช้สิทธิทางการเมือง หน้าที่พลเมือง อันจะนำไปสู่ความศรัทธาและความเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย ดังนั้น จะเห็นได้ว่าการปกครองท้องถิ่นเป็นการเมืองที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนที่สุด องค์กรซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนหรือที่เรียกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นได้ตรงเป้าหมาย รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากที่สุด เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เนื่องจากรัฐบาลกลางได้มอบหมายและถ่ายโอนภารกิจหลายประการให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2551, หน้า 9-11) กล่าวว่า ชุมชน (Community) เป็นคำที่มีความหมายหลากหลาย มีความหมายถึงอาณาบริเวณที่ผู้คนอาศัยอยู่ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมต่อกัน มีความผูกพันกันอย่างแน่นแฟ้น ชุมชนจัดเป็นหน่วยย่อยที่สุดหน่วยหนึ่งของสังคม มีหน้าที่ชัดเจนและมีอาณาบริเวณหรือพื้นที่รองรับและแนวคิดทางสังคมวิทยา จึงเน้นชุมชนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมทั้งกลุ่ม โครงสร้างทางสังคม ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและสถาบันทางสังคม ส่วนท้องถิ่น (Local) เป็นการรวมกันของผู้คนในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง มุ่งเน้นการรวมกันทางภูมิศาสตร์ ภูมิประเทศ ลักษณะและปัจจัยกายภาพและเขตการปกครอง

ท้องถิ่น มีความสำคัญใน 2 ลักษณะคือ ท้องถิ่นในลักษณะพื้นที่ชุมชนเป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนในชุมชนในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง ท้องถิ่นลักษณะนี้ยึดโยงคนในชุมชนให้มีความสัมพันธ์กับพื้นที่ที่คนเหล่านี้อาศัยอยู่และเมื่อคนกับพื้นที่มีความสัมพันธ์กันทำให้ต้องมีการจัดระบบความสัมพันธ์ให้เป็นระบบ มีกฎกติกาให้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกเพื่อใช้ประโยชน์จากพื้นที่ร่วมกัน ท้องถิ่นจึงเป็นผลจากการกำหนดให้เป็นท้องที่ใดท้องที่หนึ่งโดยเฉพาะและชุมชนท้องถิ่น เป็นการรวมกลุ่มของผู้คนในอาณาบริเวณหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กัน ชุมชนในท้องถิ่นจึงมีความสำคัญในการทำให้สังคมที่ใหญ่กว่าอยู่ได้ เช่น การกล่อมเกลாதงสังคม การสร้างผลผลิตทางเศรษฐกิจ เป็นต้น หน้าที่ของชุมชนท้องถิ่นจึงแบ่งเป็น 3 ส่วน คือทางการเมืองการปกครอง ทำหน้าที่ใช้กฎหมายเพื่อประโยชน์สาธารณะ ทางเศรษฐกิจ เพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นในการผลิตสินค้าและบริการ และการกระจายสินค้าและบริการให้เป็นธรรมและทางสังคมคือการผลิตสมาชิก การขัดเกลาสมาชิกใหม่ การจัดสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เป็นต้น

มานิตย์ จุมปา (2553, หน้า 541) กล่าวว่า ประเทศไทยมีการแบ่งระดับการปกครอง ซึ่งรวมถึงการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับประเทศ เรียกว่า “การบริหารราชการส่วนกลาง” ได้แก่ กระทรวง ทบวง กรม
2. ระดับภูมิภาค เรียกว่า “การบริหารราชการส่วนภูมิภาค” ได้แก่ จังหวัด อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน
3. ระดับท้องถิ่น เรียกว่า “การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น” ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา



ภาพที่ 2-2 แผนผังการจัดระเบียบการบริหารราชการในประเทศไทย (มานิตย์ จุมปา, 2553, หน้า 541)

ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

จากแนวคิดในการปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ทางการปกครองของรัฐในอันที่จะรักษาความมั่นคงและความผาสุกของประชาชนโดยยึดหลักการกระจายอำนาจการปกครอง และเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการประชาธิปไตยโดยประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ดังนี้ (วุฒิสาร ตันไชย, 2552, หน้า 8-10)

1. เป็นสถาบันฝึกสอนทางการเมืองให้แก่ประชาชน เพราะเป็นการให้ประชาชนได้เห็นถึงความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างการปกครอง การบริหารท้องถิ่นจะทำให้เกิดความรับผิดชอบ รู้สิทธิและหวงแหนต่อประโยชน์อันพึงมีต่อท้องถิ่นที่ตนอาศัยอยู่
2. เป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรของประชาชน โดยประชาชนได้มีโอกาสเลือกฝ่ายนิติบัญญัติและ

ฝ่ายบริหาร ดังนั้น การเลือกตั้งคือการฝึกให้ประชาชนใช้ดุลพินิจในการเลือกผู้แทนที่เหมาะสม และสร้างความคุ้นเคยในการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมืองอันจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติต่อไป

3. เป็นการทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง เพราะการปกครองในระบอบประชาธิปไตยคือการที่ประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจเลือกบนความมีอิสระ

4. เป็นการแบ่งเบาภาระของราชการส่วนกลาง โดยผ่านการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีการกระจายอำนาจหน้าที่ในหลาย ๆ ด้านให้แก่การปกครองส่วนท้องถิ่น

5. เป็นการทำให้ประชาชนได้รับการบริการที่ตรงกับปัญหาและความต้องการ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรของประชาชน ดังนั้นจึงสามารถที่จะทราบข้อมูลอันเป็นข้อเท็จจริงสำหรับการบริหารงานและการพัฒนาท้องถิ่น

6. เป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง การบริหารของประเทศในอนาคต เพราะผู้นำท้องถิ่นจะมีประสบการณ์ทางการเมือง การได้รับการเลือกตั้ง การสนับสนุนจากประชาชนในท้องถิ่นย่อมเป็นพื้นฐานที่ดีต่ออนาคตทางการเมืองของผู้นำท้องถิ่นและยังช่วยฝึกฝนทักษะทางการบริหารงานในท้องถิ่นได้

หลักการและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มานิตย์ จุมปา (2553, หน้า 543-546) สรุปไว้ว่ารัฐธรรมนูญมาตรา 1 รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่ รัฐธรรมนูญปัจจุบันยังคงหลักการเดิมในรัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. 2540 แต่ขยายความให้ชัดเจนขึ้นเพื่อให้เห็นเป็นแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่าเป็นหน่วยงานจัดทำบริการสาธารณะและการแก้ไขปัญหาในพื้นที่โดยมีรัฐทำหน้าที่ส่งเสริมการดำเนินการให้มีความเป็นอิสระเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ดังนั้น หลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น หมายถึงหลักการดังต่อไปนี้

1. ท้องถิ่นใดมีลักษณะที่จะปกครองตนเองได้ตามที่กฎหมายบัญญัติย่อมมีสิทธิปกครองตนเอง
2. ท้องถิ่นมีองค์กรที่มาจากเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่น
3. ท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครองท้องถิ่นของตนเอง
4. ท้องถิ่นมีอิสระในการที่จะวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ ของท้องถิ่นด้วยตนเอง

5. ท้องถิ่นมีอิสระในทางการภาษีอากรและการเงินท้องถิ่นและอำนาจหน้าที่ และความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีดังนี้

5.1 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำ บริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นและย่อมมีอิสระในการกำหนด นโยบายการบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลังและมี อำนาจหน้าที่ของตนเองเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและ ประเทศเป็นส่วนรวมด้วย

5.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความเข้มแข็งในการบริหารงาน โดยอิสระและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาระบบการคลังท้องถิ่นให้จัดบริการสาธารณะได้ โดยครบถ้วนตามอำนาจหน้าที่ จัดตั้งร่วมกันเพื่อการจัดทำบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าเป็นประโยชน์และให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง

5.3 ให้มีกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจเพื่อกำหนดแบ่งอำนาจ หน้าที่และจัดสรรรายได้ระหว่างราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้นตาม ระดับความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ รวมทั้งกำหนดระบบตรวจสอบ และประเมินผล โดยมีคณะกรรมการด้วยผู้แทนราชการที่เกี่ยวข้อง

5.4 ให้มีกฎหมายรายได้ท้องถิ่นเพื่อกำหนดอำนาจหน้าที่ในการจัดเก็บภาษี และรายได้อื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมตามลักษณะของภาษี แต่ละชนิด ทั้งนี้โดยคำนึงถึงระดับขั้นการพัฒนาทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น สถานะทางการคลัง และความยั่งยืนทางการคลัง

5.5 ในกรณีที่มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และการจัดสรรรายได้ให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นแล้ว คณะกรรมการจะต้องนำเรื่องดังกล่าวมาพิจารณาทบทวนใหม่ทุกระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี เพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมของการกำหนดอำนาจหน้าที่และการจัดสรรรายได้ที่ได้กระทำ ไปแล้ว ซึ่งรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันได้ปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ความเชื่อมโยงกับการพัฒนาประเทศ แต่ต้องมีการส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเข้มแข็งทั้งการบริหารและการคลังและร่วมกันปฏิบัติงานได้ สำหรับกฎหมายกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจนั้นเนื่องจากในปัจจุบันมีกฎหมายนี้อยู่แล้วจึงกำหนดหลักการกระจายอำนาจไว้ให้มีการดำเนินการต่อไป

การกระจายอำนาจการปกครอง (Decentralization)

นันทวัฒน์ บรมานันท์ (2552, หน้า 23-24) กล่าวว่า การกระจายอำนาจการปกครอง เป็นอีกวิธีหนึ่งในการจัดการปกครองประเทศที่รัฐมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้กับองค์กรอื่น นอกจากองค์กรส่วนกลางเพื่อจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างโดยให้มีความเป็นอิสระในการดำเนินการและไม่อยู่ในการบังคับบัญชาจากส่วนกลางแต่จะอยู่ภายใต้การดูแลจากส่วนกลาง การกระจายอำนาจการปกครองประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญคือมีการแยกหน่วยงานออกไปเป็นนิติบุคคลอิสระจากส่วนกลาง มีการเลือกตั้งสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น มีความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง มีเจ้าหน้าที่ของตนเองและมีงบประมาณและรายได้เป็นของตนเอง ดังนั้นการกระจายอำนาจการปกครองจึงแบ่งเป็น 2 แบบ ดังนี้คือ

1. การกระจายอำนาจทางพื้นที่หรือการกระจายอำนาจทางเขตแดน มีที่มาจากแนวคิดทางการเมืองซึ่งเน้นความสำคัญของการเลือกตั้ง โดยเห็นว่าหากเจ้าหน้าที่ที่ทำการบริหารหรือปกครองท้องถิ่นได้รับการแต่งตั้งจากส่วนกลางก็จะเป็นการปกครองแบบรวมอำนาจไม่ใช่การกระจายอำนาจ ดังนั้น การกระจายอำนาจทางพื้นที่จึงต้องมีการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการเลือกตั้งผู้บริหาร มีเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นที่เป็นอิสระจากส่วนกลางแต่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลจากส่วนกลางและมีการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเอง

2. การกระจายอำนาจทางกิจการหรือการกระจายอำนาจทางการบริการ เป็นวิธีการกระจายอำนาจโดยมอบบริการสาธารณะให้องค์กรท้องถิ่นรับไปจัดการด้วยเงินทุนและเจ้าหน้าที่ขององค์กรนั่นเอง ซึ่งอาจจะเป็นบริการสาธารณะด้านเศรษฐกิจ สังคม กีฬาหรือวัฒนธรรม แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการปกครองส่วนท้องถิ่นนี้เป็นสิ่งที่นำมาใช้กันในประเทศต่าง ๆ เพื่อจัดระเบียบราชการบริหารภายในประเทศ โดยหากประเทศใดมีพลเมืองที่ยังไม่มีความรู้ความสามารถในการปกครองตนเองได้ก็จะใช้หลักการรวมอำนาจปกครอง ในทางตรงกันข้ามหากประชาชนมีความรู้ความสามารถที่จะปกครองตนเองได้ก็จะใช้หลักการกระจายอำนาจการปกครอง

แนวโน้มการบริหารการพัฒนาของหน่วยงานท้องถิ่น

วิรัช วิรัชนิการธรรม (2550, หน้า 270-304) กล่าวว่า การเสนอแนวโน้มการบริหารการพัฒนาของหน่วยงานได้นำเอาปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาที่เรียกว่า 7Ms ได้แก่ ด้านบุคลากร (Man) ด้านการเงิน (Money) ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) ด้านการบริหารทั่วไป (Management) ด้านการให้บริการประชาชน (Market) ด้านคุณธรรม (Morality) และด้านเวลา (Minute) มาประยุกต์ใช้ สรุปได้ดังนี้

1. ด้านบุคลากร (Man) ในด้านนี้จะหมายถึงแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการบริหารราชการ โดยการ

1.1 สนับสนุนและส่งเสริมนักบริหารมืออาชีพที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณภาพเข้ามาเป็นผู้ใช้อำนาจรัฐในหน่วยงานของรัฐเพิ่มขึ้น

1.2 สนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับการอบรมหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

1.3 สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความรู้และความชำนาญในการใช้ข้อมูลข่าวสารผ่านทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย

1.4 สนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับค่าตอบแทนหรือเงินจูงใจเพิ่มมากขึ้น

1.5 สนับสนุนให้มีการลดจำนวนเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการ

1.6 สนับสนุนให้ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารมีระดับการศึกษาอย่างต่ำปริญญาตรี เพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานการศึกษาและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ด้านการเงิน (Money) โดยการ

2.1 ปรับปรุงระบบเบิกจ่ายงบประมาณและระบบประเมินผลการใช้จ่ายเงินให้คล่องตัว รวดเร็วและรัดกุมขึ้น

2.2 พัฒนาระบบบริหารงบประมาณและระบบจัดเก็บภาษีของหน่วยงานภาครัฐ

2.3 สนับสนุนการควบคุมตรวจสอบการใช้งบประมาณของหน่วยงานของรัฐ และเจ้าหน้าที่ของรัฐเพิ่มขึ้น

2.4 ให้ความคุ้มครองเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่จัดเก็บภาษีด้วยความสุจริตเพิ่มมากขึ้น

2.5 ยึดหลักเศรษฐกิจแบบพึ่งตนเองทั้งเศรษฐกิจภายในและเศรษฐกิจเพื่อการส่งออก

2.6 สนับสนุนให้มีการต่อสู้แข่งขันทางธุรกิจมากขึ้นทั้งภายในและนอกประเทศ

2.7 ส่งเสริมให้หน่วยงานปกครองท้องถิ่นรวมตัวกันจัดตั้งบริษัทหรือกองทุนเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

3. ด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) โดยการ

3.1 สนับสนุนให้นำวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนเพิ่มมากขึ้น

3.2 เพิ่มงบประมาณเพื่อจัดซื้อคอมพิวเตอร์และค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมบุคลากร

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป (Management) โดยการ

- 4.1 ส่งเสริมการปฏิรูประบบราชการซึ่งครอบคลุมทั้งการปฏิรูปที่ระบบการบริหารงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- 4.2 ลดอำนาจหน้าที่และลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการของภาครัฐพร้อมกับส่งเสริมให้ภาคเอกชนหรือภาคประชาชนเข้ามามีอำนาจหน้าที่มากขึ้น
- 4.3 สร้างหรือพัฒนาระบบควบคุมไปกับการสร้างคน
- 4.4 สนับสนุนการบังคับใช้กฎหมายที่เข้มงวดมากขึ้น
- 4.5 สนับสนุนให้ก้าวไปสู่ความเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น
- 4.6 สนับสนุนให้ก้าวไปสู่ความทันสมัยมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความทันสมัยด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสาร
- 4.7 สนับสนุนให้นำความรู้ทางวิชาการและข้อมูลข่าวสารมาประยุกต์ใช้กับประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น
- 4.8 นำแนวคิดหรือวิชาการความรู้ด้านบริหารจัดการของภาคเอกชนมาประยุกต์ใช้
- 4.9 ผสมผสานหรือบูรณาการมากขึ้น
- 4.10 ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- 4.11 เพิ่มอำนาจเพื่อสร้างความเป็นเอกภาพ ความคล่องตัวและความรวดเร็วในการบริหารงานในส่วนภูมิภาค
- 4.12 มีผู้รับผิดชอบหรือมีเจ้าภาพอย่างชัดเจนเพื่อเน้นประสิทธิภาพและป้องกันการบิดเบือนหรือการบิดพลิ้ว
- 4.13 สนับสนุนให้มีการกำหนดกรอบเวลาในการปฏิบัติราชการ
- 4.14 สนับสนุนและส่งเสริมการบริหารการพัฒนาที่เปิดเผยโปร่งใสและตรวจสอบได้มากขึ้นทั้งในการบริหารพัฒนาภาครัฐและภาคเอกชน
- 4.15 ให้ความสำคัญกับการควบคุมตรวจสอบของประชาชนและองค์กรตามรัฐธรรมนูญมากขึ้น
- 4.16 ให้ความสำคัญกับการควบคุมตรวจสอบองค์กรตามรัฐธรรมนูญมากขึ้น
- 4.17 ปกป้องผลประโยชน์ของประเทศชาติมากขึ้น
- 4.18 สนับสนุนและส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นสากลและผู้นำของประเทศในภูมิภาค
- 4.19 ยกฐานะจังหวัดบางจังหวัดขึ้นเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่
- 4.20 ยุบ ยกฐานะหรือรวมชุมชนหรือท้องถิ่นหลายแห่งเข้าด้วยกัน

4.21 จำกัดวาระการดำรงตำแหน่งของหัวหน้าฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะในหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น

4.22 ปรับเปลี่ยนจากประชาธิปไตยแบบตัวแทนไปเป็นประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมหรือเป็นประชาธิปไตยโดยตรง

4.23 ผ่อนปรนการควบคุมกำกับดูแลมากขึ้น

4.24 ส่งเสริมให้การบริหารการพัฒนาภายในท้องถิ่นมีเอกภาพและมีประสิทธิภาพมากกว่าการมุ่งถ่วงดุลอำนาจกันจนทำให้การปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพ

4.25 ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา

4.26 สนับสนุนการจัดทำประมวลกฎหมาย

4.27 หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ความสำคัญกับการบริหารการพัฒนาตามแนวทางคุณธรรมและการบริหารการพัฒนาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงเพิ่มมากขึ้น โดยนำมาผสมผสานกับแนวทางการพัฒนาที่เน้นวัตถุ

5. ด้านการให้บริการประชาชน (Market) โดยการ

5.1 ยึดถือประชาชนหรือผลประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมเป็นเป้าหมายหลัก

5.2 พัฒนาและยกระดับมาตรฐานการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนเพิ่มขึ้น

5.3 กระจายการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนให้กว้างขวางและทั่วถึงและใกล้ชิดประชาชนมากขึ้น

5.4 สนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนเพิ่มมากขึ้น

5.5 สนับสนุนและปกป้องคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนและสร้างความเป็นธรรมในสังคมเพิ่มมากขึ้น

5.6 สนับสนุนช่วยเหลือคนยากจนและผู้ด้อยโอกาสเพิ่มมากขึ้น

6. ด้านคุณธรรม (Morality) โดยการ

6.1 สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบคุณธรรมของฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำของหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐเพิ่มมากขึ้น

6.2 สนับสนุนและส่งเสริมให้เผยแพร่ สร้างและปลูกฝังค่านิยมที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐมากขึ้น

6.3 สนับสนุนและส่งเสริมคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐมากขึ้น

7. ด้านเวลา (Minute) โดยการ

7.1 ปัจจัยด้านเวลาหรือการบริหารเวลาจะมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น

7.2 หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐเห็นถึงความสำคัญของเวลาเพิ่มมากขึ้น

เช่น ปฏิบัติงานตรงต่อเวลามากขึ้น เป็นต้น

7.3 การปฏิบัติงานในอนาคตจะเป็นไปในทิศทางที่รวดเร็วขึ้นหรือใช้เวลาลดน้อยลง

7.4 ผู้บริหารหรือนักบริหารการพัฒนาจะให้ความสำคัญกับเวลามากขึ้น

7.5 กรอบเวลาหรือปัจจัยด้านเวลาจะถูกนำมาใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมินผล

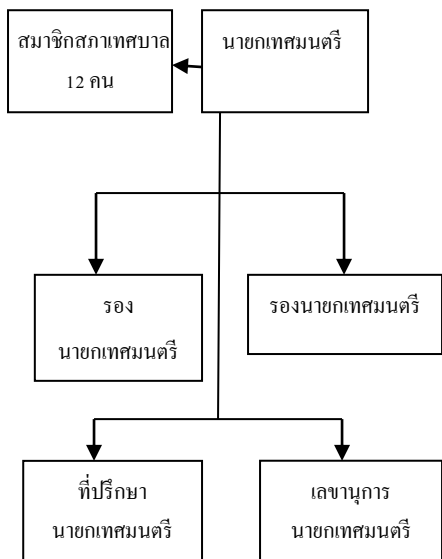
การปฏิบัติราชการเพิ่มมากขึ้น

จากแนวคิดและทฤษฎีการปกครองส่วนท้องถิ่น สรุปได้ว่าการปกครองท้องถิ่น เป็นการปกครองที่ราชการบริหารส่วนกลางได้กระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรที่มีสิทธิตามกฎหมาย มีพื้นที่และประชากรเป็นของตนเอง มีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสมและเป็นรูปแบบการปกครองที่มีความสำคัญ กล่าวคือ เป็นสถาบันฝึกสอนทางการเมืองให้แก่ประชาชนและเป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับชาติ เป็นรูปแบบการปกครองที่เน้นการกระจายอำนาจการปกครองที่รัฐมอบอำนาจการปกครองบางส่วนให้กับองค์กรอื่นนอกจากองค์กรส่วนกลางเพื่อจัดทำบริการสาธารณะ บางอย่างโดยให้มีความเป็นอิสระในการดำเนินการและหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบต่าง ๆ สามารถกำหนดวิธีการบริหารงานของตนเองรวมถึงการพัฒนา รูปแบบการบริหารงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมได้

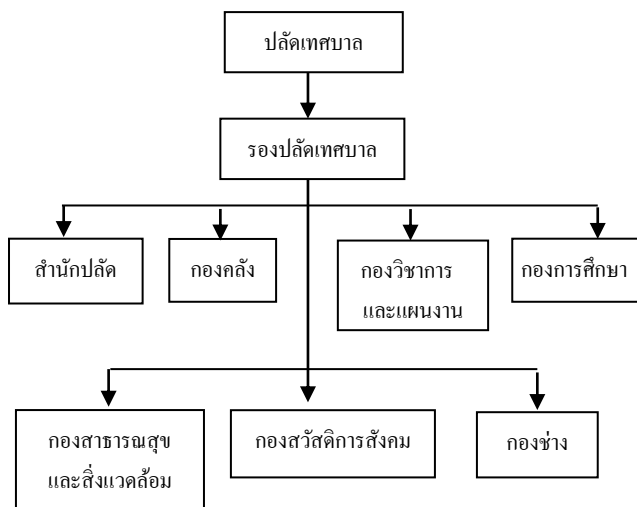
ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอมือง จังหวัดสมุทรปราการ

เทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตั้งอยู่เลขที่ 545 หมู่ 10 ซอยด่านสำโรง 47 ตำบลสำโรงเหนือ อำเภอมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ 10270 โดยมีระยะห่างจากจังหวัดสมุทรปราการ ประมาณ 8 กิโลเมตร อยู่ในเขตตำบลสำโรงเหนือ ดวงตราสัญลักษณ์ของเทศบาลเป็นรูปต้นสำโรง มีด่านประตูนํ้าซึ่งตั้งอยู่ในเขตเทศบาล และมีโครงสร้างทางการบริหารงานดังภาพที่ 2-3

โครงสร้างและการบริหารฝ่ายบริหาร



โครงสร้างและการบริหารฝ่ายข้าราชการ



ภาพที่ 2-3 โครงสร้างการบริหารงานของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

จากภาพที่ 2-3 สามารถสรุปบทบาทและหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานภายในเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ได้ดังนี้

1. สำนักปลัดเทศบาล มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับเอกสาร การจัดทำแผนพัฒนา 3 ปี การจัดทำร่างข้อบัญญัติ การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาเทศบาลและคณะผู้บริหาร การดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง การบริหารงานบุคคลของเทศบาลทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ และการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมการเกษตร การอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ การให้คำปรึกษาแนะนำและตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายและแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 3 งานคืองานบริหารทั่วไป งานทะเบียนราษฎร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและงานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง
2. กองคลัง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับจ่ายเงินงบประมาณงานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายการเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน อบต. รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่ง รายการเงินคงเหลือประจำ การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทรองราชการ

การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงาน
ตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและใบเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี
การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติ
หน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายและแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 3 งานคือ
งานการเงินและบัญชี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุและงาน

3. กองช่าง มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจออกแบบและจัดทำโครงการใช้จ่ายเงิน
ของเทศบาล การอนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่จัดตั้งจ่ายจากเงินรายได้ของเทศบาล
งานบำรุงรักษา ซ่อมแซมและจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของเทศบาล
การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการและการออกแบบก่อสร้างแก่เทศบาลและ
หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุมปรึกษาซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์
และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและงานที่ได้รับมอบหมายและแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น
4 งาน คือ งานก่อสร้าง งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานสาธารณูปโภคและงานผังเมือง

4. กองการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบ งานบริหารวิชาการศึกษา งานเทคโนโลยีทางการ
การศึกษา งานจัดการศึกษา งานทดสอบและประเมินตรวจวัดผล งานบริการและบำรุงสถานศึกษา
งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานกิจการเด็กและเยาวชน งานกีฬาและสันทนาการ ดำเนินการเกี่ยวกับ
การจัดการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงาม
ของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์
ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริมทำนุบำรุงรักษาไว้ซึ่งศิลป ประเพณี
ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีท้องถิ่น วัฒนธรรมด้านภาษา การดำเนินชีวิตส่งเสริมสนับสนุน
การเล่นกีฬา การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 3 งาน
คือ งานบริหารการศึกษา งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและงานกิจการ โรงเรียน

5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 9 หน่วยงานคือ
งานธุรการ งานแผนงานสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม
งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันและควบคุมโรค งานเผยแพร่
และฝึกอบรมและสัตว์แพทย์

6. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่รับผิดชอบงานสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน
งานจัดระเบียบชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี งานส่งเสริมอาชีพ
และข้อมูลแรงงาน งานพัฒนาสตรีและเยาวชน งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและคนชรา

7. กองวิชาการและแผนงาน แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น 3 หน่วยงาน
คืองานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดีและงานประชาสัมพันธ์

เทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ยังประกอบด้วยประชาชน
ชุมชน ทั้งหมด 26 ชุมชน (เทศบาลตำบลด่านสำโรง, 2557)

ได้แก่ ชุมชนเปรมฤทัยเทวี่เฮาส์, ชุมชนลิขิต 2, ชุมชนลิขิตร่วมใจพัฒนา,
ชุมชนจัดสรรใหม่, ชุมชนสามัคคี, ชุมชนสำโรงพัฒนา 1, ชุมชนสำโรงพัฒนา 2, ชุมชนด่านเจริญ,
ชุมชนนิคมเคหะ ชุมชนบ้านใหญ่ 1, ชุมชนลิขิต 4 พัฒนา, ชุมชนลิขิต 4 ดีพร้อม, ชุมชนพอเพียง
พลังใหม่, ชุมชนรวมพัฒนาชุมชน ช.พรชาติ, ชุมชนปิ่นแก้ว, ชุมชนลิขิตเซนต์โย, ชุมชนสามพี่น้อง
ชุมชนริมคลอง, ชุมชนตลาดเก่า, ชุมชนแบร์ริงใหม่, ชุมชนกัญญาเฮาส์, ชุมชนคลองกระท่อม 1,
ชุมชนคลองกระท่อม 2, ชุมชนคลองกระท่อม 3, และชุมชนร่วมโพธิ์ตะวันออก ซึ่งมาจากการแต่งตั้ง
ของนายกเทศมนตรีตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ และการเลือกตั้งจาก
ประชาชนโดยผ่านคณะกรรมการชุมชน 15 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชนอีกครั้งหนึ่ง

ปัจจุบันเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการเป็นการปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่ม พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นบ้านพักอาศัยอย่างหนาแน่น
เป็นแหล่งอุตสาหกรรม ธุรกิจการค้า และอาคารพาณิชย์ โดยมีถนนศรีนครินทร์ ถนนแบร์ริง
ถนนวัดด่านสำโรงเป็นเส้นทางคมนาคมสายหลัก อาณาเขต ทิศเหนือ จรด เขตบางนา
กรุงเทพมหานคร ทิศใต้ จรด เขตเทศบาลตำบลบางเมือง ทิศตะวันออก จรด เขตองค์การบริหาร
ส่วนตำบลบางแก้ว ทิศตะวันตก จรด เขตเทศบาลตำบลสำโรงเหนือ เทศบาลตำบลด่านสำโรง
มีพื้นที่ทั้งหมด 7.35 ตารางกิโลเมตร อยู่ในเขตตำบลสำโรงเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
ตามสภาพพื้นที่นั้นเป็นเมือง ที่รองรับการเจริญเติบโตของเมืองหลวง ดังนั้นการบริหาร
การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ และ
รองรับการเจริญเติบโตที่ควบคู่กัน โดยมีรายละเอียดข้อมูลทางกายภาพและงบประมาณดังนี้

เทศบาลตำบลด่านสำโรง มีประชากร 56,083 คน แยกเป็น เพศชาย 26,568 คน เพศหญิง
29,515 คน จำนวนครัวเรือน 23,359 คน มีความหนาแน่นของประชากรต่อพื้นที่ 7,499 คน/ ตาราง
กิโลเมตร จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง 44,131 คน แบ่งเป็น เพศชาย 20,434 คน เพศหญิง 23,697 คน

เทศบาลตำบลด่านสำโรงมีรายรับและรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 แบ่งเป็น
รายรับจริง เท่ากับ 443,592,984.21 บาท และมีรายจ่ายจริง เท่ากับ 323,338,318.22 บาท
(เทศบาลตำบลด่านสำโรง, 2557)

ซึ่งคุณลักษณะที่มาในข้างต้นเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
สามารถยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองได้เพราะมีองค์ประกอบครบทุกด้าน จากการวิเคราะห์ถึงสาเหตุ
แห่งการไม่ยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง อาจจะมาจกสาเหตุของปัจจัยทางการเมืองท้องถิ่นเป็นหลัก
ที่ต้องการคงสภาพการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ตามเดิม ทำให้เมืองไม่สามารถพัฒนาไป

อย่างรวดเร็วตามการขยายของเมืองหลวง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำท้องถิ่นในอนาคตที่จะต้องมีภาวะผู้นำเข้ามาปรับปรุงและกำหนด วิสัยทัศน์ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามบริบทของเมือง โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติตามที่รัฐบาลกำหนดเพื่อนำเมืองมุ่งไปสู่ความเป็นมหานครต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นรภัทร เพชรภรณ์ (2550) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอละแม จังหวัดชุมพร: ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและผู้ใหญ่บ้าน การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในการบริหารงานในเขตพื้นที่อำเภอละแม จังหวัดชุมพร ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามที่พึงประสงค์ โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลแยกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานส่วนตำบลในสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 4 แห่ง และผู้ใหญ่บ้านในเขตอำเภอละแม จังหวัดชุมพร ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลละแม องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งหลวง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งควายวัดและองค์การบริหารส่วนตำบลสวนแตง รวมทั้งสิ้น 169 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้ 118 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่าที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นซึ่งมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบค่าเอฟ (F-test) และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอละแม จังหวัดชุมพร ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับ อบต. อยู่ในระดับมากที่สุด โดยภาพรวมและรายด้าน เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานพบว่าระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศและอายุมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนที่จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ พบว่ามีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นพพร แสงคำพระ (2551) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าหมี ตำบลเหล่าหมี อำเภอคอนคาบ จังหวัดมุกดาหาร การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

และแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำในด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหารด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ จิตใจ ด้านสังคม ด้านสติปัญญา ด้านคุณธรรมและทักษะผู้นำของผู้บริหาร ด้านเทคนิค วิธี ด้านมนุษย ด้านความคิดรวบยอด หน่วยในการวิเคราะห์คือองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าหมี ตำบลเหล่าหมี อำเภอคอนตาล จังหวัดมุกดาหาร กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างรวม 61 คน สำหรับประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในพื้นที่ตำบลเหล่าหมี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง 378 คน และทำการสุ่มอย่างง่ายแบบสัดส่วนจำแนกตามรายหมู่บ้าน ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการและแบบปลายเปิด และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละ

ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าหมีในด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับดีมากเรียงลำดับได้ดังนี้คือ ร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจ คุณธรรมและสติปัญญา ตามลำดับ สำหรับคุณลักษณะผู้นำด้านทักษะการบริหารมีความคิดเห็นเรียงลำดับดังนี้ ด้านมนุษย ความคิดรวบยอดและเทคนิควิธี แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำตามความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมาย เรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านร่างกายผู้นำคือ มีสุขภาพแข็งแรง ด้านสังคม ผู้บริหารต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี มีทักษะการเข้าสังคม ด้านอารมณ์ จิตใจก็มีผลในการบริหารงาน ผู้บริหารต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าเผชิญกับปัญหา กล้าตัดสินใจ ด้านสติปัญญา ผู้บริหารต้องมีเชี่ยวชาญวิพริบและปฏิภาณดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแนวคิดใหม่ ๆ ในการปรับปรุงระบบ การปฏิบัติงานเสมอได้เป็นอย่างดี ด้านคุณธรรม ผู้บริหารต้องให้ความยุติธรรมกับทุกคน ในการปฏิบัติหน้าที่และรักษาคำมั่นสัญญา มีความเสียสละ มีน้ำใจ สำหรับผลการศึกษาคุณลักษณะด้านทักษะผู้นำของผู้บริหารนั้น ด้านเทคนิควิธี ผู้บริหารต้องมีการวางแผน จัดทำแผน ดำเนินการตามแผนและติดตามผลการปฏิบัติงาน ด้านมนุษย ผู้บริหารสามารถปฏิบัติร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีทักษะในการแก้ไขปัญหาการขัดแย้งต่าง ๆ ด้านความคิดรวบยอด ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล และมีความคิดสร้างสรรค์

วิไลพร วิชัย (2551) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลแสดงพันธ์ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ตามการรับรู้ของประชาชน วัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลแสดงพันธ์ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ตามการรับรู้ของประชาชนและเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแสดงพันธ์ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ในชุดปัจจุบัน โดยมีประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแสดงพันธ์ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 156

คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและการหาคุณภาพของเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ในด้าน โครงสร้างและเนื้อหา นั้น ผู้วิจัยได้ปรึกษาและผ่านการตรวจแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งเป็นคำถามชนิดปลายเปิด

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีตำแหน่งในครัวเรือนเป็นผู้อยู่อาศัย ระดับการศึกษาสูงสุดคืออนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีรายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีรายจ่ายต่อเดือน 10,001-15,000 บาท อาชีพเกษตรกรรม สถานภาพสมรสและเข้าใช้บริการเดือน 1-3 ครั้ง ในด้านบุคลิกภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าผู้นำมีบุคลิกภาพที่ดี สง่าผ่าเผย แต่ควรปรับปรุงเรื่องการเดิน การพูดคุยทักทายกับประชาชน ในการเข้าร่วมกิจกรรมควรจะอยู่ร่วมกิจกรรมให้นานกว่านี้ ควรให้ความเป็นกันเองกับประชาชนทุกคน ไม่ควรเชื่อมั่นในตนเองมากเกินไป เวลาพบปะกับประชาชนในพื้นที่ควรมีหน้าตาที่ยิ้มแย้มแจ่มใสตลอดเวลาและเวลาที่เหนื่อยควรจะเก็บความรู้สึก อากักร ทำทางและกิริยาให้สละสลวยกับความเป็นผู้นำ ในด้านคุณธรรม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้นำควรมีคุณธรรมและจริยธรรมทั้งในเรื่องของการทำงาน การดำเนินชีวิตเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับประชาชน ไม่ควรเห็นแก่พวกพ้องของตนเองมากเกินไป ควรมีความจริงใจและจริงจังในการทำงานเพื่อส่วนรวม ผู้นำมีการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตไม่ทุจริตโกงกินทรัพย์สินของชาติและทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับประโยชน์สูงสุด ในด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าผู้นำมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานอย่างถ่องแท้ ควรมีความรู้ที่เหมาะสมกับการทำงาน สามารถบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในยามที่มีปัญหาให้สามารถแก้ไขปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี ผู้นำควรมีความสามารถในการจัดการองค์กรให้เจริญก้าวหน้า ผู้นำควรแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถที่จะไกล่เกลี่ยปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างชุมชนกับองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อความสงบสุขของชุมชนและด้านมนุษยสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้นำควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน ไม่แบ่งพวกพ้องคือพวกพ้องของตนเองก็จะดีด้วยแต่ที่ไม่ใช่พวกพ้องจะไม่ดีด้วยหรือมีการแสดงออกให้เห็นอย่างชัดเจน ควรที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทั้งเพื่อนร่วมงานและประชาชนในพื้นที่และควรที่จะมีการสร้างความสัมพันธ์ให้คนในชุมชนมีความรักและสามัคคีกันช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

จตุวุฒิ อุดมมะณี (2552) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำองค์กรเทศบาลเมืองคองหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำองค์กรเทศบาลเมืองคองหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ตั้งแต่ระดับหัวหน้ากองขึ้นไปตามความคาดหวังของพนักงานเทศบาลเมืองคองหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยใช้วิธีการศึกษาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงานจำนวน 28 คน

ผลการศึกษาพบว่าคุณลักษณะผู้นำองค์กร 3 ด้าน คือด้านบุคลิกภาพ ด้านแรงจูงใจ และด้านความสามารถพบว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำตามความคาดหวังของพนักงานเทศบาล ในอนาคตต้องการให้ผู้บริหารฝ่ายประจำมีการแสดงออกในความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการดูแลอย่างจริงจัง กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเหตุมีผล เป็นกลางและผู้บริหารฝ่ายประจำควรมีความรู้ความสามารถรอบด้านจึงจะสามารถบริหารคนและบริหารงานได้ประสบความสำเร็จ ส่วนคุณลักษณะด้านแรงจูงใจของผู้นำตามความคาดหวังของพนักงานเทศบาล ในอนาคตต้องการให้ผู้บริหารฝ่ายประจำมีความเมตตากรุณาและการสร้างความเป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความต้องการมุ่งความสำเร็จนั้นจะต้องมีควบคู่ไปกับการมีความรักใคร่ผูกพันและแรงจูงใจด้านอำนาจทางสังคมที่เหมาะสม ถ้ามีครบทั้ง 3 องค์ประกอบ ผู้บริหารฝ่ายประจำจะสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและผู้ที่จะได้รับผลประโยชน์คือประชาชนในท้องถิ่นและคุณลักษณะด้านความสามารถของผู้นำตามความคาดหวังของพนักงานเทศบาล ในอนาคตต้องการให้ผู้บริหารฝ่ายประจำนอกจากจะมีทักษะทางด้านเทคนิคและมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแล้วจะต้องมีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เนื่องจากทุกคนไม่สามารถทำงานเพียงคนเดียวได้ ต้องมีทีมงานในการปฏิบัติงาน หากมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี จะทำให้มีความง่ายต่อการบังคับบัญชาและสะดวกในการประสานงาน ทั้งนี้เสนอแนะให้ผู้บริหารฝ่ายประจำพยายามหาจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองเพื่อปรับปรุงและพัฒนาข้อบกพร่องให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น หากนำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ถูกต้อง เหมาะสมจะทำให้เกิดความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานทำให้การบริหารงานบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และสำเร็จตามภาระหน้าที่ขององค์กร

ศุภวัชน บัวดี (2553) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำทางการเมืองสตรีที่พึงประสงค์ตามทัศนคติของประชาชนอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของประชาชนอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำทางการเมืองสตรีที่พึงประสงค์และเพื่อเปรียบเทียบทัศนคติเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ระหว่างประชาชนเพศชายและเพศหญิง กลุ่มตัวอย่างเป็นประชาชนที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไปในพื้นที่อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย จำนวน 39 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป มีสถิติที่เกี่ยวข้องคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการศึกษาพบว่าคุณลักษณะผู้นำทางการเมืองสตรีที่พึงประสงค์ตามทัศนคติของประชาชนในพื้นที่อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมประชาชนในพื้นที่เห็นว่ามีจำนวนมาก ด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านคุณลักษณะของงาน รองลงมาคือด้านบุคลิกภาพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุดคือด้านภูมิหลังทางสังคมและจากการเปรียบเทียบทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำทาง การเมืองสตรีที่พึงประสงค์ระหว่างประชากรเพศชายและเพศหญิงพบว่าทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะ ผู้นำทางการเมืองสตรีที่พึงประสงค์ระหว่างประชาชนเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

รัชชัช พงอ้วน (2554) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะผู้นำ ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดหลวง อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะผู้นำของ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดหลวง อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย รวมถึงข้อเสนอแนะ ของประชาชนต่อคุณลักษณะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดหลวง อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ประชาชนในเขตตำบลวัดหลวง อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย จำนวน 346 คน ซึ่งได้มาจากการคำนวณโดยใช้สูตรของยามานะ โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและการสุ่มแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็น แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะผู้นำของนายกองค์การ บริหารส่วนตำบลวัดหลวง อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนก รายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับได้ดังนี้คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพและด้านคุณธรรมและจริยธรรมและอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้านคือด้านทักษะ ความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ส่วนผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชน ที่มีเพศ ระดับการศึกษาและอาชีพแตกต่างกันต่อคุณลักษณะผู้นำคุณลักษณะผู้นำของนายกองค์การ บริหารส่วนตำบลวัดหลวง อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย พบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้อเสนอแนะของประชาชนที่มีต่อ คุณลักษณะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดหลวง อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย ที่มีค่าความถี่สูงสุดของแต่ละด้านมีดังนี้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรเป็นที่พึงของ ประชาชนด้านกฎหมายได้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรแต่งกายเหมาะสม สง่างาม นายก องค์การบริหารส่วนตำบลควรให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นได้มากกว่านี้ นายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลควรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลควรหาความรู้ ใหม่ออยู่เสมอ

ปรเมศวร์ ดิษ โสภกา (2554) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ กรณีศึกษา บริษัท เซรามิคส์ อาร์ อัส จำกัด การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ ของ บริษัท เซรามิคส์ อาร์ อัส จำกัด 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของ บริษัท เซรามิคส์ อาร์ อัส จำกัด 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่ตอบสนองความต้องการของพนักงานบริษัท เซรามิคส์ อาร์ อัส จำกัด

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรคือพนักงาน บริษัท เซรามิคส์ อาร์ อัส จำกัด ระดับงาน 2 ถึง 9 จำนวน 32 คน ซึ่งการศึกษานี้จะศึกษาจากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งได้รับกลับคืนมาจำนวน 32 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ พนักงานระดับ 2 ถึง 9 ของบริษัท เซรามิคส์ อาร์ อัส จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมในระดับเห็นด้วยมากที่สุด 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานระดับ 2 ถึง 9 ของบริษัท เซรามิคส์ อาร์ อัส จำกัด ที่มีอายุและระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์แตกต่างกันในด้านความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต ด้านความอดทนและด้านความตื่นตัวไม่ตื่นตูม 3) แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่ตอบสนองความต้องการของพนักงานระดับ 2 ถึง 9 ของบริษัท เซรามิคส์ อาร์ อัส จำกัด ควรจะเน้นที่ด้านความริเริ่ม ด้านความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต ด้านความอดทนและด้านความตื่นตัวไม่ตื่นตูม

อาภรณ์ เสนากิจ (2554) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของสมาชิกสภาเทศบาลและคณะกรรมการหมู่บ้านต่อคุณลักษณะผู้นำของนายกเทศมนตรี ตำบลหนองกุงศรี อำเภอนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็น เปรียบเทียบความคิดเห็นของสมาชิกสภาเทศบาลและคณะกรรมการหมู่บ้านต่อคุณลักษณะผู้นำของนายกเทศมนตรี จำแนกตามตำแหน่งและเขตการเลือกตั้งและเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะของสมาชิกสภาเทศบาลและคณะกรรมการหมู่บ้านต่อคุณลักษณะผู้นำของนายกเทศมนตรี ตำบลหนองกุงศรี อำเภอนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือสมาชิกสภาเทศบาลและคณะกรรมการหมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลหนองกุงศรี อำเภอนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 168 คน โดยวิธีการสุ่มแบบโควตาแบบสัดส่วนและแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และปลายเปิด มีค่าความเชื่อมั่น 0.86 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐานและทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t-test (Independent samples) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัยสรุปได้ว่าความคิดเห็นของสมาชิกสภาเทศบาลและคณะกรรมการหมู่บ้านต่อคุณลักษณะผู้นำของนายกเทศมนตรี ตำบลหนองกุ้งศรี อำเภอหนองกุ้งศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับได้ดังนี้คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมและมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับได้ดังนี้คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงานและด้านความเป็นผู้นำ ส่วนผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของสมาชิกสภาเทศบาลและคณะกรรมการหมู่บ้านต่อคุณลักษณะผู้นำของนายกเทศมนตรี ตำบลหนองกุ้งศรี อำเภอหนองกุ้งศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีตำแหน่งและเขตเลือกตั้งแตกต่างกัน พบว่า ประชากรที่มีตำแหน่งและเขตเลือกตั้งแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นของสมาชิกสภาเทศบาลและคณะกรรมการหมู่บ้านต่อคุณลักษณะผู้นำของนายกเทศมนตรี ตำบลหนองกุ้งศรี อำเภอหนองกุ้งศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้ ด้านความเป็นผู้นำ ได้แก่ ควรกล้าตัดสินใจเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ควรมีความทะเยอทะยาน ควรมีความวิสัยทัศน์กว้างไกล ควรมีความสามารถในการประสานงาน ควรมีความสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กรได้ดีและควรเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงพัฒนา ด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ ควรให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา ควรยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาตามโอกาสอันสมควร ควรมีความสามารถในการอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ดีและควรสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ ควรมีความอดทนอดกลั้นต่อแรงบีบบังคับต่าง ๆ และควรมีการอนุเคราะห์ช่วยเหลือผู้อื่นที่เดือดร้อน ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ได้แก่ ควรมีความรู้และเข้าใจกฎหมาย ควรมีความสามารถในการวางแผน ควรมีความสามารถในการสร้างทีมงาน ควรมีความรู้และเข้าใจในหลักการบริหารงาน ควรมีความรู้และเข้าใจสถานการณ์สังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ควรแสวงหาความรู้ให้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอและควรมีความสามารถในการใช้เหตุผลแก้ปัญหา

พงศพัศ ตุมอญ (2556) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของนายกเทศมนตรีตำบลในเขตอำเภอหนอง กุ้งศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะผู้นำของนายกเทศมนตรีตำบลในเขตอำเภอหนองกุ้งศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ 1) เปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำของนายกเทศมนตรีตำบลในเขตอำเภอหนองกุ้งศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลและบุคลากรเทศบาลตำบล จำแนกตามเพศ และสถานภาพที่แตกต่างกันและ 2) ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของนายกเทศมนตรีตำบลในเขตอำเภอหนองกุ้งศรี จังหวัดกาฬสินธุ์

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สมาชิกสภาเทศบาลตำบลและบุคลากรเทศบาลตำบลของเทศบาลตำบลในเขตอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 217 คน โดยใช้สูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่และใช้วิธีการสุ่มแบบโควตา แบบสัดส่วนและแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.85 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t-test (Independent samples) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้นำของนายกเทศมนตรีตำบลในเขตอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงานและด้านความเป็นผู้นำ ส่วนผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำของนายกเทศมนตรีตำบลในเขตอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ ของสมาชิกสภาเทศบาลตำบลและบุคลากรเทศบาลตำบลจำแนกตามเพศและสถานภาพที่แตกต่างกัน พบว่ามีคุณลักษณะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของนายกเทศมนตรีตำบลในเขตอำเภอหนองกุงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์ มีประเด็นที่สำคัญดังนี้คือต้องมีความเป็นผู้นำ ต้องเป็นผู้มีทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงานและต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาคูณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ และผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางในการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนการทำวิจัย ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
7. เกณฑ์การแปลผล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 141 คน และผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 26 ชุมชน รวมทั้งหมด 167 คน โดยแบ่งเป็น

1. เจ้าหน้าที่ประจำเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 141 คน ได้แก่ สำนักปลัดเทศบาล จำนวน 32 คน กองคลัง จำนวน 22 คน กองช่าง จำนวน 16 คน กองการศึกษา จำนวน 11 คน กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน 25 คน กองสวัสดิการสังคม จำนวน 14 คนและกองวิชาการและแผนงาน จำนวน 21 คน (สำนักปลัดเทศบาลตำบลด่านสำโรง, 2558)
2. ประธานชุมชน จำนวน 26 คน ซึ่งมาจากการแต่งตั้งโดยนายกเทศมนตรีตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ (เทศบาลตำบลด่านสำโรง, 2557)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น มีลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Close ended-question) และคำถามปลายเปิด (Open ended-question) โดยพิจารณาจากตัวแปรอิสระ (Independent variables) และตัวแปรตาม (Dependent variables) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะทั่วไปของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน สถานภาพ ระดับการศึกษา และลักษณะการดำรงตำแหน่ง เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ เป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 39 ข้อ ดังนี้

- | | |
|---------------------------------------|-------------|
| 1. ด้านความรู้ | จำนวน 6 ข้อ |
| 2. ด้านความคิดริเริ่ม | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ด้านความกล้าหาญและเด็ดเดี่ยว | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ด้านมนุษยสัมพันธ์ | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. ด้านความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต | จำนวน 7 ข้อ |
| 6. ด้านความอดทน | จำนวน 2 ข้อ |
| 7. ด้านความกระฉับกระเฉง | จำนวน 2 ข้อ |
| 8. ด้านความจงรักภักดี | จำนวน 3 ข้อ |
| 9. ด้านความสงบเสงี่ยมเจียมตัว | จำนวน 4 ข้อ |

โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- | | | |
|------------|-----|---------|
| มากที่สุด | ให้ | 5 คะแนน |
| มาก | ให้ | 4 คะแนน |
| ปานกลาง | ให้ | 3 คะแนน |
| น้อย | ให้ | 2 คะแนน |
| น้อยที่สุด | ให้ | 1 คะแนน |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้นำท้องถิ่น

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้ศึกษาดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับต่อไปนี้

1. ทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสร้างแบบสอบถามขึ้นมา
2. จัดทำแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา
3. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา

ความเหมาะสมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่ได้รับคำแนะนำประกอบด้วย

- 3.1 นายทวี พึ่งสาคร ตำแหน่งรองปลัดเทศบาลตำบลด่านสำโรง
- 3.2 นางสาวมณฑา คารวะ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี
- 3.3 จำเอกรุ่งเพชร รัตน์ประโคน ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายนิติกร

ได้ค่าตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา (IOC เท่ากับ 1.00)

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลสำโรงเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 30 คน โดยมีความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อมั่นได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริง

5. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปเก็บข้อมูลจากประชากร จำนวน 167 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการดังนี้

1. แจกแบบสอบถามจำนวน 167 ชุด ให้กับเจ้าหน้าที่เทศบาล และผู้นำชุมชน ในเขตเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อทำการเก็บข้อมูล
2. ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับมาจำนวน 167 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการคำนวณหาค่าสถิติ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบกำหนดตัวเลือกให้เลือกตอบโดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน สถานภาพ ระดับการศึกษา ลักษณะการดำรงตำแหน่ง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตาราง โดยใช้เกณฑ์พิจารณา

น้ำหนักคะแนนตามแนวคิดของ Best (1981, p. 182) ดังนี้

5	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด
4	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นมาก
3	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นปานกลาง
2	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นน้อย
1	หมายถึง	มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยระดับคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเจ้าหน้าที่และผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ทดสอบหาค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำท้องถิ่นวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน สถานภาพ ระดับการศึกษา ลักษณะการดำรงตำแหน่ง วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ระดับคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency distribution) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเจ้าหน้าที่และผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน สถานภาพ ระดับการศึกษา ลักษณะการดำรงตำแหน่ง โดยใช้ค่าเฉลี่ยแบบ Compare mean
4. การวิจารณ์เชิงเนื้อหาและเขียนอธิบายแบบความเรียง

เกณฑ์การแปลผล

ผู้วิจัยนำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ตามแนวคิดของ Best (1981, p. 182) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00	หมายถึง	คุณลักษณะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49	หมายถึง	คุณลักษณะผู้นำอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย	2.50-3.49	หมายถึง	คุณลักษณะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50-2.49	หมายถึง	คุณลักษณะผู้นำอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.49	หมายถึง	คุณลักษณะผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่น ตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลคำม่วง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลคำม่วง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลคำม่วง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานในเทศบาลตำบลคำม่วง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ เงินเดือน สถานภาพ ระดับการศึกษา ลักษณะการดำรงตำแหน่ง โดยใช้ประชากรจำนวน 167 คน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ประจำเทศบาลตำบลคำม่วง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 141 คน ประชาชนชุมชน ซึ่งมาจากการแต่งตั้งโดยนายกเทศมนตรีตำบลคำม่วง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 26 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเจ้าหน้าที่และผู้นำชุมชน โดยใช้ค่าเฉลี่ยแบบ Compare mean ซึ่งผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (N = 167)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (167 คน)	ร้อยละ (100.00)
เพศ		
ชาย	63	37.73
หญิง	104	62.27

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (167 คน)	ร้อยละ (100.00)
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	28	16.76
31-40 ปี	63	37.72
41-50 ปี	52	31.13
51 ปีขึ้นไป	24	14.37
ประสบการณ์การทำงาน		
ไม่เกิน 3 ปี	35	20.95
4-6 ปี	37	22.15
7-9 ปี	37	22.15
10 ปีขึ้นไป	58	34.73
เงินเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	43	25.74
10,001-15,000 บาท	58	34.73
15,001-20,000 บาท	39	23.35
20,001-25,000 บาท	17	10.18
25,001 บาทขึ้นไป	10	5.98
สถานภาพ		
โสด	57	34.13
สมรส	93	55.68
หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	17	10.18
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	18	10.77
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.	37	22.15
อนุปริญญา/ ปวส.	26	15.56
ปริญญาตรี	68	40.71
สูงกว่าปริญญาตรี	18	10.77

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (167 คน)	ร้อยละ (100.00)
ลักษณะการดำรงตำแหน่ง		
ข้าราชการ	64	38.32
ลูกจ้างประจำ	77	46.10
ประชาชนชุมชน	26	15.56

จากตารางที่ 4-1 ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้
เพศของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง
จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 62.27 รองลงมาเป็นเพศชาย
คิดเป็นร้อยละ 37.73

กลุ่มอายุของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง
จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.72 รองลงมา
มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.13 มีอายุไม่เกิน 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.76 และ
มีอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 14.37

ประสบการณ์การทำงานในเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า
ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 34.73 รองลงมามีประสบการณ์
การทำงานระหว่าง 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.15 มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 7-9 ปี
คิดเป็นร้อยละ 22.15 และมีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.95

เงินเดือนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง
จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ส่วนใหญ่มีเงินเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ
34.73 รองลงมามีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.74 มีเงินเดือนระหว่าง 15,001-
20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.35 มีเงินเดือนระหว่าง 20,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 10.18
และมีเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 5.98

สถานภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง
จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 55.68 รองลงมา
มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 34.14 และหม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 10.18

ระดับการศึกษาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 40.71 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 22.15 มีระดับการศึกษาอนุปริญญา/ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 15.56 มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 10.77 และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 10.77

ลักษณะการดำรงตำแหน่งของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 46.108 รองลงมาเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 38.34 และเป็นประชาชนชุมชน คิดเป็นร้อยละ 15.56

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ 4-2 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความรู้ (N = 167)

ด้านความรู้ (Knowledge)	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เป็นบุคคลที่แสวงหา ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	64 (38.32)	74 (44.31)	29 (17.36)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.21	0.71	มาก	1
2. สนับสนุนให้ ผู้ได้บังคับบัญชาศึกษา หาความรู้เพิ่มเติมหรือ มีโอกาสดูศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น	57 (34.13)	78 (46.70)	27 (16.16)	3 (1.79)	2 (1.19)	4.10	0.82	มาก	2
3. สามารถประยุกต์ความรู้ ทางการบริหารงานมาใช้ ในการปฏิบัติงานได้	46 (27.54)	77 (46.10)	41 (24.55)	2 (1.19)	1 (0.59)	3.98	0.79	มาก	4

ตารางที่ 4-2 (ต่อ)

ด้านความรู้ (Knowledge)	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
4. สามารถวิเคราะห์ สถานการณ์บ้านเมือง ต่าง ๆ ได้	35 (20.95)	86 (51.49)	40 (23.95)	5 (2.99)	1 (0.59)	3.89	0.78	มาก	6
5. มีความสามารถในการ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	42 (25.15)	88 (52.69)	31 (18.56)	6 (3.593)	0 (0.00)	3.99	0.76	มาก	3
6. สามารถถ่ายทอด ความคิดเห็นหรือความรู้ ในการปฏิบัติงานได้	38 (22.75)	93 (55.68)	29 (17.36)	6 (3.59)	1 (0.59)	3.96	0.77	มาก	5
ภาพรวมด้านความรู้						4.02	0.61	มาก	-

จากตารางที่ 4-2 ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความรู้ พบว่า ในภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เป็นบุคคลที่แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.71$) รองลงมา คือ สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือมีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.82$) และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.76$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-3 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับความคิดเห็นต่อ
คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง
อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความคิดริเริ่ม (N = 167)

ด้านความคิดริเริ่ม (Initiative)	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน	42 (25.15)	80 (47.90)	39 (23.35)	5 (2.99)	1 (0.59)	3.94	0.81	มาก	2
2. มีแนวความคิด สร้างสรรค์เพื่อกระตุ้น การทำงานของ ผู้บังคับบัญชา	40 (23.95)	80 (47.90)	40 (23.95)	7 (4.19)	0 (0.00)	3.91	0.80	มาก	3
3. สามารถปรับเปลี่ยน แผนการปฏิบัติงานให้ เหมาะสมสอดคล้องกับ สถานการณ์ในขณะนั้น	36 (21.55)	85 (50.89)	39 (23.35)	7 (4.19)	0 (0.00)	3.90	0.78	มาก	4
4. สนับสนุนให้ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ และความชำนาญใน การใช้ข้อมูลข่าวสารผ่าน ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย	43 (25.74)	80 (47.90)	37 (22.15)	6 (3.59)	1 (0.59)	3.95	0.82	มาก	1
5. สนับสนุนและส่งเสริม ให้ผู้บังคับบัญชาได้รับ ค่าตอบแทนหรือเงิน ในการจูงใจเพิ่มมากขึ้น	36 (21.55)	81 (48.50)	38 (22.75)	10 (5.98)	2 (1.19)	3.83	0.87	มาก	5
ภาพรวมด้านความคิดริเริ่ม						3.90	0.68	มาก	-

จากตารางที่ 4-3 ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนคติ
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความคิด
ริเริ่ม พบว่า ในภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่า สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความรู้และความชำนาญในการใช้ข้อมูลข่าวสารผ่านทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.82$) รองลงมา คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.81$) และมีแนวความคิดสร้างสรรค์เพื่อกระตุ้นการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความกล้าหาญและเด็ดเดี่ยว (N = 167)

ด้านความกล้าหาญ และเด็ดเดี่ยว	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. มีความมุ่งมั่นต่อ ผลสำเร็จของงาน	61 (36.52)	76 (45.50)	27 (16.16)	3 (1.79)	0 (0.00)	4.16	0.75	มาก	1
2. สามารถเผชิญหน้า กับอุปสรรคหรือปัญหา ในการปฏิบัติงานได้	47 (28.14)	84 (50.29)	33 (19.76)	3 (1.79)	0 (0.00)	4.04	0.74	มาก	2
3. ตัดสินใจในเรื่อง ต่าง ๆ ได้อย่างไม่ลังเล	48 (28.74)	74 (44.31)	40 (23.95)	5 (2.99)	0 (0.00)	3.98	0.80	มาก	3
4. กล้าแสดง ความคิดเห็นที่แตกต่าง จากบุคคลอื่น	39 (23.35)	79 (47.30)	45 (26.94)	4 (2.39)	0 (0.00)	3.91	0.77	มาก	5
5. ยังคงแสดงบทบาท ความเป็นผู้นำถึงแม้ผล การปฏิบัติงานอาจจะ ไม่สำเร็จตามที่ คาดหวังไว้	38 (22.75)	82 (49.104)	43 (25.74)	3 (1.79)	1 (0.59)	3.91	0.77	มาก	4
ภาพรวมด้านความกล้าหาญและเด็ดเดี่ยว						4.00	0.64	มาก	-

จากตารางที่ 4-4 ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความกล้าหาญ

และเด็ดเดี่ยว พบว่า ในภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สามารถเผชิญหน้ากับอุปสรรคหรือปัญหาในการปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.75$) รองลงมา คือ สามารถเผชิญหน้ากับอุปสรรคหรือปัญหาในการปฏิบัติงานได้ ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.74$) และตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างไม่ลังเล ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านมนุษยสัมพันธ์ (N = 167)

ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ให้กำลังใจผู้ได้บังคับบัญชาเสมอ	57 (34.13)	73 (43.71)	30 (17.9)	7 (4.19)	0 (0.00)	4.07	0.82	มาก	2
2. ให้ความเป็นกันเองต่อผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน	60 (35.92)	69 (41.31)	31 (18.56)	7 (4.19)	0 (0.00)	4.09	0.84	มาก	1
3. ประสานผลประโยชน์ขององค์กรโดยราบรื่น	47 (28.14)	75 (44.91)	40 (23.95)	5 (2.99)	0 (0.00)	3.98	0.80	มาก	3
4. เป็นผู้วิพากษ์ที่เรียบร้อย ไม่พูดให้ร้ายใคร	46 (27.54)	70 (41.91)	49 (29.34)	2 (1.19)	0 (0.00)	3.95	0.78	มาก	5
5. เป็นผู้รู้และเข้าใจ และมีวิธีพูดในการสั่งงาน	41 (24.55)	86 (51.49)	36 (21.55)	4 (2.39)	0 (0.00)	3.98	0.74	มาก	4
ภาพรวมด้านมนุษยสัมพันธ์						4.01	0.68	มาก	-

จากตารางที่ 4-5 ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ในภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ให้ความเป็นกันเองต่อผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.84$)

รองลงมา คือ ให้กำลังใจผู้ได้บังคับบัญชาเสมอ ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.82$) และประสานผลประโยชน์
ทุกองค์กรโดยราบรื่น ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับความคิดเห็นต่อ
คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง
อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต (N = 167)

ด้านความยุติธรรม และซื่อสัตย์สุจริต	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ปฏิบัติงานโดยยึดถือ ประชาชนหรือ ผลประโยชน์ของ ประชาชนส่วนรวม เป็นเป้าหมายหลัก	65 (38.92)	69 (41.31)	26 (15.56)	4 (2.39)	3 (1.79)	4.13	0.88	มาก	1
2. ให้คำชี้แจงหรือพูด ความจริงกับบุคคลอื่น เสมอ	62 (37.12)	66 (39.52)	32 (19.16)	4 (2.39)	3 (1.79)	4.07	0.90	มาก	2
3. มีการพิจารณา เลื่อนตำแหน่ง ให้กับผู้ได้บังคับบัญชา อย่างยุติธรรม	56 (33.53)	62 (37.12)	40 (23.95)	5 (2.99)	4 (2.39)	3.96	0.95	มาก	6
4. ลงโทษผู้ได้บังคับบัญชา อย่างมีเหตุผลให้ความ เสมอภาคและยุติธรรม	41 (24.55)	75 (44.91)	43 (25.74)	5 (2.99)	3 (1.79)	3.87	0.87	มาก	7
5. ให้ความคุ้มครอง ผู้ได้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติ หน้าที่จัดเก็บภาษีด้วย ความสุจริตเพิ่มมากขึ้น	43 (25.74)	80 (47.90)	42 (25.15)	0 (0.00)	2 (1.19)	3.97	0.78	มาก	5
6. ยึดหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี (หลักธรรมาภิบาล)	54 (32.33)	73 (43.71)	35 (20.95)	3 (1.79)	2 (1.19)	4.04	0.84	มาก	4

ตารางที่ 4-6 (ต่อ)

ด้านความยุติธรรม และซื่อสัตย์สุจริต	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
7. สนับสนุนและส่งเสริม การบริหารการพัฒนา ที่เปิดเผยโปร่งใสและ ตรวจสอบได้มากขึ้น	59 (35.32)	68 (40.71)	33 (19.76)	3 (1.79)	4 (2.39)	4.04	0.91	มาก	3
ภาพรวมด้านความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต						4.01	0.76	มาก	

จากตารางที่ 4-6 ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนคติที่มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต พบว่า ในภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปฏิบัติงานโดยยึดถือประชาชนหรือผลประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมเป็นเป้าหมายหลัก มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.88$) รองลงมา คือ ให้คำชี้แจงหรือพูดความจริงกับบุคคลอื่นเสมอ ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.90$) และสนับสนุนและส่งเสริมการบริหารการพัฒนาที่เปิดเผยโปร่งใสและตรวจสอบได้มากขึ้น ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.91$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-7 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนคติที่มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความอดทน (N = 167)

ด้านความอดทน (Patience)	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. มีการควบคุมอารมณ์ ในการแก้ไขปัญหาใน สถานการณ์ที่ฉุกเฉินเร่งด่วน หรือในสภาวะกดดัน	54 (32.33)	73 (43.71)	38 (22.75)	2 (1.19)	0 (0.00)	4.07	0.77	มาก	1

ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

ด้านความอดทน (Patience)	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน	น้อย	น้อยที่สุด				
2. มีสภาวะควบคุมอารมณ์ ไม่ต่อว่าผู้ได้บังคับบัญชา และใช้อารมณ์เหนือเหตุผล	58 (34.73)	64 (38.32)	38 (22.75)	7 (4.19)	0 (0.00)	4.03	0.86	มาก	2
ภาพรวมด้านความอดทน (Patience)						4.05	0.77	มาก	-

จากตารางที่ 4-7 ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนคติที่มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความอดทน พบว่า ในภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการควบคุมอารมณ์ในการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่ถูกเงินเร่งด่วนหรือในสภาวะกดดัน มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.77$) และมีสภาวะควบคุมอารมณ์ไม่ต่อว่าผู้ได้บังคับบัญชา และใช้อารมณ์เหนือเหตุผล ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.86$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนคติที่มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความกระฉับกระเฉง (N = 167)

ด้านความกระฉับกระเฉง (Alertness)	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. มีความฉับไว ต่อเหตุการณ์และ สถานการณ์ที่เร่งด่วน	52 (31.138)	84 (50.299)	29 (17.365)	2 (1.198)	0 (0.000)	4.11	0.72	มาก	1

ตารางที่ 4-8 (ต่อ)

ด้านความกระฉับกระเฉง (Alertness)	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
2. มีการใช้ดุลยพินิจ ในการตัดสินใจที่รวดเร็ว และเด็ดขาด ตามขั้นตอน ของกฎระเบียบ การปฏิบัติงานราชการ	52 (31.140)	75 (44.910)	37 (22.155)	3 (1.795)	0 (0.000)	4.05	0.77	มาก	2
ภาพรวมด้านความกระฉับกระเฉง (Alertness)						4.08	0.70	มาก	-

จากตารางที่ 4-8 ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความกระฉับกระเฉง พบว่า ในภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความนับไวต่อเหตุการณ์และสถานการณ์ที่เร่งด่วน มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.72$) และมีการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจที่รวดเร็วและเด็ดขาดตามขั้นตอนของกฎระเบียบการปฏิบัติงานราชการ ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.77$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-9 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความจงรักภักดี (N = 167)

ด้านความจงรักภักดี	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. มีความจงรักภักดีต่อ องค์กรเก็บความลับของ ทางราชการ	60 (35.92)	68 (40.71)	34 (20.35)	4 (2.39)	1 (0.59)	4.09	0.84	มาก	2

ตารางที่ 4-9 (ต่อ)

ด้านความจงรักภักดี	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
2. เป็นผู้ที่มีความ จงรักภักดีต่อหมู่คณะ	58 (34.73)	72 (43.11)	30 (17.96)	5 (2.99)	2 (1.19)	4.07	0.86	มาก	3
3. ให้ความสำคัญต่อ วันสำคัญที่ราชการ กำหนด โดยพิจารณา จากการกำหนดขอบเขต แผนงานนั้น	53 (31.73)	81 (48.50)	30 (17.96)	3 (1.79)	0 (0.00)	4.10	0.75	มาก	1
ภาพรวมด้านความจงรักภักดี (Loyalty)						4.08	0.75	มาก	

จากตารางที่ 4-9 ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะ
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
ด้านความจงรักภักดี พบว่า ในภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.75$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ให้ความสำคัญต่อวันสำคัญที่ราชการกำหนด โดยพิจารณาจาก
การกำหนดขอบเขตแผนงานนั้น มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.75$) รองลงมา
คือ เป็นผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อหมู่คณะ ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.84$) และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร
เก็บความลับของทางราชการ ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.86$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-10 จำนวน คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับความคิดเห็นต่อ
คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามที่สนทนากับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง
อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความสงบเสงี่ยมเจียมตัว (N = 167)

ด้านความสงบเสงี่ยม เจียมตัว	ระดับความคิดเห็น					μ	σ	ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ไม่เป็นผู้ที่หยิ่งยโส วางตนสูงกว่า ผู้ได้บังคับบัญชา	56 (33.53)	72 (43.11)	32 (19.16)	5 (2.99)	2 (1.19)	4.04	0.87	มาก	3
2. ไม่เป็นผู้ที่วางตน ด้วยอำนาจ ข่มเหง ผู้ได้บังคับบัญชา	59 (35.33)	74 (44.31)	25 (14.97)	4 (2.39)	5 (2.99)	4.06	0.93	มาก	2
3. ไม่เป็นผู้ที่ภูมิใจ ในสิ่งที่ไร้เหตุผล และหลักการ	54 (32.33)	72 (43.11)	34 (20.35)	7 (4.19)	0 (0.00)	4.03	0.83	มาก	4
4. เป็นผู้ที่วางตัว เรียบง่าย เข้าใจ ทุกสภาพปัญหา และ ควบคุมอารมณ์โดยใช้ สติในการตัดสินใจ ตามข้อเท็จจริง	58 (34.73)	72 (43.11)	31 (18.56)	6 (3.59)	0 (0.00)	4.09	0.82	มาก	1
ภาพรวมด้านความสงบเสงี่ยมเจียมตัว						4.06	0.78	มาก	

จากตารางที่ 4-10 ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามที่สนทนากับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความสงบเสงี่ยมเจียมตัว พบว่า ในภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เป็นผู้ที่วางตัวเรียบง่าย เข้าใจทุกสภาพปัญหา และควบคุมอารมณ์โดยใช้สติในการตัดสินใจตามข้อเท็จจริง มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.82$) รองลงมา คือ ไม่เป็นผู้ที่วางตนด้วยอำนาจ ข่มเหงผู้ได้บังคับบัญชา ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.93$) และ ไม่เป็นผู้ที่หยิ่งยโส วางตนสูงกว่าผู้ได้บังคับบัญชา ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.87$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และลำดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่น ตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ภาพรวมและรายด้าน (N = 167)

คุณลักษณะผู้นำของเทศบาลตำบลด่านสำโรง	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
ด้านความรู้	4.02	0.61	มาก	5
ด้านความคิดริเริ่ม	3.90	0.68	มาก	9
ด้านความกล้าหาญและเด็ดเดี่ยว	4.00	0.64	มาก	8
ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.01	0.68	มาก	6
ด้านความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต	4.01	0.76	มาก	7
ด้านความอดทน	4.05	0.77	มาก	4
ด้านความกระฉับกระเฉง	4.08	0.70	มาก	2
ด้านความจงรักภักดี	4.08	0.75	มาก	1
ด้านความสงบเสงี่ยมเจียมตัว	4.06	0.78	มาก	3
ภาพรวมคุณลักษณะผู้นำของเทศบาลตำบลด่านสำโรง	4.02	0.60	มาก	-

จากตารางที่ 4-11 ผลการศึกษาภาพรวมคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยภาพรวมและทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความจงรักภักดี มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.75$) รองลงมา ด้านความกระฉับกระเฉง ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.70$) ด้านความสงบเสงี่ยมเจียมตัว ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.78$) ด้านความอดทน ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.77$) ด้านความรู้ ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.61$) ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.68$) ด้านความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.76$) ด้านความกล้าหาญและเด็ดเดี่ยว ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.64$) และด้านความคิดริเริ่ม ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.68$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำของเทศบาลตำบลด้านลำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ตารางที่ 4-12 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำของเทศบาลตำบลด้านลำโรง อำเภอเมือง
จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ (N = 167)

คุณลักษณะผู้นำของเทศบาลตำบลด้านลำโรง	เพศ					
	ชาย			หญิง		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
ด้านความรู้	3.92	0.72	มาก	4.08	0.53	มาก
ด้านความคิดริเริ่ม	3.85	0.81	มาก	3.93	0.58	มาก
ด้านความกล้าหาญและเด็ดเดี่ยว	3.98	0.72	มาก	4.02	0.59	มาก
ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.90	0.65	มาก	4.08	4.08	มาก
ด้านความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต	3.95	0.86	มาก	4.05	0.70	มาก
ด้านความอดทน	4.00	0.78	มาก	4.08	0.77	มาก
ด้านความกระฉับกระเฉง	4.04	0.69	มาก	4.11	0.71	มาก
ด้านความจงรักภักดี	4.07	0.79	มาก	4.09	0.73	มาก
ด้านความสงบเสงี่ยมเจียมตัว	4.00	0.76	มาก	4.09	0.80	มาก
ภาพรวมคุณลักษณะผู้นำของเทศบาล ตำบลด้านลำโรง	3.97	0.65	มาก	4.06	0.58	มาก

จากตารางที่ 4-12 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำของเทศบาลตำบลด้านลำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมที่เป็นเพศหญิง ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.58$) มีคุณลักษณะผู้นำมากกว่าผู้นำเพศชาย ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.65$) สามารถจำแนกรายข้อสามลำดับดังนี้ ลำดับแรกด้านความกระฉับกระเฉง พบว่า ผู้นำเทศบาลตำบลด้านลำโรงที่เป็นเพศหญิง ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.71$) มีคุณลักษณะผู้นำด้านความกระฉับกระเฉงมากกว่าผู้นำเทศบาลตำบลด้านลำโรงที่เป็นเพศชาย ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.69$) รองลงมาด้านความจงรักภักดี พบว่า ผู้นำเทศบาลตำบลด้านลำโรงที่เป็นเพศหญิง ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.73$) มีคุณลักษณะผู้นำด้านความจงรักภักดีมากกว่าผู้นำเทศบาลตำบลด้านลำโรงที่เป็นเพศชาย ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.79$)

และด้านความสงบเสงี่ยมเจียมตัว พบว่า ผู้นำเทศบาลตำบลด่านสำโรงที่เป็นเพศหญิง ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.80$) มีคุณลักษณะผู้นำด้านความสงบเสงี่ยมเจียมตัวมากกว่าผู้นำเทศบาลตำบลด่านสำโรงที่เป็นเพศชาย ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.76$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-13 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
จำแนกตามอายุ (N = 167)

คุณลักษณะผู้นำของเทศบาลตำบลด่านสำโรง	อายุ											
	ไม่เกิน 30 ปี			31-40 ปี			41-50 ปี			51 ปีขึ้นไป		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
ด้านความรู้	4.01	0.57	มาก	4.07	0.59	มาก	4.02	0.64	มาก	3.91	0.68	มาก
ด้านความคิดริเริ่ม	3.98	0.61	มาก	3.93	0.64	มาก	3.91	0.74	มาก	3.72	0.69	มาก
ด้านความกล้าหาญและเด็ดเดี่ยว	4.05	0.55	มาก	4.02	0.62	มาก	4.02	0.67	มาก	3.87	0.73	มาก
ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.99	0.59	มาก	4.07	0.66	มาก	4.01	0.69	มาก	3.92	0.82	มาก
ด้านความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต	4.09	0.56	มาก	4.04	0.66	มาก	4.02	0.88	มาก	3.83	0.94	มาก
ด้านความอดทน	4.10	0.76	มาก	4.08	0.71	มาก	4.01	0.80	มาก	4.00	0.90	มาก
ด้านความกระฉับกระเฉง	4.21	0.70	มาก	4.12	0.65	มาก	4.06	0.72	มาก	3.85	0.78	มาก
ด้านความจงรักภักดี	4.11	0.64	มาก	4.10	0.74	มาก	4.09	0.78	มาก	4.00	0.86	มาก
ด้านความสงบเสงี่ยมเจียมตัว	4.12	0.76	มาก	4.10	0.75	มาก	4.11	0.77	มาก	3.74	0.89	มาก
ภาพรวมคุณลักษณะผู้นำของเทศบาลตำบลด่านสำโรง	4.07	0.51	มาก	4.06	0.57	มาก	4.03	0.66	มาก	3.87	0.68	มาก

จากตารางที่ 4-13 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมในกลุ่มอายุไม่เกิน 30 ปี ($\mu = 4.07, \sigma = 0.51$) มีคุณลักษณะผู้นำมากกว่ากลุ่มอายุ 31-40 ปี อายุ 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป ตามลำดับ สามารถจำแนกรายข้อสามลำดับดังนี้ ลำดับแรกด้านความกระฉับกระเฉง พบว่า ผู้นำเทศบาลตำบลด่านสำโรงในกลุ่มอายุไม่เกิน 30 ปี ($\mu = 4.21, \sigma = 0.70$) มีคุณลักษณะผู้นำด้านความกระฉับกระเฉงมากกว่าในกลุ่มอายุ 31-40 ปี ($\mu = 4.12, \sigma = 0.65$) อายุ 41-50 ปี ($\mu = 4.06, \sigma = 0.72$) และอายุ 51 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.85, \sigma = 0.78$) รองลงมาด้านความสงบเสงี่ยมเจียมตัว พบว่า ผู้นำเทศบาลตำบลด่านสำโรงในกลุ่มอายุไม่เกิน 30 ปี ($\mu = 4.12, \sigma = 0.76$) มีคุณลักษณะผู้นำด้านความสงบเสงี่ยมเจียมตัวมากกว่าในกลุ่มอายุ 41-50 ปี ($\mu = 4.11, \sigma = 0.77$) อายุ 31-40 ปี ($\mu = 4.10, \sigma = 0.75$) และอายุ 51 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.74, \sigma = 0.89$) และด้านความจงรักภักดี พบว่า ผู้นำเทศบาลตำบลด่านสำโรงในกลุ่มอายุไม่เกิน 30 ปี ($\mu = 4.119, \sigma = 0.64$) มีคุณลักษณะผู้นำด้านความจงรักภักดีมากกว่าในกลุ่มอายุ 31-40 ปี ($\mu = 4.10, \sigma = 0.740$) อายุ 41-50 ปี ($\mu = 4.09, \sigma = 0.78$) และอายุ 51 ปีขึ้นไป ($\mu = 4.00, \sigma = 0.86$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-14 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (N = 167)

คุณลักษณะผู้นำของเทศบาลตำบลด่านสำโรง	ประสบการณ์การทำงาน											
	ไม่เกิน 3 ปี			4-6 ปี			7-9 ปี			10 ปีขึ้นไป		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
ด้านความรู้	4.133	0.643	มาก	4.059	0.610	มาก	4.045	0.665	มาก	3.928	0.574	มาก
ด้านความคิดริเริ่ม	4.000	0.708	มาก	3.946	0.619	มาก	3.935	0.718	มาก	3.807	0.679	มาก
ด้านความกล้าหาญและเด็ดเดี่ยว	4.000	0.670	มาก	4.086	0.658	มาก	4.022	0.612	มาก	3.952	0.645	มาก
ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.143	0.690	มาก	4.032	0.668	มาก	4.011	0.686	มาก	3.938	0.692	มาก
ด้านความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต	4.114	0.662	มาก	4.100	0.724	มาก	4.015	0.623	มาก	3.901	0.922	มาก
ด้านความอดทน	4.114	0.841	มาก	4.203	0.721	มาก	4.122	0.758	มาก	3.879	0.768	มาก
ด้านความกระฉับกระเฉง	4.186	0.698	มาก	4.108	0.699	มาก	4.108	0.647	มาก	3.991	0.752	มาก
ด้านความจงรักภักดี	4.133	0.719	มาก	4.135	0.731	มาก	4.216	0.695	มาก	3.948	0.814	มาก
ด้านความสงบเสงี่ยมเจียมตัว	4.136	0.807	มาก	4.189	0.778	มาก	4.081	0.766	มาก	3.918	0.797	มาก
ภาพรวมคุณลักษณะผู้นำของเทศบาลตำบลด่านสำโรง	4.107	0.596	มาก	4.095	0.598	มาก	4.062	0.579	มาก	3.918	0.639	มาก

จากตารางที่ 4-14 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนคติที่มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมในกลุ่มประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 3 ปี ($\mu = 4.107, \sigma = 0.596$) มีคุณลักษณะผู้นำมากกว่ากลุ่มประสบการณ์การทำงาน 4-6 ปี ประสบการณ์การทำงาน 7-9 ปี และประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป ตามลำดับ สามารถจำแนกรายข้อสามลำดับ ดังนี้ ลำดับแรกด้านความจงรักภักดี (Loyalty) พบว่า ผู้นำของเทศบาลตำบลด่านสำโรงประสบการณ์การทำงาน 7-9 ปี ($\mu = 4.216, \sigma = 0.695$) มีคุณลักษณะผู้นำในด้านความจงรักภักดีมากกว่าประสบการณ์การทำงาน 4-6 ปี ($\mu = 4.135, \sigma = 0.731$) ประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 3 ปี ($\mu = 4.133, \sigma = 0.807$) และประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.918, \sigma = 0.797$) รองลงมาด้านความสงบเสงี่ยมเจียมตัว (Modesty) พบว่า ผู้นำของเทศบาลตำบลด่านสำโรงประสบการณ์การทำงาน 4-6 ปี ($\mu = 4.189, \sigma = 0.778$) มีคุณลักษณะผู้นำในด้านความสงบเสงี่ยมเจียมตัวมากกว่าประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 3 ปี ($\mu = 4.136, \sigma = 0.807$) ประสบการณ์การทำงาน 7-9 ปี ($\mu = 4.081, \sigma = 0.766$) และประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.918, \sigma = 0.797$) และด้านความกระฉับกระเฉง (Alertness) พบว่า ผู้นำของเทศบาลตำบลด่านสำโรงประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 3 ปี ($\mu = 4.186, \sigma = 0.698$) มีคุณลักษณะผู้นำในด้านความกระฉับกระเฉงมากกว่าประสบการณ์การทำงาน 4-6 ปี ($\mu = 4.108, \sigma = 0.699$) ประสบการณ์การทำงาน 7-9 ปี ($\mu = 4.108, \sigma = 0.647$) และประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.991, \sigma = 0.752$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-15 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
จำแนกตามเงินเดือน (N = 167)

คุณลักษณะผู้นำของเทศบาลตำบลด่านสำโรง	เงินเดือน														
	ไม่เกิน 10,000 บาท		10,001-15,000 บาท		15,001-20,000 บาท		20,001-25,000 บาท		25,001 บาทขึ้นไป						
			ระดับ		ระดับ		ระดับ		ระดับ						
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	ระดับ				
ด้านความรู้	4.120	0.676	มาก	3.951	0.628	มาก	4.051	0.530	มาก	4.059	0.609	มาก	3.900	0.663	มาก
ด้านความคิดริเริ่ม	3.958	0.727	มาก	3.838	0.687	มาก	4.005	0.630	มาก	3.859	0.744	มาก	3.780	0.545	มาก
ด้านความกล้าหาญและเด็ดเดี่ยว	4.056	0.704	มาก	3.921	0.668	มาก	4.108	0.552	มาก	4.012	0.541	มาก	3.900	0.738	มาก
ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.088	0.672	มาก	3.990	0.666	มาก	4.067	0.713	มาก	3.976	0.655	มาก	3.760	0.810	มาก
ด้านความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต	4.053	0.697	มาก	3.916	0.832	มาก	4.154	0.693	มาก	4.118	0.671	มาก	3.714	1.043	มาก
ด้านความอดทน	4.070	0.784	มาก	4.078	0.724	มาก	4.154	0.836	มาก	3.794	0.639	มาก	3.900	1.022	มาก
ด้านความกระฉับกระเฉง	4.174	0.635	มาก	4.034	0.766	มาก	4.115	0.721	มาก	3.971	0.572	มาก	4.050	0.832	มาก
ด้านความจงรักภักดี	4.101	0.632	มาก	4.023	0.809	มาก	4.188	0.779	มาก	4.039	0.686	มาก	4.100	0.969	มาก
ด้านความสงบเรียบร้อยมีจิตสำนึก	4.122	0.815	มาก	4.043	0.749	มาก	4.103	0.790	มาก	4.029	0.661	มาก	3.775	1.133	มาก
ภาพรวมคุณลักษณะผู้นำของเทศบาลตำบลด่านสำโรง	4.083	0.591	มาก	3.977	0.620	มาก	4.105	0.615	มาก	3.984	0.552	มาก	3.875	0.737	มาก

จากตารางที่ 4-15 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเงินเดือน พบว่า โดยภาพรวมในกลุ่มเงินเดือน 15,001-20,000 บาท ($\mu = 4.105$, $\sigma = 0.615$) มีคุณลักษณะผู้นำมากกว่ากลุ่มเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท เงินเดือน 10,001-15,000 บาท เงินเดือน 20,001-25,000 และเงินเดือน 25,000 บาทขึ้นไป ตามลำดับ สามารถจำแนกรายข้อสามลำดับดังนี้ ลำดับแรก ด้านความกระฉับกระเฉง (Alertness) พบว่า ผู้นำของเทศบาลตำบลด่านสำโรงเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ($\mu = 4.174$, $\sigma = 0.635$) มีคุณลักษณะผู้นำในด้านความกระฉับกระเฉงมากกว่าเงินเดือน 15,001-20,000 บาท ($\mu = 4.115$, $\sigma = 0.721$) เงินเดือน 25,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 4.050$, $\sigma = 0.832$) เงินเดือน 10,001-15,000 บาท ($\mu = 4.034$, $\sigma = 0.766$) และเงินเดือน 20,001-25,000 บาท ($\mu = 3.971$, $\sigma = 0.572$) รองลงมาด้านความอดทน (Patience) พบว่า ผู้นำของเทศบาลตำบลด่านสำโรง เงินเดือน 15,001-20,000 บาท ($\mu = 4.154$, $\sigma = 0.836$) มีคุณลักษณะผู้นำในด้านความอดทนมากกว่าเงินเดือน 10,001-15,000 บาท ($\mu = 4.078$, $\sigma = 0.724$) เงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ($\mu = 4.070$, $\sigma = 0.784$) เงินเดือน 25,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 3.900$, $\sigma = 1.022$) และเงินเดือน 20,001-25,000 บาท ($\mu = 3.794$, $\sigma = 0.639$) และด้านความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต (Fairness and honesty) พบว่า ผู้นำของเทศบาลตำบลด่านสำโรงเงินเดือน 15,001-20,000 บาท ($\mu = 4.154$, $\sigma = 0.693$) มีคุณลักษณะผู้นำในด้านความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริตมากกว่าเงินเดือน 20,001-25,000 บาท ($\mu = 4.118$, $\sigma = 0.671$) เงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ($\mu = 4.053$, $\sigma = 0.697$) เงินเดือน 10,001-15,000 บาท ($\mu = 3.916$, $\sigma = 0.832$) และเงินเดือน 25,000 บาทขึ้นไป ($\mu = 3.714$, $\sigma = 1.043$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-16 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
จำแนกตามสถานภาพ (N = 167)

คุณลักษณะผู้นำของเทศบาลตำบลด่านสำโรง	สถานภาพ								
	โสด		ระดับ	สมรส		ระดับ	หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่		ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ด้านความรู้	4.085	0.640	มาก	3.982	0.618	มาก	4.069	0.543	มาก
ด้านความคิดริเริ่ม	3.937	0.711	มาก	3.845	0.681	มาก	4.141	0.523	มาก
ด้านความกล้าหาญและเด็ดเดี่ยว	4.070	0.618	มาก	3.942	0.677	มาก	4.153	0.493	มาก
ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.021	0.682	มาก	3.994	0.710	มาก	4.141	0.542	มาก
ด้านความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต	3.992	0.707	มาก	3.986	0.824	มาก	4.252	0.616	มาก
ด้านความอดทน	4.070	0.759	มาก	4.000	0.794	มาก	4.294	0.730	มาก
ด้านความกระฉับกระเฉง	4.193	0.724	มาก	3.984	0.693	มาก	4.265	0.640	มาก
ด้านความจงรักภักดี	4.064	0.752	มาก	4.057	0.772	มาก	4.333	0.624	มาก
ด้านความสงบเสงี่ยมเจียมตัว	4.075	0.735	มาก	3.992	0.839	มาก	4.382	0.613	มาก
ภาพรวมคุณลักษณะผู้นำของเทศบาลตำบลด่านสำโรง	4.056	0.598	มาก	3.976	0.634	มาก	4.226	0.469	มาก

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนคติผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพพบว่า โดยภาพรวมในกลุ่มสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ($\mu = 4.226, \sigma = 0.469$) มีคุณลักษณะผู้นำมากกว่ากลุ่มสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส ตามลำดับ สามารถจำแนกรายชื่อสามลำดับดังนี้ ลำดับแรกด้านความสงบเสถียรเข้มงวด (Modesty) พบว่า ผู้นำของเทศบาลตำบลด่านสำโรง สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ($\mu = 4.382, \sigma = 0.613$) มีคุณลักษณะผู้นำในด้านความสงบเสถียรเข้มงวดมากกว่าสถานภาพโสด ($\mu = 4.075, \sigma = 0.735$) และสถานภาพสมรส ($\mu = 3.992, \sigma = 0.839$) รองลงมาด้านความจงรักภักดี (Loyalty) พบว่า ผู้นำของเทศบาลตำบลด่านสำโรง สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ($\mu = 4.333, \sigma = 0.624$) มีคุณลักษณะผู้นำในด้านความจงรักภักดีมากกว่าสถานภาพสมรส ($\mu = 4.064, \sigma = 0.752$) และโสด ($\mu = 4.057, \sigma = 0.772$) และด้านความอดทน (Patience) พบว่า ผู้นำของเทศบาลตำบลด่านสำโรง สถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ ($\mu = 4.294, \sigma = 0.730$) มีคุณลักษณะผู้นำในด้านความอดทนมากกว่าสถานภาพโสด ($\mu = 4.070, \sigma = 0.759$) และสถานภาพสมรส ($\mu = 4.000, \sigma = 0.794$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-17 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
จำแนกตามระดับการศึกษา (N = 167)

คุณลักษณะผู้นำของเทศบาลตำบลด่านสำโรง	ระดับการศึกษา														
	ต่ำกว่า		มัธยมศึกษา ตอนปลาย/ ปวช.	มัธยมศึกษา ระดับ	อนุปริญญา/ ปวส.		ปริญญาตรี ระดับ	ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี ระดับ					
	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	ระดับ			ระดับ	ระดับ		ระดับ	ระดับ						
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ					
ด้านความรู้	3.750	0.595	มาก	3.901	0.682	มาก	4.135	0.540	มาก	4.140	0.563	มาก	3.972	0.715	มาก
ด้านความคิดริเริ่ม	3.600	0.751	มาก	3.778	0.764	มาก	4.108	0.564	มาก	4.038	0.605	มาก	3.689	0.697	มาก
ด้านความกล้าหาญและเด็ดเดี่ยว	3.900	0.666	มาก	3.865	0.736	มาก	4.146	0.564	มาก	4.074	0.600	มาก	3.956	0.664	มาก
ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.744	0.601	มาก	3.968	0.668	มาก	4.154	0.707	มาก	4.129	0.647	มาก	3.778	0.800	มาก
ด้านความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต	3.881	0.688	มาก	3.865	0.936	มาก	4.137	0.806	มาก	4.158	0.643	มาก	3.746	0.760	มาก
ด้านความอดทน	3.861	0.660	มาก	3.919	0.862	มาก	4.269	0.710	มาก	4.191	0.743	มาก	3.694	0.770	มาก
ด้านความกระฉับกระเฉง	3.861	0.614	มาก	4.041	0.749	มาก	4.192	0.679	มาก	4.132	0.710	มาก	4.056	0.725	มาก
ด้านความจงรักภักดี	3.944	0.597	มาก	3.919	0.799	มาก	4.141	0.719	มาก	4.230	0.724	มาก	3.963	0.892	มาก
ด้านความสงบเสถียรเข็มตัว	3.847	0.692	มาก	3.926	0.848	มาก	4.135	0.819	มาก	4.206	0.706	มาก	3.889	0.956	มาก
ภาพรวมคุณลักษณะผู้นำของเทศบาล ตำบลด่านสำโรง	3.821	0.524	มาก	3.909	0.680	มาก	4.157	0.568	มาก	4.144	0.565	มาก	3.860	0.667	มาก

จากตารางที่ 4-17 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนคติที่มีส่วนได้ ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับ การศึกษาในเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยภาพรวม ในกลุ่มระดับการศึกษาอนุปริญญา/ ปวส. ($\mu = 4.157, \sigma = 0.568$) มีคุณลักษณะผู้นำมากกว่า กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. ระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ตามลำดับ สามารถจำแนกรายข้อ สามลำดับดังนี้ ลำดับแรกด้านความอดทน (Patience) พบว่า ผู้นำของเทศบาลตำบลด่านสำโรง ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ ปวส. ($\mu = 4.269, \sigma = 0.710$) มีคุณลักษณะผู้นำในด้านความอดทน มากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\mu = 4.191, \sigma = 0.743$) ระดับศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. ($\mu = 3.919, \sigma = 0.862$) ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ($\mu = 3.861, \sigma = 0.660$) และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.694, \sigma = 0.770$) รองลงมา ด้านความจงรักภักดี (Loyalty) พบว่า ผู้นำของเทศบาลตำบลด่านสำโรงระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\mu = 4.230, \sigma = 0.724$) มีคุณลักษณะผู้นำในด้านความจงรักภักดีมากกว่าระดับการศึกษา อนุปริญญา/ ปวส. ($\mu = 4.141, \sigma = 0.719$) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.963, \sigma = 0.892$) ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ($\mu = 3.944, \sigma = 0.597$) และระดับ การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. ($\mu = 3.919, \sigma = 0.799$) และด้านความสงบเสถียรเจียมตัว (Modesty) พบว่า ผู้นำของเทศบาลตำบลด่านสำโรงระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\mu = 4.206, \sigma = 0.706$) มีคุณลักษณะผู้นำในด้านความสงบเสถียรเจียมตัวมากกว่าระดับการศึกษาอนุปริญญา/ ปวส. ($\mu = 4.135, \sigma = 0.819$) ระดับศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. ($\mu = 3.926, \sigma = 0.848$) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.889, \sigma = 0.956$) และระดับการศึกษา ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย ($\mu = 3.847, \sigma = 0.692$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-18 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
จำแนกตามลักษณะการดำรงตำแหน่ง (N = 167)

คุณลักษณะผู้นำของเทศบาลตำบลด่านสำโรง	ลักษณะการดำรงตำแหน่ง								
	ข้าราชการ		ระดับ	ลูกจ้างประจำ		ระดับ	ประชาชนชุมชน		ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ	
ด้านความรู้	4.120	0.645	มาก	3.907	0.599	มาก	4.147	0.552	มาก
ด้านความคิดริเริ่ม	3.950	0.683	มาก	3.839	0.703	มาก	4.000	0.604	มาก
ด้านความกล้าหาญและเด็ดเดี่ยว	4.047	0.632	มาก	3.956	0.654	มาก	4.062	0.644	มาก
ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.984	0.692	มาก	3.974	0.667	มาก	4.231	0.694	มาก
ด้านความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต	4.011	0.701	มาก	3.941	0.777	มาก	4.247	0.870	มาก
ด้านความอดทน	4.016	0.776	มาก	4.032	0.762	มาก	4.212	0.827	มาก
ด้านความกระฉับกระเฉง	4.102	0.644	มาก	3.987	0.707	มาก	4.327	0.799	มาก
ด้านความจงรักภักดี	4.120	0.721	มาก	3.983	0.751	มาก	4.321	0.797	มาก
ด้านความสงบเสถียรเยียมตัว	4.055	0.791	มาก	4.010	0.735	มาก	4.221	0.936	มาก
ภาพรวมคุณลักษณะผู้นำของเทศบาลตำบลด่านสำโรง	4.045	0.599	มาก	3.959	0.602	มาก	4.196	0.639	มาก

จากตารางที่ 4-18 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามลักษณะการดำรงตำแหน่งในเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยภาพรวมในกลุ่มลักษณะการดำรงตำแหน่งข้าราชการ ($\mu = 4.19, \sigma = 0.63$) มีคุณลักษณะผู้นำมากกว่ากลุ่มประชาชนชุมชน และกลุ่มลูกจ้างประจำตามลำดับ สามารถจำแนกรายข้อสามลำดับดังนี้ ลำดับแรกด้านความกระฉับกระเฉง พบว่า ผู้นำของเทศบาลตำบลด่านสำโรงลักษณะการดำรงตำแหน่งประชาชนชุมชน ($\mu = 4.32, \sigma = 0.79$) มีคุณลักษณะผู้นำในด้านความกระฉับกระเฉงมากกว่าลักษณะการดำรงตำแหน่งข้าราชการ ($\mu = 4.120, \sigma = 0.72$) และกลุ่มลูกจ้างประจำ ($\mu = 3.98, \sigma = 0.75$) รองลงมาด้านความจงรักภักดี พบว่า ผู้นำของเทศบาลตำบลด่านสำโรงลักษณะการดำรงตำแหน่งประชาชนชุมชน ($\mu = 4.32, \sigma = 0.79$) มีคุณลักษณะผู้นำในด้านความจงรักภักดีมากกว่าลักษณะการดำรงตำแหน่งข้าราชการ ($\mu = 4.12, \sigma = 0.72$) และกลุ่มลูกจ้างประจำ ($\mu = 3.98, \sigma = 0.75$) และด้านความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต พบว่า ผู้นำของเทศบาลตำบลด่านสำโรงลักษณะการดำรงตำแหน่งประชาชนชุมชน ($\mu = 4.24, \sigma = 0.87$) มีคุณลักษณะผู้นำในด้านความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริตมากกว่าลักษณะการดำรงตำแหน่งข้าราชการ ($\mu = 4.01, \sigma = 0.70$) และกลุ่มลูกจ้างประจำ ($\mu = 3.94, \sigma = 0.77$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-19 จำนวนของผู้ที่ตอบข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ	ร้อยละ	จำนวน (คน)
1. ให้ความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ	17.95	7
2. เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก	17.95	7
3. มีคุณธรรม ซื่อสัตย์	17.95	7
4. มีความเป็นผู้นำที่ดี	12.82	5
5. พัฒนาชุมชน ท้องถิ่นให้มีความเจริญ	12.82	5
6. ยอมรับความคิดเห็นจากบุคคลอื่น	12.82	5
7. ต้องการให้เข้าถึงประชาชนในท้องถิ่นมากขึ้น	7.69	3

ตารางที่ 4-19 มีข้อเสนอแนะดังนี้ คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามที่สนทนากับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ควรให้ความสำคัญ ไม่เลือก
ปฏิบัติ จำนวน 7 คน ควรเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก จำนวน 7 คน มีคุณธรรม ซื่อสัตย์
จำนวน 7 คน ยอมรับความคิดเห็นจากบุคคลอื่น จำนวน 5 คน มีความเป็นผู้นำที่ดี จำนวน 5 คน
มุ่งพัฒนาชุมชน ท้องถิ่นให้มีความเจริญ จำนวน 5 คน และต้องการให้เข้าถึงประชาชนในท้องถิ่น
มากขึ้น จำนวน 3 คน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่น ตามทัศนนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาล ตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำท้องถิ่น ตามทัศนนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยศึกษาจากเจ้าหน้าที่ประจำเทศบาล ตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ และประชาชนชุมชน ซึ่งมาจากการแต่งตั้ง โดยนายกเทศมนตรีตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 167 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเจ้าหน้าที่และผู้นำชุมชน โดยใช้ค่าเฉลี่ยแบบ Compare mean

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษา พบว่า ประชากรที่ศึกษาเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด และอายุ 51 ปีขึ้นไป มีน้อยที่สุด ประสบการณ์การทำงานในเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ 10 ปีขึ้นไป มีมากที่สุด และประสบการณ์การทำงานในเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ไม่เกิน 3 ปี มีน้อยที่สุด ในขณะที่เงินเดือน 10,001-15,000 บาท มีมากที่สุด เงินเดือน 20,001-25,000 บาท มีน้อยที่สุด สถานภาพสมรส มีมากที่สุด และสถานภาพหม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ มีน้อยที่สุด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายมีน้อยที่สุด และในส่วนลักษณะการดำรงตำแหน่งลูกจ้างประจำมีมากที่สุด ประชาชนชุมชนมีน้อยที่สุด

2. ผลการศึกษา คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่น ตามทัศนนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความจงรักภักดี มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ด้านความกระตือรือร้น ด้านความสงบเสงี่ยมเจียมตัว ด้านความอดทน ด้านความรู้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต ด้านความกล้าหาญและเด็ดเดี่ยว และ ด้านความคิดริเริ่ม ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน เป็นดังนี้

2.1 ด้านความรู้ พบว่า ในภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า เป็นบุคคลที่แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ เป็นการสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับ บัญชาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือมีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูง และมีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ตามลำดับ

2.2 ด้านความคิดริเริ่ม พบว่า ในภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับ บัญชามีความรู้และความชำนาญในการใช้ข้อมูลข่าวสารผ่านทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน และมีแนวความคิดสร้างสรรค์เพื่อกระตุ้นการทำงานของผู้ได้บังคับ บัญชาตามลำดับ

2.3 ด้านความกล้าหาญและเด็ดเดี่ยว พบว่า ในภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สามารถเผชิญหน้ากับอุปสรรคหรือปัญหาในการปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ สามารถเผชิญหน้ากับอุปสรรคหรือปัญหาในการปฏิบัติงานได้ และตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างไม่ลังเล

2.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ในภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ให้ความเป็นกันเองต่อผู้ได้บังคับ บัญชาทุกคน มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ให้กำลังใจผู้ได้บังคับ บัญชาเสมอ และประสานผลประโยชน์ทุกองค์กรโดยราบรื่นตามลำดับ

2.5 ด้านความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต พบว่า ในภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปฏิบัติงานโดยยึดถือประชาชนหรือผลประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมเป็นเป้าหมายหลัก มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ให้คำชี้แจงหรือพูดความจริงกับบุคคลอื่นเสมอ และสนับสนุนและส่งเสริมการบริหารการพัฒนาที่เปิดเผยโปร่งใสและตรวจสอบได้มากขึ้น ตามลำดับ

2.6 ด้านความอดทน พบว่า ในภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการควบคุมอารมณ์ในการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่ฉุกเฉินเร่งด่วนหรือในสภาวะกดดัน มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง และมีสภาวะควบคุมอารมณ์ไม่ต่อว่าผู้ได้บังคับ บัญชาและใช้อารมณ์เหนือเหตุผล ตามลำดับ

2.7 ด้านความกระฉับกระเฉง พบว่า ในภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความฉับไวต่อเหตุการณ์และสถานการณ์ที่เร่งด่วน มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง และมีการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจที่รวดเร็วและเด็ดขาด ตามขั้นตอนของกฎระเบียบการปฏิบัติงานราชการ ตามลำดับ

2.8 ด้านความจงรักภักดี พบว่า ในภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ให้ความสำคัญต่อวันสำคัญที่ราชการกำหนด โดยพิจารณาจากการกำหนดขอบเขตแผนงานนั้น มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ เป็นผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อหมู่คณะ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรเก็บความลับของทางราชการ ตามลำดับ

2.9 ด้านความสงบเสงี่ยมเจียมตัว พบว่า ในภาพรวมและทุกข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เป็นผู้ที่วางตัวเรียบง่าย เข้าใจทุกสภาพปัญหา และควบคุมอารมณ์ โดยใช้สติในการตัดสินใจตามข้อเท็จจริง มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ไม่เป็นผู้ที่วางตนด้วยอำนาจ ข่มเหงผู้ใต้บังคับบัญชา และไม่เป็นผู้ที่หยิ่งโส วางตนสูงกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

เพศ พบว่า โดยภาพรวมคุณลักษณะคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่เป็นเพศหญิงมีคุณลักษณะผู้นำมากกว่าผู้นำเพศชาย

อายุ พบว่า โดยภาพรวมคุณลักษณะคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ในกลุ่มอายุไม่เกิน 30 ปี มีคุณลักษณะผู้นำมากกว่ากลุ่มอายุ 31-40 ปี อายุ 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป

ประสบการณ์การทำงานในเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยภาพรวมคุณลักษณะคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ในกลุ่มประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 3 ปี มีคุณลักษณะผู้นำมากกว่ากลุ่มประสบการณ์การทำงาน 4-6 ปี ประสบการณ์การทำงาน 7-9 ปี และประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป

เงินเดือน พบว่า โดยภาพรวมคุณลักษณะคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ในกลุ่มเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีคุณลักษณะผู้นำมากกว่ากลุ่มเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท เงินเดือน 10,001-15,000 บาท เงินเดือน 20,001-25,000 และเงินเดือน 25,000 บาทขึ้นไป

สถานภาพ พบว่า โดยภาพรวมคุณลักษณะคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ในกลุ่มสถานภาพหม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ มีคุณลักษณะผู้นำมากกว่ากลุ่มสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส

ระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมคุณลักษณะคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ในกลุ่มระดับการศึกษานุปริญญา/ ปวส. มีคุณลักษณะผู้นำ

มากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.

ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย

ลักษณะการดำรงตำแหน่งในเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยภาพรวมคุณลักษณะคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ในกลุ่มลักษณะการดำรงตำแหน่งข้าราชการ มีคุณลักษณะผู้นำมากกว่า กลุ่มประชาชนชุมชน และกลุ่มลูกจ้างประจำ

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ พบว่า คุณลักษณะคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ควรให้ความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ควรเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ ยอมรับความคิดเห็นจากบุคคลอื่น มีความเป็นผู้นำที่ดี มุ่งพัฒนาชุมชน ท้องถิ่นให้มีความเจริญ และต้องการให้เข้าถึงประชาชนในท้องถิ่นมากขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษา คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษา คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า โดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องมาจากเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลด่านสำโรง และผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ เห็นว่าคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตำบลด่านสำโรง ต้องมีความนับไวต่อเหตุการณ์และสถานการณ์ที่เร่งด่วน ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจที่รวดเร็วและเด็ดขาด ตามขั้นตอนของกฎระเบียบการ ปฏิบัติงานราชการ ให้ความสำคัญต่อวันสำคัญที่ราชการกำหนด โดยพิจารณาจากการกำหนดขอบเขตแผนงาน เป็นผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อหมู่คณะ ตลอดจนเป็นผู้ที่วางตัวเรียบง่าย เข้าใจทุกสภาพปัญหา และควบคุมอารมณ์โดยใช้สติในการตัดสินใจ ปัญหาตามข้อเท็จจริง ไม่เป็นผู้ที่วางตนด้วยอำนาจ ข่มเหงผู้ได้บังคับบัญชา และไม่เป็นผู้ที่หยิ่งโศวางตนสูงกว่าผู้ได้บังคับบัญชา ทำให้คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นรภัทร เพชรภรณ์ (2550) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอละแม จังหวัดชุมพร: ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและผู้ใหญ่บ้าน ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอละแม

จังหวัดชุมพร ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับ อบต. อยู่ในระดับมากที่สุดโดยภาพรวม และรายด้าน และสอดคล้องกับผลการศึกษา ของ รัชชชัย ผงอ้วน (2554) ได้ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดหลวง อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดหลวง อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ สามารถอภิปราย ได้ดังนี้ เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลด่านสำโรง และผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่เป็นเพศหญิงมีความเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มากกว่าเพศชาย เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลด่านสำโรง และผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ในกลุ่มอายุไม่เกิน 30 ปี มีความเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มากกว่ากลุ่มอายุ 31-40 ปี อายุ 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลด่านสำโรง และผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ในกลุ่มประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 3 ปี มีความเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มากกว่ากลุ่มประสบการณ์การทำงาน 4-6 ปี ประสบการณ์การทำงาน 7-9 ปี และประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลด่านสำโรง และผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ในกลุ่มเงินเดือน 15,001-20,000 บาท มีความเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มากกว่ากลุ่มเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท เงินเดือน 10,001-15,000 บาท เงินเดือน 20,001-25,000 และเงินเดือน 25,000 บาทขึ้นไป เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลด่านสำโรง และผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ในกลุ่มสถานภาพหม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ มีความเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มากกว่ากลุ่มสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลด่านสำโรง และผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ในกลุ่มระดับการศึกษาอนุปริญญา/ ปวส. มีความเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย และเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลด่านสำโรง และผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลตำบลด่านสำโรง

อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ในกลุ่มลักษณะการดำรงตำแหน่งข้าราชการมีความเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ มากกว่ากลุ่มประชาชนชุมชน และกลุ่มลูกจ้างประจำ ทั้งนี้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลด่านสำโรง และผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามสถานภาพต่าง ๆ มีความคาดหวังต่อภาวะคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อเข้ามาบริหารเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ให้การดำเนินงานต่าง ๆ มีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์แก่ชุมชน และประเทศชาติอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิไลพร วิชัย (2551) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลแสงพันธ์ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ตามการรับรู้ของประชาชน ผลการวิจัยพบว่า ต้องการผู้นำที่มีบุคลิกภาพที่ดี สง่าผ่าเผย ให้ความเป็นกันเองกับประชาชนทุกคน เป็นผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรมทั้งในเรื่องของการทำงาน การดำเนินชีวิตเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับประชาชน ไม่เห็นแก่พวกพ้องของตนเอง มีความจริงใจและจริงจังในการทำงานเพื่อส่วนรวม ผู้นำมีการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตไม่ทุจริตโกงกินทรัพย์สินของชาติและทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับประโยชน์สูงสุด ในด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงาน มีความรู้ที่เหมาะสมกับการทำงาน สามารถบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในยามที่มีปัญหาให้สามารถแก้ไขปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธวัชชัย ผงอ้วน (2554) ได้ศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดหลวง อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่มีเพศ ระดับการศึกษาและอาชีพแตกต่างกันต่อคุณลักษณะผู้นำคุณลักษณะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดหลวง อำเภอโพธิ์พิสัย จังหวัดหนองคาย พบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการศึกษา การศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ด้านความคิดริเริ่ม มีค่าเฉลี่ยของระดับคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่น น้อยที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ผู้บริหารเทศบาลตำบลลำโรง ควรส่งเสริมให้ผู้นำท้องถิ่นมีความสามารถในการพิจารณาปรับเปลี่ยนแผนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์อย่างรวดเร็วทันต่อเวลา

1.2 ผู้บริหารเทศบาลตำบลลำโรง ควรให้นโยบายแก่ผู้นำท้องถิ่นในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับค่าตอบแทนหรือเงินในการจูงใจเพิ่มมากขึ้นความรู้ความสามารถที่มีและตามภาระงานที่ได้รับผิดชอบ

2. จากผลการศึกษา การศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลลำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ด้านความกล้าหาญและเด็ดเดี่ยว มีค่าเฉลี่ยของระดับคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่น น้อยที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ผู้บริหารเทศบาลตำบลลำโรง ควรพัฒนาภาวะผู้นำของผู้นำท้องถิ่นให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์การนำองค์กร

3. จากข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลลำโรง และผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลตำบลลำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่ได้การศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลลำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

3.1 ผู้นำท้องถิ่น ควรเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเพื่อรองรับการเจริญเติบโตของเมืองหลวงโดยกำหนดนโยบายที่ครอบคลุมในทุกด้านต้องกำหนดเพื่ออนาคตให้มากเพื่อแก้ปัญหาที่จะเกิดมาภายหลัง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จากผลการศึกษา การศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลลำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ด้านความคิดริเริ่ม มีค่าเฉลี่ยของระดับคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่น น้อยที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ผู้บริหารเทศบาลตำบลลำโรง ควรจัดอบรมการบริหารแผนการดำเนินงานแก่ผู้นำท้องถิ่นให้มีความรู้และมีความสามารถในการพิจารณาปรับเปลี่ยนแผนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์อย่างรวดเร็วทันต่อเวลา

1.2 ผู้บริหารเทศบาลตำบลลำโรง ควรสนับสนุนงบประมาณให้นโยบายแก่ผู้นำท้องถิ่นในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับค่าตอบแทนหรือเงินในการจูงใจเพิ่มมากขึ้นความรู้ความสามารถที่มีและตามภาระงานที่ได้รับผิดชอบ

2. จากผลการศึกษา การศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลลำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ด้านความกล้าหาญและเด็ดเดี่ยว มีค่าเฉลี่ยของระดับคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่น น้อยที่สุด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ผู้บริหารเทศบาลตำบลลำโรง กำหนดให้ผู้นำของผู้นำท้องถิ่นทุกคนต้องผ่านการอบรมหลักสูตรพัฒนาผู้บริหาร เพื่อให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์การนำองค์กร

3. จากข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลลำโรง และผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลตำบลลำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่ได้การศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่น ตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลลำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

3.1 ผู้นำท้องถิ่น ควรเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรผู้บริหารในระดับประเทศ เพื่อให้เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเพื่อรองรับการเจริญเติบโตของเมืองหลวงโดยกำหนดนโยบายที่ครอบคลุมในทุกด้าน

3.2 ผู้นำท้องถิ่น ควรพัฒนาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เช่น คุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต มีวินัย และจะต้องเป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตนรับฟังทุก ๆ ปัญหา ปฏิบัติกิจสำนึกภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรปรับปรุงแบบการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่น ตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลลำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ เป็นแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลลำโรง และผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลตำบลลำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ และนำมาเป็นข้อมูลประกอบกับข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการเทศบาลตำบลลำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ให้ดียิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาในประเด็นแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นเทศบาลตำบลลำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ โดยการไปสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้กำหนดนโยบาย และผู้บริหารของเทศบาลตำบลลำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการต่อยอดความรู้จากการศึกษาในครั้งนี้

บรรณานุกรม

- จตุลณี อุตมะมุณี. (2552). *คุณลักษณะผู้นำองค์กรเทศบาลเมืองคอหงส์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). *ภาวะผู้นำในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ทองหล่อ เดชไทย. (2544). *ภาวะผู้นำ: เพื่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เทศบาลตำบลด่านสำโรง. (2557). *แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. 2558-2560)*. สมุทรปราการ: เทศบาลตำบลด่านสำโรง.
- ธวัชชัย ผงอ้วน. (2554). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อคุณลักษณะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดหลวง อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 11)*. กรุงเทพฯ: เอส.พรีนติ้ง แมสโปรดักต์ .อาร์.
- ธีระพงศ์ ธนเจริญรัตน์. (2553). *หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารอู่กลางประกันภัย*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นพพร แสงคำพระ. (2551). *คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าหมี ตำบลเหล่าหมี อำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร*. รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นรภัทร เพชรภรณ์. (2550). *คุณลักษณะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอละแม จังหวัดชุมพร: ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบลและผู้ใหญ่บ้าน*. รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นฤมล ศรีบุญเรือง. (2555). *คุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

- นันทวัฒน์ บรมานันท์. (2552). *การปกครองส่วนท้องถิ่น* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: วิญญูชน.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราข. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- ปรเมศวร์ ดิษ โสภาก. (2554). *คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ กรณีศึกษา บริษัท เซรามิกส์ อาร์ อัส จำกัด*. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พงศ์พัศ ตุมมอญ. (2556). *คุณลักษณะผู้นำของนายกเทศมนตรีตำบลในเขตอำเภอหนองสูงศรี จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2551). *ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารองค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มานิตย์ จุมปา. (2553). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2550)*. กรุงเทพฯ: แอคทีฟ พรินท์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2554). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2550). *การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาของหน่วยงานของรัฐ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- วิไลพร วิชัย. (2551). *คุณลักษณะผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลแสดงพันธ์ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ตามการรับรู้ของประชาชน*. รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วุฒิสาร ตันไชย. (2552). *ยุทธศาสตร์การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ศุภวัชน์ บัวดีบ. (2553). *คุณลักษณะผู้นำทางการเมืองสตรีที่พึงประสงค์ตามทัศนคติของประชาชน อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย*. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สร้อยตระกูล (ดีวนานนท์) อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สามลดา.
- สำนักปลัดเทศบาลตำบลด่านสำโรง. (2558). *สถิติเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมืองสมุทรปราการ*. จังหวัดสมุทรปราการ: สำนักปลัดเทศบาลตำบลด่านสำโรง.
- สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ ผู้นำศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นเลิศ: ทฤษฎีและปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุง). เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

- สุธรรม รัตนโชติ. (2552). *พฤติกรรมองค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ท้อป.
- อาภรณ์ เสนากิจ. (2554). *ความคิดเห็นของสมาชิกสภาเทศบาลและคณะกรรมการหมู่บ้านต่อ
คุณลักษณะผู้นำของนายกเทศมนตรี ตำบลหนองกุงศรี อำเภอหนองกุงศรี
จังหวัดกาฬสินธุ์. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
รัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- Bennis, W. G. (1959). Leadership theory and administrative behavior. *Administrative Science Quarterly*, 4, 259-301.
- Best, J. W. (1981). *Research in education*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Davis, K. (1967). *Human relations at work*. New York: McGraw-Hill.
- Gibson, J. L., Ivacerich, J. M., & Donnelly, J. H. (1973). *Organizations: behavior structure and Process*. Texas: Business.
- Jaco, A. J. (1982). Leadership: Perspective in theory and research. *Management Science*, 28(3), 315-332.
- McFarland, R. D. (1979). *Management: Foundation & Practices* (5th ed.). New York: Macmillan.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (1997). *Organization behavior* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Reddin, W. J. (1970). *Managerial effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Ulrich, D. (1996). Credibility capability. In Hesselbiein, F, Goldsmith, M. & Beckhard (Eds.), *The leader of the future: New visions, strategies, and practices for the next era* (pp. 218-202). San Francisco: Jossey-Bass.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม
คุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ในแบบสอบถามฉบับนี้ได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอน ดังนี้คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามข้อเสนอเพิ่มเติมที่เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่น

กรุณาอ่านข้อคำถามให้เข้าใจและเลือกตอบตามความเป็นจริง ผลคำตอบที่ได้ของท่านจะช่วยให้ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างถูกต้องและนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำท้องถิ่นตามทัศนะของเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านสละเวลาในการทำแบบสอบถามครั้งนี้ คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้เพื่อการวิจัยในครั้งนี้อย่างแน่นอน

นายสิทธิพล ด้วนอก
(ผู้วิจัย)

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าคำตอบที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่านมากที่สุด
เพียงช่องเดียวเท่านั้น

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. ไม่เกิน 30 ปี

2. 31-40 ปี

3. 41-50 ปี

4. 51 ปีขึ้นไป

3. ประสบการณ์การทำงานในเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

1. ไม่เกิน 3 ปี

2. 4-6 ปี

3. 7-9 ปี

4. 10 ปีขึ้นไป

4. เงินเดือน

1. ไม่เกิน 10,000 บาท

2. 10,001-15,000 บาท

3. 15,001-20,000 บาท

4. 20,001-25,000 บาท

5. 25,001 บาทขึ้นไป

5. สถานภาพ

1. โสด

2. สมรส

3. หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่

6. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย

2. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.

3. อนุปริญญา/ ปวส.

4. ปริญญาตรี

5. สูงกว่าปริญญาตรี

7. ลักษณะการดำรงตำแหน่ง

1. ข้าราชการ

2. ลูกจ้างประจำ

3. ประธานชุมชน

คุณลักษณะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านที่ 3 ความกล้าหาญและเด็ดเดี่ยว (Courage and firmness)					
12. มีความมุ่งมั่นต่อผลสำเร็จของงาน					
13. สามารถเผชิญหน้ากับอุปสรรคหรือปัญหาในการปฏิบัติงานได้					
14. ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างไม่ลังเล					
15. กล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจากบุคคลอื่น					
16. ยังคงแสดงบทบาทความเป็นผู้นำถึงแม้ผลการปฏิบัติงานอาจจะไม่สำเร็จตามที่คาดหวังไว้					
ด้านที่ 4 มนุษยสัมพันธ์ (Human relations)					
17. ให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ					
18. ให้ความเป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน					
19. ประสานผลประโยชน์ทุกองค์กรโดยราบรื่น					
20. เป็นผู้มีวาจาที่เรียบร้อยไม่พูดให้ร้ายใคร					
21. เป็นผู้รู้และเข้าใจและมีวิวิพุดในการสั่งงาน					
ด้านที่ 5 ความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต (Fairness and honesty)					
22. ปฏิบัติงานโดยยึดถือประชาชนหรือผลประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมเป็นเป้าหมายหลัก					
23. ให้คำชี้แจงหรือพูดความจริงกับบุคคลอื่นเสมอ					
24. มีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม					
25. ลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเหตุผล ให้ความเสมอภาคและยุติธรรม					
26. ให้ความคุ้มครองผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติหน้าที่จัดเก็บภาษีด้วยความสุจริตเพิ่มมากขึ้น					
27. ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (หลักธรรมาภิบาล)					
28. สนับสนุนและส่งเสริมการบริหารการพัฒนาที่เปิดเผยโปร่งใสและตรวจสอบได้มากขึ้น					

คุณลักษณะผู้นำ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านที่ 6 ความอดทน (Patience)					
29. มีการควบคุมอารมณ์ในการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่ฉุกเฉิน เร่งด่วนหรือในสภาวะกดดัน					
30. มีสภาวะควบคุมอารมณ์ไม่ต่อว่าผู้ใต้บังคับบัญชา และ ใช้อารมณ์เหนือเหตุผล					
ด้านที่ 7 ความกระฉับกระเฉง (Alertness)					
31. มีความฉับไวต่อเหตุการณ์และสถานการณ์ที่เร่งด่วน					
32. มีการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจที่รวดเร็วและเด็ดขาด ตามขั้นตอนของกฎระเบียบการปฏิบัติงานราชการ					
ด้านที่ 8 ความจงรักภักดี (Loyalty)					
33. มีความจงรักภักดีต่อองค์กรเก็บความลับของทางราชการ					
34. เป็นผู้ที่มีความจงรักภักดีต่อหมู่คณะ					
35. ให้ความสำคัญต่อวันสำคัญที่ราชการกำหนด โดยพิจารณา จากการกำหนดขอบเขตแผนงานนั้น					
ด้านที่ 9 ความสงบเสถียรเจียมตัว (Modesty)					
36. ไม่เป็นผู้ที่หยิ่งโส วางตนสูงกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา					
37. ไม่เป็นผู้ที่วางตนด้วยอำนาจ ข่มเหงผู้ใต้บังคับบัญชา					
38. ไม่เป็นผู้ที่ภูมิใจในสิ่งที่ไม่ดี และหลักการ					
39. เป็นผู้ที่วางตัวเรียบง่าย เข้าใจทุกสภาพปัญหา และควบคุม อารมณ์โดยใช้สติในการตัดสินใจตามข้อเท็จจริง					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้นำท้องถิ่น
